

Utenti registrati: **33014** - Testi pubblicati: **194048**

 Cerca:

 Segui
 @ComunicatiS

[Home](#)
[Registrati](#)
[Login](#)
[Network](#)
[Aziende](#)

COMUNICATI-STAMPA.NET è anche
 notizie, articoli e miniguide. **Gratis!**

 CAT: [AZIENDALI](#)
[Leggi tutte le news della categoria](#)
SCHEDA AUTORE COMUNICATO

Informazioni sull'autore del testo:

 Autore: Beatrice Monticelli
 Azienda: Beatrice Monticelli
 Web: <http://arelativethinking.blogspot.it/>
[Scheda completa di questo autore](#)
[Altri testi di questo autore](#)
[Feed RSS utente](#)
REGISTRAZIONE UTENTI

Richiedi l'accredito stampa gratuito, ti darà diritto all'invio di illimitati comunicati stampa e news, che vedrai pubblicati qui e sul network di siti affiliati a comunicati-stampa.net.

[Accedi al modulo di registrazione](#)

 © Pensi che questo testo violi qualche norma sul copyright, contenga abusi di qualche tipo?
[Leggi come procedere](#)
COMUNICATO STAMPA


Coinvolgimento e delega di responsabilità, ingredienti di buon team di lavoro

 Pubblicato il 15/03/2013 | da [Beatrice Monticelli](#)

"And whichever way we choose to work, we should make our choices explicit, especially when working in a team".

"And whichever way we choose to work, we should make our choices explicit, especially when working in a team".

È capitato di recente durante un'analisi dei bisogni di un'azienda del settore beauty, di sentirci dire che i titolari dei saloni tendono a caricarsi sulle spalle tutti impegni, anche quelli che di norma spetterebbero ai loro collaboratori. "Gli stessi titolari sottolineano inoltre la mancanza di intraprendenza da parte dei loro collaboratori e un sentimento generale che li porta a fare il minimo indispensabile".

Abbiamo cercato di comprendere quali basi potesse avere il problema e attraverso un'indagine più profonda è emerso che se da una parte i datori di lavoro si lamentano della mancanza di proattività da parte dei propri collaboratori, questi ultimi si chiedono perché dare di più per un'attività che in ultima analisi non appartiene loro.

Il problema va in due direzioni diverse ma la radice è comune, con una sola chiave di risoluzione a duplice valenza. Creare trasparenza, fiducia, rispetto: cercare di creare un senso d'appartenenza alla realtà organizzativa da un lato e sviluppare e potenziare le capacità di delega di responsabilità dall'altro.

Riuscire a fare lavoro di squadra, quindi a sviluppare una cultura dell'appartenenza, implica senza dubbio l'esplicitazione delle proprie scelte oltre che il renderle comprensibili e credibili per i propri collaboratori. In una parola coinvolgimento. E legato al coinvolgimento vi è un fattore chiave per lavorare efficacemente in team e poter, da titolari, dedicare le proprie energie alle attività di propria competenza: sapere delegare.

La delega di responsabilità è la risposta attraverso la quale ci si concentra sui risultati desiderati, trasmettendo al collaboratore di riconoscere e valorizzare la sua auto-consapevolezza, oltre che la sua capacità immaginativa, coscienza e volontà. (Cfr. Covey, 2005, I sette pilastri del successo, [Franco Angeli](#), Milano).

Coinvolgimento e delega di responsabilità, sono ingredienti indispensabili quando si decide di lavorare in squadra perché entrambi cementificano le basi del team di trasparenza, fiducia e rispetto reciproco.

Beatrice Monticelli
<http://arelativethinking.blogspot.it/>

Per ulteriori informazioni:
edu@leonardofrontani.com
www.maieutike.com

[Email](#)
[Preferiti](#)
[Crea PDF](#)
[Twitter](#)
[Facebook](#)
[Linkedin](#)
[Delicious](#)
[Digg](#)
[FriendFeed](#)
[Evernote](#)
[OKNotizie](#)
[Informazione](#)
[iGoogle](#)
[Bit.ly](#)
[Scoopit](#)
[UpNews](#)
[ZicZac](#)
[Altri servizi](#)