
Delega e Fiducia verso i collaboratori in una Multinazionale



Situazione

Un Direttore di Dipartimento all'interno di una grossa multinazionale contatta un TrainerCoach® per concordare un supporto alla definizione della nuova organizzazione aziendale. In particolare le indicazioni che ha ricevuto da parte del settore Executive Internazionale sono: 1) individuare una figura in grado di sostituirlo per consentirgli di passare ad un incarico elevato, 2) far emergere eccellenze tra i propri collaboratori e strutturare il proprio Dipartimento con almeno 3 linee operative assegnate rispettivamente a 3 suoi riporti diretti, 3) superare l'esame interno presso una commissione internazionale per essere ammesso al proprio next level.

Durante gli incontri di Coaching individuale il Direttore ha mostrato da un lato un forte impegno a raggiungere gli obiettivi indicati dal livello Executive della Corporation per cui lavora ma d'altra parte si è trovato in difficoltà a gestire la delega e a valutare positivamente il contributo dei suoi collaboratori; ecco alcuni dei suoi MANTRA "tutto questo prima di voi io lo facevo da solo", "certo è buono ma si poteva far di meglio", "per potersi presentare ad un capo si deve essere perfetti".

Alcune domande del TrainerCoach® lo sorpresero ma era una persona tenace e che si fidava del proprio intuito; era così infatti che aveva scalato le posizioni in azienda e tutto sommato era contento che il TrainerCoach® non si azzardasse a suggerirgli alcunché ...

Il percorso di Coaching è durato circa 8 mesi, con sessioni individuali di circa un'ora una volta al mese.

Il lavoro intrapreso consentì al Direttore di rendersi finalmente conto che quelli che aveva pomposamente battezzato i "propri MANTRA" erano invece proprio la causa del suo stallo e si rese conto di non apparire affidabile agli Executive che preoccupati gli dicevano: "del tuo gruppo vediamo sempre e solo te ...".

Celebrando la sessione conclusiva con il suo TrainerCoach® il Direttore si rese conto che sul proprio taccuino aveva annotato:

- il nome del collaboratore preparato e pronto a sostituirlo
- i nomi di 3 collaboratori a cui aveva affidato linee indipendenti di attività come da Organigramma ufficiale pubblicato
- la data in cui era arrivata la nomina a vice Presidente, ultimo livello della carriera Direttiva nella Corporation.