Scheda pratica

Matrice della Credibilità nella Leadership

Scheda di lavoro per riflettere sulle proprie scelte di leadership e sul valore creato per il team

Guidare un team richiede di scegliere quando intervenire, quando esporsi e quando lasciare spazio agli altri. Questo esercizio ti invita a esplorare le convinzioni che influenzano queste scelte, mettendo in relazione il desiderio di metterti alla prova e ottenere riconoscimento con il valore che puoi creare per il team. Partendo da una situazione concreta, la Matrice della Credibilità ti aiuta a individuare un'azione consapevole e a verificarne gli effetti sui collaboratori e sui risultati.

Scegli la situazione di leadership

Considera una situazione concreta nella quale il tuo modo di agire come leader può influenzare il team: una delega, un feedback, una riunione o una decisione difficile. Osserva il rapporto tra il tuo desiderio di metterti alla prova e il valore che puoi creare. I quadranti descrivono la situazione, non definiscono chi sei.

Quale situazione vuoi esplorare nel tuo ruolo di leader? Descrivi brevemente il contesto e le persone coinvolte.

Quale risultato desideri ottenere e quale beneficio avrebbe per il team?

Esplora le due dimensioni

Mettermi alla prova: quanto desidero espormi, affrontare una sfida o ottenere riconoscimento nel mio ruolo di leader in questa situazione?

Creare valore: quale beneficio concreto può produrre la mia azione per il team, in termini di risultati, collaborazione o autonomia? Su quali evidenze mi baso?

Colloca la situazione nella matrice. Scegli il quadrante che descrive meglio la situazione attuale. Se sei incerto, annota che cosa ti manca per comprenderla.

	Creare valore basso (–)	Creare valore alto (+)
Mettermi alla prova alto (+)	**SOPRAVVALUTARE** Cerco di affermarmi o ottenere riconoscimento come leader, ma il beneficio concreto della mia azione per il team è limitato o assente? **Situazione/note:**	**CREDIBILITÀ** Mi metto alla prova e rendo visibile il mio contributo come leader, creando benefici concreti per il team? **Situazione/note:**
Mettermi alla prova basso (–)	**LASCIARE ANDARE** Non sento il bisogno di affermarmi e riconosco che espormi in questa situazione porterebbe poco o nessun valore al team? **Situazione/note:**	**SOTTOVALUTARE** Potrei dare un contributo utile al team, ma rinuncio a espormi e a far riconoscere il valore del mio contributo? **Situazione/note:**

Basso e alto sono riferimenti qualitativi scelti da te, non punteggi o soglie del manuale.

Dalla riflessione alla scelta

Approfondisci il quadrante scelto

Usa la domanda relativa al tuo quadrante; puoi esplorare anche le altre se ti aiutano.

Credibilità: quali evidenze mostrano che il mio contributo crea valore per il team? Come posso renderlo visibile riconoscendo anche il contributo dei collaboratori?

Sopravvalutare: quale riconoscimento sto cercando come leader? Che cosa mi fa pensare che il mio intervento sia utile al team e che cosa mette in dubbio questa convinzione?

Sottovalutare: quale contributo utile al team sto trattenendo? Quale convinzione mi frena e che cosa mi aiuterebbe a espormi?

Lasciare andare: a quale intervento posso rinunciare, considerando le mie responsabilità di leader? Dove posso investire le energie liberate per creare più valore per il team?

Che cosa scopro sulle convinzioni che orientano il mio modo di guidare il team?

Scegli un passo concreto

Che cosa scelgo di fare, modificare o interrompere nel mio modo di guidare il team?

Qual è il primo passo concreto che compirò nella situazione esplorata?

Entro quando?	**Di quali risorse o del supporto di chi ho bisogno?**

Quale cambiamento osservabile nei risultati, nella collaborazione o nell'autonomia del team mi aiuterà a valutare l'utilità della mia azione?

Verifica ciò che hai imparato

Data della verifica:

Quali effetti ha avuto la mia azione sul team? Quali risultati e feedback dei collaboratori confermano o mettono in discussione le mie aspettative?

Che cosa ho imparato sul mio modo di guidare il team e quali convinzioni desidero rivedere? Che cosa scelgo di mantenere o cambiare?

Fonte del modello: Manuale "TheTrustLab", Laboratorio Fiducia & Leadership; © 2023 Coaching by Values. Descrizioni dei quadranti, domande e percorso operativo sono adattati da e-motion consulting per la riflessione sul ruolo di leader di un team. Strumento di riflessione, non test di valutazione.