Spark | wibo

Come condurre un one-to-one efficace?

Un metodo semplice per creare uno spazio di fiducia, confronto e crescita.



Un one-to-one **non dovrebbe essere uno strumento di controllo** da parte del leader. Dovrebbe essere uno spazio a disposizione dell'altra persona, in cui condividere risultati e chiedere supporto, se e quando ne ha bisogno.

Segui questi passaggi per organizzare un one-to-one efficace! 👇

1 Chiarisci cosa ti aspetti dal one-to-one

Spiegalo con chiarezza a chi ti riporta.

È **il suo spazio**, non il tuo, quindi **deve arrivare preparato/a e,** soprattutto, **deve guidare** il tempo che ha a disposizione.

2 Aiuta l'altra persona a distinguere gli scenari

Ci sono due direzioni che può prendere il one-to-one:

Se va tutto bene → è un momento per informarti su ciò che accade.

Se qualcosa non va → è il momento giusto per chiedere supporto.

3 Ricordati che, come leader, non devi controllare l'incontro.

Il tuo ruolo è diverso:

✓ **Offri feedback,** sia sugli obiettivi che sui comportamenti osservati.

✓ **Aiuta a sbloccare situazioni complesse,** soprattutto se ci sono vincoli organizzativi che l'altra persona da sola non può superare.

✓ **Fatti trovare disponibile quando emergono difficoltà:** il tuo supporto è fondamentale per trasformare un ostacolo in un'occasione di crescita.