

# TRAINING TOOL “MANAGING TRANSITION”



- **THE NAME OF THE TOOL**

- Matrice Eisenhower/Covey

- **DESCRIPTION OF THE TOOL**

- *“Ciò che è importante, è raramente urgente e ciò che è urgente, è raramente importante.”*

La matrice di Eisenhower/Covey fornisce una rappresentazione grafica relativa alla gestione delle priorità

L'origine della matrice si attribuisce al Generale Eisenhower, Presidente degli Stati Uniti tra il 1953 e il 1961. Lo strumento può essere utilizzato per accompagnare il manager nell'acquisizione di una maggiore consapevolezza su quali attività meno urgenti ed importanti possono essere anche non presidiate direttamente. Ossia attività che si prestano per poter essere delegate ai propri collaboratori.

La matrice è formata da 4 quadranti:



Figura 1

# TRAINING TOOL “MANAGING TRANSITION”



Q1 = Crisi: urgente e importante

Q2 = Qualità: importante e non urgente

Q3 = Inganno: urgente e non importante

Q4 = Spreco: non importante e non urgente

In Q1 rientrano tutte le attività non delegabili, da evadere subito, tipicamente si tratta di attività con scadenze imminenti.

In Q2 rientrano tutte le attività pianificabili, a lungo termine e pertanto pianificabili (formazione, nuove opportunità di business ... )

In Q3 rientrano tutte le attività che in qualche modo creano interferenza nella gestione del Lavoro (per esempio riunioni non efficaci, urgenze di altri ecc..)

In Q4 rientrano quelle attività di contorno di bassa priorità e(per esempio sfogo, social network ecc..)

Pertanto la declinazione delle attività delegabili e non delegabili si presenta come nel grafico sottostante

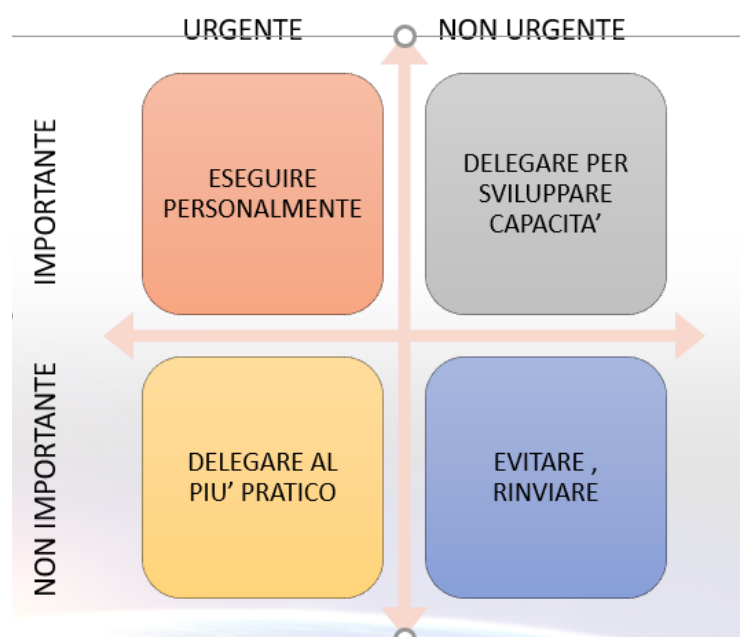


Figura 2



## ● OBJECTIVES OF THE TOOL

*Please indicate at least 3 objectives*

- I principali obiettivi della esercitazione sono:
- Analisi contesto e situazione delle attività presidiate
- Individuazione delle aree di attività delegabili
- Action plan per agire nella direzione di una maggiore delega

## ● CONNECTION THE TOOL WITH THE SKILL

- La declinazione della matrice fatta nella figura grafico n. 2 evidenzia come possono essere mappate le attività in capo al manager con una prospettiva che vede nella delega di funzioni e responsabilità un elemento indispensabile per poter agire in un'ottica di valorizzazione del proprio ruolo e delle competenze / capacità dei propri collaboratori.  
Pertanto appare chiara la relazione con la Skill Delegation Style – Manager Transition.

## ● RESOURCES AND MATERIALS

*Indicate the material needed to carry out this tool*

- Per la sperimentazione dello strumento sono necessarie 3 schede la prima scheda è quella rappresentata dalla figura 1, seconda scheda come quella della figura 2 ed una terza scheda con quadranti vuoti in cui annotare la “to do list”.  
Inoltre potrebbe essere utile predisporre una ulteriore quarta scheda su cui annotare i diversi step della sperimentazione / allenamento e le eventuali azioni correttive .

# TRAINING TOOL “MANAGING TRANSITION”



- **IMPLEMENTATION OF THE TOOL**

*Explain the steps to implement the tool.*

- Lo strumento può essere sperimentato in aula o in autonomia dal manager.

L'applicazione della matrice deve seguire in maniera sequenziale i seguenti step:

S1: costruisci la tua “to do list”;

S2: colloca i “to do” nei quadranti;

S3: confronta con un tuo collega o con il tuo capo le tue scelte per una verifica;

S4: revisiona la tua scheda;

S5: definisci ed attua un “action plan”.

- **WHAT YOU LEARN**

*Please explain what are they going to learn with the practice of the tool. What are the benefits to be gained from practising this skill?*

- Attraverso l'analisi, la definizione di un action plan e l'allenamento sarà possibile sperimentare concretamente la funzione di delega individuando man mano le attività che il manager può delegare con responsabilità e/o con controllo.

L'applicazione concreta permette di acquisire una maggiore consapevolezza ed allo stesso tempo mette in pratica azioni verificando i comportamenti.

Lo strumento può essere utilizzato con il supporto/affiancamento di un collega/tutor per verificare i progressi e gli apprendimenti.