

## ESERCITAZIONE: critica, elogio, feedback (1)

Parla Roberto, il superiore di Giorgio:

“A volte Giorgio riesce ad essere una persona veramente sgradevole, ed è anche disorganizzato nel suo lavoro. Inoltre, anche se penso che sia abbastanza intelligente per svolgere il lavoro, gli manca lo stimolo e la motivazione. Nel complesso, non ritengo che sia un collaboratore molto affidabile”.

Elencate 4 etichette e generalizzazioni riguardanti il comportamento di Giorgio.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

## ESERCITAZIONE: critica, elogio, feedback (2)

Dopo aver imparato a definire con precisione i problemi, Roberto ha rivisto la sua descrizione.

“Da due mesi a questa parte, quando gli vengono date istruzioni per determinati incarichi, Giorgio reagisce spesso puntualizzando che cosa non può essere fatto. Quando vengono proposte nuove idee, è sempre pronto a sottolineare il motivo per cui non funzioneranno, senza ascoltare tutto fino alla fine o fare almeno un tentativo”.

“A volte, a Giorgio viene chiesto di fare delle consegne ai clienti. Impiega spesso il doppio del tempo che sarebbe normalmente necessario. Ad esempio venerdì scorso è andato in una zona della città che non conosceva bene e non ha portato con sé la piantina che gli abbiamo fornito. Due ore dopo, ha telefonato per chiedere informazioni. Poi, martedì scorso, in una zona che invece conosceva bene, ha organizzato le consegne in modo tale da doversi spostare avanti e indietro da un capo all'altro della città, invece di farle in base alla vicinanza dei luoghi di destinazione”.

“In ufficio Giorgio sta spesso seduto alla sua scrivania e non fa niente finché non gli viene detto di darsi una mossa. Nel corso dell'ultimo mese, ha preso l'abitudine di non rispettare l'intervallo di pranzo di un'ora e solitamente ritorna in ufficio con 15 minuti di ritardo”.

Evidenziate i problemi di prestazione manifestati da Giorgio:

---

---

---

---

---

---

---

---