

## E ADESSO?

Congratulazioni! Hai ricevuto la tua valutazione della leadership presentata nel Leadership Circle Profile, e hai avuto il tuo debrief individuale di 90 minuti per approfondire i risultati.

### E adesso?

Per prima cosa, presta attenzione a come ti senti.

- Forse senti che il feedback ricevuto è abbastanza corretto. Ti conosci in modo abbastanza accurato e stai mostrando chi sei anche tra i tuoi colleghi e i tuoi diretti collaboratori.
- O forse è emerso che sei il tuo critico più severo e che, in realtà, stai facendo meglio di quanto pensassi agli occhi degli altri. Questo a volte può essere un sollievo, un peso che si toglie dalle spalle - fiiuuu! Può anche essere un'esperienza dolorosa, una rappresentazione grafica del valore o della fiducia che riponi in te stesso.
- Oppure potresti avere la sensazione di trovarti in qualche fase del dolore: negazione, rabbia, contrattazione o, si spera di no, depressione... Forse ti sentirai spiazzato o confuso. "Da dove viene tutto questo?", ti chiederai. Queste reazioni sono comuni e naturali. Il Leadership Circle Profile è stato progettato per portare alla luce i nostri punti deboli e, se esistono, può portare a una dolorosa presa di coscienza.

È utile ricordare che il Profilo appena ricevuto è esattamente il profilo che ti ha portato al punto in cui ti trovi attualmente nella tua carriera. Nel bene e nel male, è quello che ha funzionato per te.

**Quindi, ora che si fa?** Quello che sappiamo essere vero per i leader del tuo livello è che ognuno di voi cercherà di capire e di dare un significato a tutto questo, perché siete orientati alla crescita e vi interessa il vostro impatto sugli altri e sull'organizzazione.

Vorremmo darti qualche consiglio.

**Prenditi del tempo per assimilare il tutto** e concediti un po' più di tempo di quello che pensi sia necessario. Non rivolgerti immediatamente ai tuoi valutatori in cerca di ulteriori informazioni. E non fare subito un elenco di cose da cambiare. Prenditi qualche giorno, una settimana (o anche due) per lasciare che il feedback si depositi e si radichi. Potrebbe sorprenderti la prospettiva aggiuntiva che rivelerà.

**Sii gentile con te stesso/a.** I feedback, per quanto ben intenzionati, a volte tendono a essere pungenti, come se rivelassero qualcosa di "sbagliato". Ricorda che si tratta semplicemente di informazioni che puoi utilizzare per diventare più efficace, se lo desideri.

**Dare un feedback può spaventare quanto riceverlo.** Quando sarai pronto a ottenere più informazioni, prenditi del tempo per discutere con il tuo capo, i tuoi colleghi e i tuoi collaboratori diretti, e sii trasparente riguardo alle tue intenzioni per la conversazione. *Conduci queste*

*discussioni con uno spirito curioso, un atteggiamento aperto e un sincero interesse a comprendere la tua crescita.* Hai notato che abbiamo scritto in corsivo quest'ultima frase? Perché è la più importante di tutto questo messaggio per te! Se riesci a mantenere questi atteggiamenti mentre cerchi di saperne di più sul tuo impatto, possiamo quasi garantire che tu e tutti coloro con cui parli ne verrete fuori cambiati in meglio.

Questo è quanto su cosa fare dopo il debriefing del Leadership Circle Profile.