

En què consisteix el **Diamond Power Index®**?

El **Diamond Power Index®** mesura com les persones líders fan ús del seu poder i autoritat quan ocupen rols organitzatius.

Ajuda a les organitzacions a optimitzar la seva capacitat de lideratge identificant fortaleses, oportunitats crítiques i vulnerabilitats relacionades amb la manera en què les líders clau fan ús o mal ús del seu poder.

Ajuda les líders a desenvolupar les competències necessàries per fer servir el poder de forma efectiva a partir d'identificar els comportaments que disminueixen la seva autoritat. El què facilita fer les accions i passos per a desenvolupar-se en el rol.

És un instrument simple i complet d'avaluació múltiple que inclou l'autoavaluació, l'avaluació per part de persones que et lideren (si és el cas), persones a qui lideres i iguals (si és el cas). I permet incloure clientes, proveïdors, coachs o altres persones que et coneixen en el desenvolupament del teu rol.

El procés conclou amb un informe que identifica "el teu desig de desenvolupament", els actius i passius relacionats amb el desenvolupament personal i professional i un full de ruta individualitzat i amb profunditat pel canvi.

Quan i com fer el DPI

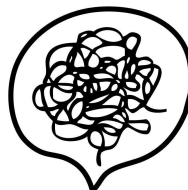
El DPI es pot fer en el marc del curs de lideratge i, per tant, fa sentit fer-lo un cop has acabat el curs i tens fresc tots els seus aprenentatges. No es podrà fer més endavant.

És un instrument pensat per entorns laborals i professionals en els quals la líder té un rol reconegut en l'estructura de lideratge. I està pensat per a respondre per a un rol concret en un context determinat i no a diferents esferes de la vida on liderem.

Per altra banda, cal tenir en compte que l'ha desenvolupat un equip de persones d'EUA i per contextos empresarials lucratis. Des de la nostra experiència és útil també per a cooperatives i altres entorns laborals, però sí que cal que aprenguem a llegir les preguntes des d'aquest marc i, per tant, cal tenir aquesta predisposició a l'hora de fer-lo. L'equip de la Julie Diamond estan treballant per fer una adaptació per entorns no lucratis i de l'administració pública.

Per altra banda, no és recomanable fer ús de l'eina en entorns tòxics de treball. És una eina per fer servir si hi ha un bon clima de treball que afavoreix el desenvolupament, ja





que si no es podria fer servir l'eina per a fer crítiques encobertes i no seria fiable el resultat.

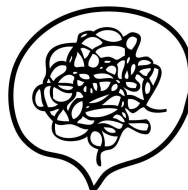
Passes i temporalitat per fer el DPI

1. **18 de gener de 2023:** es presentarà el DPI en el marc del curs.
2. **15 de febrer de 2023:** és la data límit per a que decidiu si voleu fer el DPI.
3. **3 Abril 2023 a les 18h:** hi haurà la sessió prèvia per resoldre dubtes en relació al procés d'autoavaluació.
4. **Abril 2023: fer l'autoavaluació del DPI.** La durada sol ser d'uns 12 minuts.
 - a. Rebreu la invitació de l'equip de la Julie Diamond i el link per poder fer l'autoavaluació.
 - b. Us demanaran els mails de les persones que voleu que us avaluïn.
5. **Abril 2023: seleccionar a les persones avaluadores** seguint una sèrie de criteris com els teus objectius com a líder, que hi hagi varietat de rols, que siguin properes i hagin tingut l'oportunitat d'observar el teu comportament recentment en diferents situacions, projectes i rols.
 - a. Recomanem convidar a unes **15 avaluadors/es mínim**. Perquè al final hi pot haver persones que no ho facin i així tenim un marge suficient per obtenir uns resultats fiables.
 - b. No hi ha un nombre de persones avaluadores límit.
 - c. Cada persona avaluadora trigarà uns 20 minuts a omplir el qüestionari i tindrà **3 setmanes per a fer-ho**.
6. **Maig 2023: obtindrem l'informe de resultats de cada líder.**
7. **Durant els mesos de maig-juny 2023, farem les entrevistes de devolució amb cada líder.** Les faran la Neus Andreu i l'Anna Espadalé, sòcies de Fil a l'agulla i certificades per a fer aquest acompanyament.

El document de retorn inclou

1. L'escala de poder personal:
 - a. El jo capaç: autoeficàcia, confiança i perseverança per fer un impacte i aconseguir les metes que et proposes.
 - b. El jo conscient: autoreflexió, l'habilitat d'identificar com els pensaments i les emocions influeixen el comportament i dirigir l'atenció quan i a on es necessita.
 - c. El jo intencionat: resiliència, l'habilitat d'aprendre de l'experiència a través de prendre riscos, fer errors i integrar les lliçons apreses.





2. Perspectiva de poder:

- a. Escales en el domini d'autoconsciència.
- b. Domini de consciència de l'altre: descriu les competències necessàries per treballar de manera efectiva amb les altres persones.
- c. Domini de consciència de rol: veure't a tu i el teu comportament a través de les lents de l'organització.

Les escales de perspectiva de poder apunten cap al que els altres veuen i responen, mentre que l'escala de poder personal mira el sentit de poder i la capacitat de ser efectiu. Mira com s'alinea el sentit de poder amb l'actual ús del poder.

3. Impuls de desenvolupament: l'actitud, motivació i capacitat que es relaciona amb el potencial de desenvolupament del líder. Les escales són:

- a. Automillora: que tant oberta i curiosa, així com esforç i creença en el procés de canvi. Inclou la voluntat a rebre feedback i guia per part d'altres persones, i l'habilitat d'absorbir nova informació i fer-la útil pel propi desenvolupament.
- b. Autoprotecció: descriu el grau de discerniment o obertura al feedback. L'habilitat de fer una avaluació crítica del feedback, com i on aplicar-lo. En aquest cas, valors més baixos són més desitjables que els alts (és l'únic valor on passa això).

En l'anàlisi de resultats s'observa:

- Els dominis i competències.
- Les interaccions entre el poder personal i la perspectiva de poder.
- Les fortaleses. És fàcil passar per sobre o minimitzar les fortaleses perquè són sovint vistes com a atributs que vénen de manera natural. I prendre'ls com alguna cosa que ve de manera natural, les devalua!!!!
- Àrees d'aprenentatge.

