

Questo sito utilizza cookie tecnici e di profilazione propri e di terze parti per le sue funzionalità e per inviarti pubblicità e servizi in linea con le tue preferenze. Se vuoi saperne di più o negare il consenso a tutti o ad alcuni cookie [clicca qui](#). Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina o cliccando qualunque suo elemento acconsenti all'uso dei cookie.

[Accetto](#)**CORRIERE DELLA SERA / BLOG**

La nuvola del lavoro

di Corriere - @Corriereit

cerca nel blog

Cerca



Tutti si meritano un grande manager

4 NOVEMBRE 2019 | di La Redazione



Il tempo stimato per la lettura di questo post è di 8 minuti\i.

Di Silvia Zanella

“Per esperienza, possiamo dire che è raro che la gente si licenzi a causa dello stipendio che riceve; il problema, ben più spesso, è che non apprezza il proprio manager. Oppure non riesce a inserirsi nella sua cultura. Quali condizioni state creando per un ambiente di lavoro interessante? Per i vostri collaboratori è facile, appassionante e piacevole ottenere risultati, o i vostri processi sono complessi e frustranti? Non fate che stare alle spalle dei dipendenti per monitorare i loro progressi, o li abbandonate affinché se la vedano da soli? Celebrate i loro traguardi o non vi curate di trovare opportunità per riconoscere la validità del loro operato? Siete disposti a dare al team anche i feedback più tosti – che però sono la testimonianza del fatto che il loro lavoro vi interessa? I vostri colleghi si sentono liberi di dirvi la verità? Avere successo nella vostra cultura è troppo (o troppo poco) difficile? Se così fosse, ve ne accorgeteste?”.

LA NUVOLO DEL LAVORO

La Nuvola del Lavoro è un blog rivolto ai giovani e ai temi dell'occupazione. È uno spazio pubblico dove potersi raccontare. È un contenitore di storie. Un'istantanea di ritratti, un collage di esperienze e di vissuti. Gli occhi puntati sulla generazione perduta, come la definiscono i pessimisti. E le antenne dritte sulle occasioni di smentita. Non un lamento collettivo, ma una piazza dove manifestare idee e proposte. Si occuperà di professionisti, di partite Iva, di startupper, di contratti atipici. E avrà come riferimento il web 2.0, i social network, gli indigeni digitali, i geek, i lurker, la platea di Twitter e quella di Facebook, le community professionali LinkedIn e Viadeo.



Facebook



Twitter



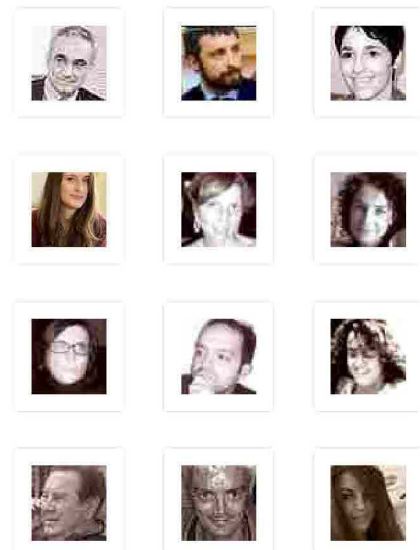
LinkedIn



oppure scrivi

LA NUVOLO DEL LAVORO / POST CORRELATI

“Aiuto le imprese a salvarsi dalla crisi”
Lavoro, se l'intelligenza (emotiva) fa la differenza
Se le aziende italiane non credono nei talenti
Professione audioprotesista?
Disoccupazione zero
Nuvola Libri / Uomini e macchine: l'intelligenza del...

NUVOLO CREW

Victoria Roos-Olsson, consulente Franklin Covey, non usa mezzi termini. La leadership di oggi va rivista profondamente, sia a livello di contenuti che di forma. Lo fa nel libro di cui è coautrice "Tutti si meritano un grande manager", pubblicato in Italia da [Franco Angeli](#), presentato a Milano al World Business Forum.

Come si diventa grandi manager?

Non è vero che esistono solo leader naturali, si tratta perlopiù di competenze che possono essere apprese. C'è però un paradosso: di norma si diventa manager intorno ai 30 anni ma non è prima dei 42 (in media) che si riceve una formazione ad hoc per imparare a gestire gli altri. Ecco perché occorre fin da subito lavorare sullo sviluppo di una mentalità da leader. Poi, occorre creare un ambiente di fiducia, con incontri individuali frequenti, dove sia possibile scambiarsi feedback in maniera franca e trasparente.

Come si motiva la propria squadra?

Credo che ci sia un grande malinteso di fondo. Non sono i leader a determinare l'impegno dei dipendenti; sono questi ultimi a scegliere il proprio livello di impegno. I leader però hanno una grande opportunità/responsabilità: creare le condizioni iniziali per un maggiore o minore impegno. Non dimentichiamoci che chiarire le aspettative è a tutti gli effetti una competenza di leadership. Se le persone vengono cooptate, il loro impegno si limiterà a una rassegnata obbligazione. Se invece le si coinvolge, più facilmente si otterrà un'adesione motivata ed entusiasta. Da ultimo, va incentivata una cultura di "pre-perdono" in cui sia possibile sbagliare senza grandi patemi, e tutti si sentano incoraggiati a dare il proprio contributo.

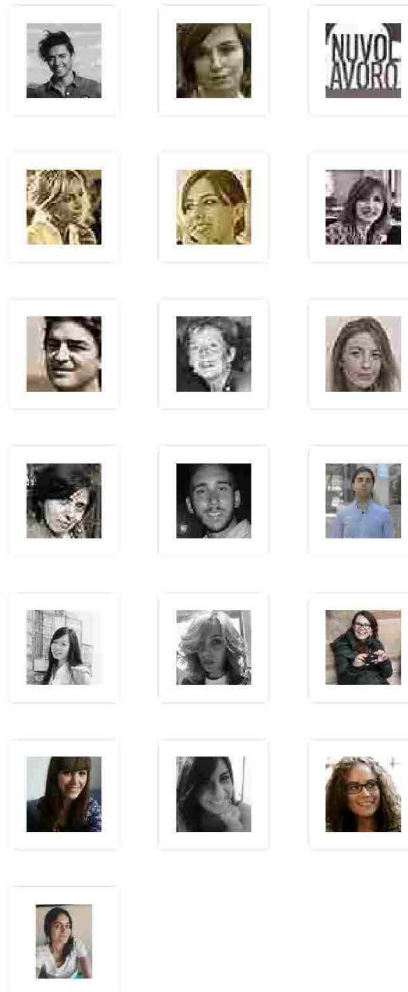
Qual è la transizione necessaria dal modello command and control alla leadership che ci attende nel futuro del lavoro?

Come spiego nel libro, i manager devono diventare da supervisori di azioni a coach di individui. Non c'è più spazio per dirigenti che accentrano il potere e le informazioni e guidano i propri subordinati. Servono leader capaci di ispirare e appassionare le persone. Nel concreto: passare dal dire agli altri cosa fare al chiedere loro come lo farebbero; dal considerarsi i detentori ultimi di tutte le soluzioni ad aiutare il team a scoprirle autonomamente; dal fare micro-management a gestire i problemi in maniera creativa e collaborativa.

Questo vale per i manager di lunga data o anche per chi è alla prima nomina da quadro?

In realtà, vale molto più per i giovani che per i più senior. Questo perché, diversamente dal passato e contrariamente rispetto a quanto si possa pensare, i leader di primo livello hanno gli impatti maggiori sul business. Primo, perché sono quelli più vicini al cliente, all'operatività, alla produzione. Sono quelli che fanno succedere le cose, che incarnano l'execution. Sono quelli che creano e fanno vivere la cultura organizzativa. Per questo a maggior ragione devono essere bravi a fare da coach agli altri, pronti ai cambiamenti che investiranno il loro ruolo, la loro azienda e tutto quello che porterà il futuro del lavoro.

Fra le altre strategie suggerite per diventare grandi manager, si dice anche di lavorare su se stessi e sulle proprie energie. Ma dove porre il



I PIÙ LETTI

- 1 La legge che estingue i debiti ma che in pochi applicano
- 2 'Il posto fisso è ormai superato, il futuro del lavoro è digitale'
- 3 'Lettera al ministro Gualtieri sulle partite Iva'
- 4 Alessandra, ingegnere-consulente con la passione per le sfilate
- 5 Decreto Lorenzin, come cambia la professione di osteopata

I PIÙ COMMENTATI

- 1 Il mismatch? Una sciocchezza, basti pensare ai laureati all'estero
- 2 Perché mi piace frequentare il coworking
- 3 'Lettera al ministro Gualtieri sulle partite Iva'

confine tra energie, tempi e luoghi personali e professionali?

Prima c'era un confine molto netto tra vita privata e vita professionale. Ora le email ti accompagnano letteralmente a dormire la sera. Per questo fatico a parlare di work life balance, preferisco parlare di work life blend, un mix dove le due dimensioni si intersecano continuamente. Quando lavoro, considerato quanto tempo mi ci dedico, pretendo di portare tutta me stessa, non solo le mie competenze o la mia managerialità ma anche i miei interessi e le mie emozioni. Non tutti si sentiranno ugualmente a proprio agio nel portare "tutti se stessi" nel lavoro, e lo trovo legittimo. Però credo anche che, dal momento in cui si è dentro un'organizzazione, tanto vale provare ad ottenere il meglio senza indossare continuamente delle maschere. I manager devono lavorare affinché tutti acquisiscano la sicurezza necessaria per poter padroneggiare ogni situazione lavorativa non solo attraverso le competenze tecniche, ma valorizzando anche le loro soft skills.

Articoli correlati:

- ["Aiuto le imprese a salvarsi dalla crisi"](#)
- [Lavoro, se l'intelligenza \(emotiva\) fa la differenza](#)
- [Se le aziende italiane non credono nei talenti](#)
- [Professione audioprotesista? Disoccupazione zero](#)
- [Nuvola Libri / Uomini e macchine: l'intelligenza del...](#)

CONTRIBUTI  0**PARTECIPA ALLA DISCUSSIONE**

Scrivi qui il tuo commento

 **INVIA**

Post precedenti >

CORRIERE DELLA SERA