

LA RIVISTA DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

Anno 11 - n. 3
Luglio 2014
Trimestrale
Copia omaggio

ANDAF

magazine

ISSN 2281-468X



SUCCESS

**FALSO
IN BILANCIO
DEL DP**

**L'ITALIA
CHE VOGLIAMO**

**I REATI TRIBUTARI
DEGLI
AMMINISTRATORI**

**LE RIFORME PER LA RIPRESA
XXXVIII CONGRESSO NAZIONALE ANDAF
24-25 OTTOBRE 2014**

Uno spazio dedicato allo sviluppo manageriale sull'onda del successo riscosso dalla Tavola Rotonda inerente, svoltasi nel corso del congresso Nazionale ANDAF di Napoli, e dell'interesse dimostrato dai Soci per gli incontri collegati al progetto "Per Sé" organizzati in varie sezioni territoriali

In azienda spesso si parla di noi e, contrariamente alla famosa battuta attribuita al Senatore Giulio Andreotti: «*Bene o male, purché se ne parli*», questo brusio di fondo è inutile e a volte dannoso. Non serve a creare un'immagine positiva e neanche a migliorare l'efficacia dei nostri comportamenti perché, soprattutto quando occupiamo una posizione di vertice o intermedia, è molto difficile che coloro che frequentiamo ci dicano francamente cosa pensano di noi e del nostro modo di fare, se lo considerano efficace oppure se incontrano delle difficoltà a interagire con noi.

Con i nostri comportamenti influenziamo il contesto e possiamo creare confusione, generare ritardi nel lavoro degli altri, alimentare conflitti, sottoporre le risorse a inutili pressioni o frenarne la crescita, disgregare il *team*, sotto utilizzare le capacità dei collaboratori, ostacolare i processi di lavoro, demotivare il nostro *entourage*.

In questo articolo ci rivolgiamo a *leader* consapevoli, per i quali la soddisfazione del lavoro deriva anche dall'aver imparato qualcosa su di sé. Ovviamente, ognuno di noi preferisce frequentare assiduamente la propria "zona di comfort": è naturale desiderare di rimanere nel perimetro delle nostre certezze, costruite in tanti anni di esperienza professionale e di vita. Per migliorare e imparare qualcosa in più su di noi, però, è necessario cercare attivamente il *feedback*. Ad esempio, provando a chiedere esplicitamente ai nostri colleghi e collaboratori cosa pensano del nostro comportamento e dell'impatto che ne deriva in azienda.

La persona da cercare per farvi dare un *feedback* affidabile deve essere di fiducia. Come fare, allora? Vediamo qualche esercizio.

Sceglietevi un collega con cui siete in grande sintonia, una delle persone con cui sentite di condividere profondamente valori e visione del mondo. Magari non proprio uguale a voi nel modo di comportarsi, altrimenti farà fatica a riconoscere il vostro agire "inefficace" e non vi sarà utile. Parlate francamente e chiedetegli di rispondere ad alcune domande precise. Dovrete lasciare che il discorso fluisca e che le cose emergano via via. Prendete appunti su ogni aspetto, legato all'impatto del vostro comportamento, che il vostro prezioso amico vorrà rivelarvi. L'esito sarà un po' indigesto, ma non rovinerà l'amicizia.

Se non avete un amico così caro, dovrete rivolgervi a qualcuno che non abbia interesse a strumentalizzare le informazioni: voi stessi.

Come faccio a darmi un *feedback* da solo? Leggendo i fatti.

Se le persone che vi circondano non fanno quello che chiedete loro esattamente come voi ve lo aspettate, domandatevi se avete chiarito bene l'obiettivo del loro lavoro e avete valutato correttamente le loro capacità.

Se li obbligate a lavorare di corsa o fuori orario, chiedetevi se non potevate organizzarvi meglio.

Se dopo aver lavorato una volta con voi vedete che i vostri colleghi provano a evitarvi, domandatevi se non siete stati all'altezza delle loro aspettative.

Se le persone del vostro *team* litigano fra loro, analizzate se le state mettendo voi le une contro le altre.

Se i vostri collaboratori non fanno proposte di miglioramento o se non mettono mai in dubbio le abitudini dell'ufficio, chiedetevi se non avete stroncato troppe volte le loro idee.

Se quando succede qualcosa che vi contraria vi escono fiamme dagli occhi e parole sconvenienti dalla bocca, riflettete attentamente sulla necessità di apostrofare in questo modo il vostro interlocutore.

Se qualcuno vi pone un suo problema o un punto di vista diverso dal vostro, e voi lo sottovalutate, chiedetevi se state sbarrando la strada a una opportunità.

Se vi capita di lamentarvi della qualità dei vostri collaboratori e se vi nascondono gli errori, verificate se per caso li avete umiliati con i vostri *feedback* o con il vostro intervento diretto.

Se nella negoziazione con i colleghi – piuttosto che accontentarvi di un accordo onorevole per entrambe le parti – preferite vedere trionfare la vostra idea, chiedetevi se avete perso un'occasione per fare funzionare meglio l'azienda.

Se i vostri colleghi o il vostro capo non prendono in considerazione le vostre proposte, domandatevi se siete abbastanza incisivi e capaci di argomentare sintonizzandovi sulla loro lunghezza d'onda.

Qualcosa di ciò che avete letto ha acceso una lampadina? Se avete scoperto cosa non ha funzionato nel vostro comportamento siete già molto avanti nel percorso di autosviluppo, perché avete maturato la consapevolezza.