

http://www.ilsole24ore.com/art/management/2017-07-19/i-manager-come-marines-cadere-imparare-rialzarsi--114135.shtml?uuid=AEwnXezB&refresh_ce=1

I manager come i Marines: cadere per imparare a rialzarsi

di Francesca Contardi* 14 agosto 2017

Da piccoli ci siamo sentiti dire centinaia di volte sbagliare e di riprovare, perché così facendo avremmo imparato. E in effetti, il sistema basato sulla ripetizione continua e costante di un'attività fa in modo che un essere intelligente come l'uomo impari dai propri errori. Recentemente ho trovato alcuni spunti molto interessanti nell'ultimo libro di Sheril Sandberg, all'interno del quale si racconta come in Facebook abbiano studiato l'approccio dei marines alle missioni e abbiano iniziato ad introdurre questo nuovo metodo in azienda.

PIÙ LETTI DI MANAGEMENT

- CRITERI DI VALUTAZIONE** 14 agosto 2017
I manager come i Marines: cadere per imparare a rialzarsi.
- ESSERE MANAGER** 02 agosto 2017
«Le guide» l'abilità preziosa di interagire con gli altri.
- RESORSE UMANE** 10 agosto 2017
Il spietato ufficio sabotato da chi studia i segreti del bene.
- CEO BUNNEN 2017** 18 agosto 2017
Con la digital-entraprise i fami caldi sono clienti e organizzazione.
- ANALISI** 27 luglio 2017
I fami caldi come una lettera, ci sono regole che vanno rispettate.

I manager come i Marines: cadere per imparare a rialzarsi

di **Francesca Contardi***

Da piccoli ci siamo sentiti dire centinaia di volte sbagliare e di riprovare, perché così facendo avremmo imparato. E in effetti, il sistema basato sulla ripetizione continua e costante di un'attività fa in modo che un essere intelligente come l'uomo impari dai propri errori. Recentemente ho trovato alcuni spunti molto interessanti nell'ultimo libro di Sheril Sandberg, all'interno del quale si racconta come in Facebook abbiano studiato l'approccio dei marines alle missioni e abbiano iniziato ad introdurre questo nuovo metodo in azienda.

Un approccio che mi ha colpita molto: quando rientrano alla base, rivedono attimo per attimo tutto quello che è stato fatto. Per quale motivo? Per capire se ci sono margini di miglioramento e per capire quali errori non devono più essere commessi. Cercano, in altre parole, di imparare la lezione e trarne informazioni utili per il futuro. Questo tipo di approccio in azienda è ancora abbastanza raro, addirittura rarissimo in Italia. Di solito, se qualcosa va male si cerca immediatamente il colpevole da cui prendere le distanze. In secondo luogo, si prova a nascondere il delitto e, da ultimo, si afferma con grande forza che non accadrà più.

Pochissime volte ho visto manager prendersi il tempo necessario per "immergersi" nel processo, valutare le persone coinvolte, recuperare le informazioni utili per migliorare e rendere efficaci i processi. Tempo, in questa ottica, è il concetto determinante attorno a cui ruota tutto. Perché approfondire, lo sappiamo, richiede un investimento di tempo da parte di tutti, manager inclusi. E ovviamente, richiede anche la voglia di mettersi in discussione e una fondamentale apertura a valutazioni di possibili errori.

In un'epoca del «tutto e subito» fermarsi per capire cosa non ha funzionato, per individuare cosa è possibile migliorare o per sottolineare i punti forti per renderli ancora di più elementi di traino non è accettabile. È, direbbero molti, una inutile perdita di tempo. In EasyHunters ho cercato di portare l'approccio del «cosa ho imparato da quanto accaduto?» e credo sia una scelta vincente. Tutti abbiamo sbagliato e, sicuramente, lo faremo anche in futuro. Ci sarà sempre, anche se abbiamo pianificato tutto e analizzato ogni possibile dettaglio, qualcosa che non va come ci aspettiamo. E dopo aver messo da parte tutto quello che possiamo considerare irrimediabile, rimane la lezione più importante: quello che, all'interno di quella situazione, abbiamo imparato.

La domanda più utile che ogni manager dovrebbe porre a se stesso e al suo team è molto semplice: quali aspetti positivi ed utili possiamo trarre da quanto accaduto? Saper anticipare un problema, non mettere la testa sotto la sabbia e ignorare volutamente i segnali deboli porteranno ad un solo risultato: il fallimento. Dobbiamo imparare, invece, a trasformare una situazione negativa in un'occasione di formazione, affinché tutti i membri del team possano mettere nel loro bagaglio personale e professionale anche gli errori, con un minor senso di frustrazione e con una maggiore consapevolezza per poter affrontare le situazioni future.

** Managing Director di EasyHunters*