

<https://www.ilsole24ore.com/art/management/2019-03-15/criticare-e-facile-difficile-e-trovare-soluzioni-e-metterle-pratica-150941.shtml?uuid=ABOhvUeB>

Criticare è facile: il difficile è trovare soluzioni e metterle in pratica

di Francesca Contardi * 08 aprile 2019

All'interno delle aziende o delle organizzazioni c'è quasi sempre un gruppo di persone trainanti e che rappresentano un motore attivo. Spesso sono portatori sani di idee, promotori di innovazione, di buon umore e di visione strategica. Poi c'è un altro gruppo, il più numeroso, all'interno del quale la maggior parte delle persone svolge il proprio compito, senza una spinta. È il gruppo più difficile da coinvolgere o da rendere partecipe perché spesso non esprime le proprie idee. A volte non fa il lavoro con passione, si accontenta di quello che fa e spesso lo fa in modo meccanico.

idealista

Appartamento, Corridio	145.500 €
Appartamento, Corridio	113.000 €
Appartamento, Corridio	113.000 €
Appartamento, Corridio	148.000 €

I PIÙ LETTI DI MANAGEMENT

1. IL LAVORO CHE CAMBIA | 08 aprile 2019

Criticare è facile: il difficile è trovare soluzioni e metterle in pratica

– di Francesca Contardi *

All'interno delle aziende o delle organizzazioni c'è quasi sempre un gruppo di persone trainanti e che rappresentano un motore attivo. Spesso sono portatori sani di idee, promotori di innovazione, di buon umore e di visione strategica. Poi c'è un altro gruppo, il più numeroso, all'interno del quale la maggior parte delle persone svolge il proprio compito, senza una spinta. È il gruppo più difficile da coinvolgere o da rendere partecipe perché spesso non esprime le proprie idee. A volte non fa il lavoro con passione, si accontenta di quello che fa e spesso lo fa in modo meccanico.

Sono quelli che io chiamo passeggiatori, persone che camminano senza meta, senza ritmo, senza un pensiero su un obiettivo e che si lasciano trasportare dalla corrente. Sono quelli che spesso rispondono che non hanno responsabilità e che quindi non possono decidere. Non si schierano né con i cattivi, né con i buoni perché farlo sarebbe troppo rischioso e richiederebbe una riflessione e l'elaborazione di un'idea. Aspettano che qualcuno dica cosa fare e applicano il meccanismo alla perfezione. E se nessuno dice cosa fare restano fermi, senza portare alcun contributo.

Il terzo gruppo è quello degli ostantivi, di quelli che brontolano, quelli a cui non va bene niente e che, se possono, fanno in modo diverso. Quelli per cui la azienda e il capo sono un disastro. Per certi versi, però, quasi preferisco questa tipologia di persone ai secondi: perché almeno è chiaro ciò che pensano e come agiscono. Anche se in modo negativo, dobbiamo ammetterlo, mettono delle energie nell'esprimere le loro idee. A volte sono persone in uscita, alla ricerca di un altro lavoro.

Ma quelli di mezzo, quelli che non prendono nessuna responsabilità nell'attività quotidiana, come possono essere gestiti? Qualche mese fa ho incontrato i manager di un'azienda che, con grande coraggio, hanno deciso di cambiare più della metà della struttura: perché, dopo un'analisi interna, si sono accorti della mancanza del motore necessario per crescere e si sono resi conto che il gruppo di proattivi era troppo risicato per poter continuare a crescere. Si sono messi in discussione e hanno capito di aver assunto le persone sbagliate, senza il motore di responsabilità necessario per essere elementi attivi del cambiamento.

È sorprendente, quando si parla con le persone, sentire quanto tutti (o quasi) abbiano un sacco di opinioni o giudizi su tutte le aree della società, ma hanno pochissime ipotesi di lavoro. Perché la difficoltà in concreto è riuscire ad avere una soluzione a un problema o un'idea innovativa che possa migliorare l'attività di tutti e renderla operativa. Mi ritrovo spesso a chiedere, durante le sessioni di coaching, cosa è stato fatto per cambiare una soluzione prima di definirla ostacolo insormontabile e gettare la spugna. Ritengo che più persone abbiamo a bordo che fanno, e magari sbagliano, più possibilità ha la nostra azienda di evolvere.

* *Managing Director di EasyHunters*