

LEADERSHIP: ISTRUZIONI PER L'USO

UN LEADER È IL PORTAVOCE DI MISSION, VISION E VALORI AZIENDALI. UNA DELEGA CORRETTA SOSTIENE ANCHE NELLE DIFFICOLTÀ. CHIEDERSI COSA SI POTREBBE FARE MEGLIO È UTILE ANCHE NELLA POSITIVITÀ.

A proposito di gestione dei collaboratori, cosa consigli, quando i valori del leader di un team non si accordano con la vision della direzione?

È grave quando un manager, responsabile di un punto vendita, non è allineato sui principi portanti di una strategia d'impresa. Si rischia di perdere l'armonia e l'affiatamento di tutta la squadra, con ricadute sull'immagine verso la clientela e sui risultati. Accettare un simile comportamento diventa un pericoloso precedente per tutti gli altri collaboratori. Consiglio di valutare attentamente l'entità del disallineamento, affrontando la situazione con la massima trasparenza e chiarezza direttamente con l'interessato, per cercare di comprendere fino in fondo le sue motivazioni. Se il conflitto non è risolvibile, occorre trovare una soluzione di comune accordo che preveda l'uscita dall'azienda o una nuova qualifica interna che ridia slancio alla motivazione della persona.

A volte, capita che sia l'azienda a essere malata, nel senso che la direzione soffre di disfunzioni per lo stile di leadership del vertice che influenza i livelli

inferiori, oppure a causa di un processo sotterraneo a cui molti, più o meno consapevolmente, hanno partecipato. Cosa consigli affinché i dirigenti consapevolizzino il problema e assumano la responsabilità del cambiamento?

Se il management aziendale non è reattivo ai cambiamenti, la sorte dell'azienda nel medio-lungo periodo è segnata.

L'inversione di rotta solitamente avviene in corrispondenza di 'segnali di bilancio'. Se positivi, difficilmente ci si rimette in discussione. A chi lavora all'interno di queste direzioni malate, suggerisco di non stancarsi di segnalare le disfunzioni e soprattutto proporre idee e alternative d'azione.

'Non c'è delega di ruoli, ma solo delega di responsabilità'. Puoi fare un esempio concreto?

La delega è l'attribuzione temporanea di una responsabilità gestionale specifica a un ruolo a cui questa incombenza non compete istituzionalmente. Un team leader di un negozio che, ad esempio, delega a un collaboratore uno studio per analizzare dell'andamento delle vendite delle

diverse linee di prodotto negli ultimi tre mesi, per individuare i cambiamenti che si potrebbero fare nell'assortimento della merce, non sta delegando il suo ruolo di team leader di un negozio, ma solamente una responsabilità gestionale. Delegare non significa perdere potere all'interno del team, quanto valorizzare il gruppo e le potenzialità di crescita e sviluppo delle sue persone. I negozi con un livello di delega elevata ed efficace, tra l'altro, affrontano meglio gli imprevisti, i picchi di lavoro, i periodi di ferie del team leader, le assenze improvvise e così via.

Quanto conta l'umorismo nella leadership?

Un leader deve lavorare non solo per raggiungere gli obiettivi che gli sono assegnati, ma anche per migliorare il benessere del proprio team di lavoro.

Obiettivi peraltro non contrastanti. È sempre utile a un team leader far capire alla propria squadra che lui è interessato al loro benessere.

Risponde Gianluca Gambirasio, amministratore unico di Olympos Group, società di consulenza e formazione aziendale (www.olympos.it).

DETTO FRA NOI - DETTO FRA NOI