

MANAGER Cambiare si può La lezione di Obama

Suo padre meno di sessanta anni fa non avrebbe neanche potuto essere servito in un ristorante. Lo ha detto nel suo discorso d'insediamento presidenziale l'uomo che si dice essere il più potente del mondo, Barack Obama, il presidente degli Stati Uniti.

La sua elezione ha cambiato la storia e il suo slogan «il cambiamento in cui possiamo credere» ha contribuito a smuovere le energie di tanti cittadini americani, che sembravano passivi e rassegnati di fronte alla crisi e a una politica guidata dal linguaggio degli addetti ai lavori.

Quella di Obama è la storia affascinante di un improbabile cambiamento divenuto possibile, per questo interessa direttamente coloro che hanno la responsabilità di gestire

aziende e organizzazioni pubbliche e di guidare altre persone, ma anche ogni singolo che desidera cambiare la realtà che lo circonda, soprattutto in

questo periodo pieno di difficoltà.

Il caso della vittoria di Obama e il rapporto fra il suo stile e il management viene analizzato per la prima volta in un testo rivolto al mondo del lavoro da Federico Mioni e Marco Rotondi, docenti di

management e formatori («Obama leadership. Cosa possiamo imparare come manager e come persone», **Franco Angeli**). Gli autori analizzano l'operato di Obama durante la campagna elettorale, arrivando ad identificare un "Obama style". Individuano le difficoltà iniziali, i pregiudizi e i modi di superarli, i rischi che ha deciso di correre, il modo di affrontare i problemi, il tipo di comunicazione scelta, il rapporto con i suoi collaboratori e con gli interlocutori esterni, la coerenza e la condivisione dei valori, la pratica dell'etica e della responsabilità, la necessità di continuare ad ascoltare e capire. Le osservazioni su ognuno dei temi affrontati vengono "tradotte" nel contesto della nostra vita lavorativa reale, pur consapevoli di non poter replicare meccanicamente una facile

ricetta, ma di dover fare confronti, differenziare, applicare e testare.

Lo studio del caso è interessante perché dimostra come invece di lamentarsi di tutte le cose che non vanno e poi non

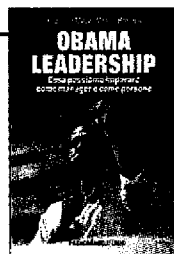
far nulla per farle andare meglio, si possa credere al cambiamento anche se difficile, impegnandosi in prima persona e per primi, ma incontrando gli altri, riconoscendo degli interessi e dei valori comuni e prendendosi la responsabilità di realizzarli.

Cadono anche gli alibi classici dei capi di quelli che hanno più o meno grandi responsabilità. Per quanto complessa sia la situazione in cui si trovano a operare sarà certamente più semplice di quella in cui ha agito Obama.

Un altro aspetto istruttivo dell'esperienza americana è l'entità del percorso di cambiamento: è stata infatti riscossa la fiducia della maggioranza, ridando speranza, orgoglio e desiderio di farcela insieme per costruire un futuro migliore e la si è guadagnata dall'inizio, superando così la fase più difficile e delicata in un processo di cambiamento. E sono molti i progetti di *change management* naufragati proprio perché non ci si è preoccupati all'inizio di guadagnare la fiducia delle persone.

di Lara Liberti

èlettura



Federico Mioni
Marco Rotondi

**Obama leadership
Cosa possiamo
imparare
come manager
e persone**

**Franco Angeli/Trend
224 pagine, 23 euro**

