

CONTENUTO SPONSORIZZATO

Vai alla pagina di Spring Professional



Le sei regole per essere un grande manager secondo Victoria Roos Olsson

🕒 8/11/2019 6:00:02 PM



Un leader trasparente, comunicativo, in grado di creare spirito di squadra e di motivare i propri dipendenti. Un manager che sa affrontare il cambiamento e gestire il proprio tempo e le proprie energie, diventando un modello per i suoi collaboratori.

Questa è l'immagine del "grande manager" disegnata dal libro **"Tutti si meritano un grande manager"**, scritto da Victoria Roos Olsson, Senior Leadership Development per FranklinCovey, insieme a Scott Miller, vicepresidente esecutivo dell'area Thought leadership di FranklinCovey e Todd Davis, direttore delle Risorse Umane di FranklinCovey. Come spiega Olsson, le doti di bravo leader non sono innate, ma fondamentale è acquisire la **giusta mentalità**. "Ogni livello di un impiego richiede un *mindset* differente. Molti dipendenti vengono promossi a manager perché sono i migliori nel livello precedente, pensiamo per esempio al migliore cameriere di un ristorante, ma l'attitudine che li ha resi di successo come lavoratori individuali non è lo stesso che li rende bravi manager. In questo ruolo bisogna essere capaci di raggiungere i risultati con e attraverso gli altri".

FinanciaLounge

Contenuti offerti da FINANCIALOUNGE



Perché il Meccanismo di stabilità è una potenziale minaccia per i mercati



A Internet il 40% della pubblicità italiana



Ecco dove i super ricchi "nascondono" i soldi



L'accusa di Gm a Fiat Chrysler: "Marchionne corrompeva i sindacati"

Più letti Oggi

- 1 Una startup segreta sostenuta da Bill Gates ha realizzato una svolta che potrebbe salvare il pianeta
- 2 Il tuo rapporto sessuale dura "il giusto"? Ecco la risposta della scienza
- 3 La Cina rallenta l'economia per salvare le banche sull'orlo del collasso: così minaccia la tenuta finanziaria globale
- 4 Esclusiva: l'audio segreto dell'elezione (contestata) del dimissionario Micciché a capo della Lega Calcio
- 5 Immobile come un cadavere? Non proprio: i morti si muovono, anche dopo mesi

Molti **manager** arrivano impreparati al loro compito. “Una persona diventa manager in media a 30 anni ma riceve il primo training a 42 anni”, afferma Olsson, “In quale altra professione si aspettano dodici anni perché la risorsa riceva una **formazione?**”



Nel libro, Olsson e i colleghi spiegano in modo semplice e attraverso storie coinvolgenti ed esercizi pratici sei regole fondamentali per guidare un team. I consigli sono preziosi da tenere a mente per chiunque debba gestire un gruppo di persone, che sia alle prime esperienze o che sia un leader di lungo corso.

Una delle regole è quella di tenere costanti **incontri individuali** con i membri del proprio team. “Molti manager vedono questi colloqui solo come un modo per controllare cosa ha fatto un dipendente la settimana o il mese precedente, invece che come lo strumento più importante per far crescere l’engagement dei dipendenti, spingerli a essere creativi e a fare di più”, spiega Olsson. Se ci si limita a controllare i collaboratori, si diventa loro supervisor e questo affossa il loro morale e li induce a fare solo il minimo sindacale. Tutt’altra cosa è guidarli e fare emergere problemi grazie a domande aperte e all’ascolto empatico, aiutarli a risolvere eventuali difficoltà.

Un altro punto da non trascurare è l’**organizzazione del team**. Un grande manager deve rendere chiaro ai membri del gruppo il motivo di ogni singola azione che viene loro richiesta: deve condividere la *vision* aziendale, in modo che tutti sappiano dove si sta andando. Uno dei consigli degli autori del libro è di utilizzare un tabellone segnapunti per rendere chiaro a che punto del lavoro si è arrivati.



Creare una **cultura del feedback** è un'altra regola fondamentale del buon leader. “I riscontri devono concentrarsi non su come è una persona ma su quello che ha fatto e sul suo comportamento”, precisa Victoria Roos Olsson. Molto importanti sono i feedback di rinforzo che servono a sottolineare un risultato eccellente e a comunicare che quella è la strada su cui continuare.

Secondo gli autori del libro, una delle sfide delle aziende di oggi è il **cambiamento**. Quando arriva da qualcun altro, la reazione naturale è “non mi piace”. “Prima di trasferirmi negli Stati Uniti ho cercato di spiegare alle mie figlie che avrebbero avuto uno shock culturale, come normale, ma poi si sarebbero sentite meglio”, racconta Victoria Roos Olsson. Lo stesso dovrebbe fare il grande manager: chiarire le fasi della risposta a una novità. Il modello del cambiamento di FranklinCovey mostra che la seconda reazione a una rivoluzione dello status quo è la *disruption*, a cui segue l'adozione e poi un miglioramento delle performance. Importante è capire che la curva discendente del rifiuto dell'innovazione è solo una fase.

L'ultima delle regole per guidare un team riguarda la **gestione del proprio tempo** e delle energie. “Questa sarà una delle competenze più importanti per il manager del futuro, in un momento storico in cui l'impatto del burnout è più alto che mai”, sottolinea Olsson, che da anni insegna yoga e ha sviluppato una particolare specializzazione sulle tecniche contro lo stress. Sonno, relax, relazioni sociali, movimento e alimentazione sono cinque driver energetici che non vanno mai trascurati. Il grande manager deve essere il modello per i propri collaboratori e quindi cominciare egli stesso ad adottare comportamenti virtuosi.

Business Insider Italia

Vuoi ricevere ogni giorno le migliori notizie di Business Insider Italia? Iscriviti gratuitamente alla nostra newsletter