

RECENSIONI

Cosa può fare un Dream Manager per la vostra organizzazione?

Non siate persone qualsiasi. Professione Dream Manager termina con queste quattro parole. Perché l'autore, Matthew Kelly, crede nell'attenzione alle persone come volano per la crescita delle aziende. Il libro parla di come un leader e il suo gruppo dirigente hanno trasformato la propria società coinvolgendo una forza lavoro disimpegnata ed hanno così risolto i problemi dell'azienda che rischiava di fallire.

di Alberico Moro

Quanto costa il disimpegno e la demotivazione in termini di produttività? Quanto influisce un cattivo ambiente di lavoro?...Cosa state facendo per...creare un gruppo di lavoro affiatato? Motivare le persone? Creare un clima e un ambiente di lavoro eccellente? Trattenere e sviluppare il capitale umano?

Quanto siete disposti ad investire per creare una forza lavoro coesa, efficiente, entusiasta, che ha a cuore l'azienda? Forse basta meno di quello che pensate. Un'impresa può diventare la versione migliore di se stessa solo se ogni singola persona che ne fa parte diventa la versione migliore di se stessa.

Anche nei periodi difficili e di crisi possono nascere nuove opportunità. Chi è pronto a coglierle, aperto al cambiamento, osa sfidare lo "status quo" e "andare" oltre può costruire allora un vantaggio competitivo importante.

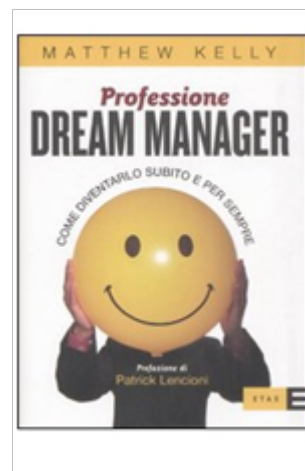
Andare oltre, non fermarsi alla prima "soluzione", non essere persone qualsiasi, è quello che hanno fatto nell'azienda di pulizie Admiral (protagonista del libro). E' quello che hanno fatto Simon (il direttore generale) e Greg (il fondatore), chiamati a prendere delle decisioni importanti per risolvere alcuni problemi che avrebbero messo seriamente in discussione il presente e il futuro della società: il turnover, arrivato al 400% annuo, i relativi costi di selezione e addestramento, il disimpegno e la demotivazione delle persone.

Chi vorrebbe fare le pulizie per tutta la vita? Probabilmente nessuno o pochissime persone. Ma se il lavoro, già di per sé, è poco motivante, in che modo le persone possono essere coinvolte e motivate? Proprio perché un certo tipo di lavoro può portare con più facilità alla demotivazione e al disimpegno, è importante trovare qualcosa che crei una connessione, un legame solido fra le persone e l'azienda, e fra le persone stesse.

La prima soluzione, la più immediata, riguarda il denaro: aumentare gli stipendi, i benefit, gli incentivi, ma Simon si rende conto che c'è dell'altro, non sempre le soluzioni rapide funzionano, specie se si tratta di persone reali che vivono e respirano. Tanti manager e imprenditori non riescono ancora ad uscire dal paradigma che vuole risolvere tutti i problemi per mezzo del denaro. Tante aziende fino ad ora hanno puntato su leve quali la retribuzione e i benefit. Hanno aumentato gli stipendi, moltiplicato i bonus, assegnato stock-option, ma sono solo soluzioni temporanee. Pochi o forse nessuno di noi lavora solo per il denaro. C'è qualcosa di molto più potente e meno costoso che le imprese hanno trascurato.

Come fare allora per scoprire cosa vogliono le persone? "I dipendenti sanno cose dell'azienda che noi non sappiamo. Dovremmo chiedere loro". E' così che Simon convince Greg ad "andare oltre" proponendo di cercare la soluzione al problema ascoltando i dipendenti con un questionario. L'azienda inizia ad interessarsi ai problemi delle persone che ne fanno parte. Questo però è solo il primo passo, una volta ricevuto il feedback, è importante agire.

Simon e Greg scoprono, attraverso il questionario, che il motivo principale per cui la gente non rimane in Admiral sono i trasporti. E' difficile raggiungere il luogo di lavoro, specie in certi orari. Il questionario è semplice? Scontato? Quello che viene dopo lo è di meno.



Simon e Greg si rendono conto che ascoltando le persone possono fare qualcosa per risolvere i loro problemi e così costruire la fiducia, sollevare il morale e questo avrà conseguenze positive sull'efficacia e l'efficienza, sulla produttività. Viene creato un servizio di bus-navetta. L'azienda dimostra attenzione e coerenza. Inizia così un nuovo spirito di collaborazione. Ma, come detto, è solo l'inizio. Il turnover scende, ma non ancora abbastanza. Simon vuole abbassarlo ulteriormente.

Durante una riunione del gruppo dirigente, i manager si pongono nuovamente la domanda "perché tante persone se ne vanno?". La risposta di Sandra è quella che dà il via al progetto dream manager: "Non vedono un futuro. Tutte queste persone hanno dei sogni, dobbiamo trovare il modo per collegare il loro lavoro di oggi con i loro sogni di domani". Non tutti i dirigenti sono d'accordo ci sono alcuni scettici. E' normale: se state pensando di introdurre il "dream manager" nella vostra azienda mettete in conto di dover avere a che fare anche con loro, con gli scettici e con chi non crederà nell'idea.

Simon dà fiducia a Sandra e, fin da subito, sposa l'idea "Dobbiamo aiutare i nostri dipendenti a costruire un ponte tra il loro ora e un futuro migliore. Dobbiamo dimostrarli che lavorare qui può aiutarli ad arrivare dove vogliono andare. Sono due le cose che permettono ad una persona di mantenere l'interesse per il proprio lavoro: la percezione di fare la differenza e quella di migliorare o di avanzare". E' così che nasce l'idea del Dream Manager.

Il secondo sondaggio proposto ha una sola domanda: "quali sono i tuoi sogni?".

Pure fra i dipendenti ci sono gli scettici e chi non crede "ai sogni", forse perché ha smesso di sognare, ma con i primi "successi" le persone si rendono conto dell'importanza di avere e coltivare i propri sogni e le proprie passioni, di riconnettersi a qualcosa che, forse, hanno nascosto per molto tempo. In poco tempo Admiral passa dal rischio fallimento all'essere un esempio per molte altre società. I dipendenti sono orgogliosi di farne parte. Il lavoro dei dirigenti assume un significato diverso.

Ma chi è il Dream Manager? E' un "coach", una persona che aiuta le altre persone a definire e realizzare i loro sogni, non legati necessariamente al lavoro. Il Dream Manager le aiuta a creare un piano per raggiungerli e le accompagna lungo questo percorso. Siccome molti sogni hanno nel denaro uno dei mezzi per diventare realtà, il dream manager è anche un po' consulente finanziario. Ma il denaro può essere un mezzo, non è la soluzione. O meglio è la soluzione più rapida, non sempre la più efficace.

Alcune persone smettono di sognare e rimangono prigionieri del trambusto, della frenesia, delle urgenze quotidiane. Una volta che smettono di sognare cominciano a condurre un'esistenza di tranquilla disperazione e poco a poco la passione e l'energia svaniscono. Compito del Dream Manager allora è anche quello di aiutare le persone a sognare nuovamente. Ha il compito di riconnetterle con i loro sogni.

Se hai la responsabilità di un gruppo di lavoro hai anche la responsabilità di aiutare le persone che ne fanno parte e che lavorano con te a diventare la migliore-versione-di-se-stesse. Come? Aiutandole a realizzare i loro sogni. E se nei loro sogni c'è qualcosa di diverso dal loro attuale lavoro, perché frenarle o bloccarle?

Non è forse una delle responsabilità di tutti i rapporti umani quella di aiutarsi a vicenda nella realizzazione dei propri sogni? Quanto sono importanti per te i tuoi sogni? Non sono quelli che ti fanno andare avanti? Quanta riconoscenza hai per le persone che ti hanno aiutato a realizzarli? Cosa credi che motivi le persone che lavorano con te? Non siate persone qualsiasi.

Professione Dream Manager

di Matthew Kelly
pp. 169
Editore Etas
Anno 2008

ISBN 8845315002

20-3-2009

LINK ALL'ARTICOLO:

www.eccellere.com/public/rubriche/recensioni/Professione_Dream_Manager-100.asp

I testi rimangono proprietà intellettuale e artistica dei rispettivi autori. 2010 -  BY-NC
I contenuti di **Eccellere** sono concessi sotto la **Licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale 3.0 Unported**. Ulteriori informazioni sono disponibili alla pagina **Note legali**

(www.eccellere.com/notelegali.htm).
