

Come attrarre e mantenere validi collaboratori in azienda - Intelligenza Emotiva e Comunicazione Generativa



Enrica Brachi

Senior Trainer "Innovation Management"
Formazione Strategica "Sviluppo Potenziale"

enicabrachi@gmail.com

.....

Le domande più frequenti degli imprenditori oggi, quando non riescono a trovare collaboratori validi o a trattenerli in azienda, è: *Dove stiamo sbagliando?* e *Cosa possiamo fare per attrarre le persone giuste e mantenere le nostre preziose risorse?*



L'attuale contesto: "Mondo VUCA" e Mercato del lavoro

Il nostro attuale contesto è caratterizzato da un mondo **V.U.C.A.**, acronimo che deriva dalle iniziali delle parole Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity. La **Volatilità** riguarda la rapidità di cambiamenti, con fluttuazioni e turbolenze. L'**Incertezza** si lega alla difficoltà di comprendere il cambiamento in atto e di prevedere la forma che prenderà. La **Complessità** risiede nelle interconnessioni dei fattori in gioco e nelle loro relazioni reciproche. L'**Ambiguità** consiste in mancanza di informazioni certe e complete, difficoltà interpretative e dunque assenza di conclusioni sicure.

Se questo è il nostro campo di gioco, è lì che dobbiamo dare il meglio di noi, per usare una metafora sportiva.

Nel contesto VUCA è ancora più necessario possedere **Intelligenza Emotiva Inside-Out**, cioè quelle competenze strategiche comunicativo-relazionali che generano valore, prima dentro di noi e poi con gli altri, per acquisire capacità manageriali e di leadership adatte a navigare e prosperare nella complessità e nella incertezza.

Nel mercato del lavoro si è manifestato negli ultimi anni il fenomeno **Great Resignation** - le Grandi Dimissioni-, insieme al **"Job Hopping"**, che tradotto letteralmente significa "saltare da un lavoro all'altro", un fenomeno di massa cresciuto a cavallo del periodo pandemico, che continua ad alimentare riflessioni nelle imprese per capire come gestire questa nuova realtà.

Alla base della crescita esponenziale del fenomeno di chi lascia il lavoro troviamo quattro motivazioni:

1. Mercato del lavoro più volatile
2. Aziende che cambiano
3. Ricerca di maggiore flessibilità e migliore *worklife balance*
4. Leve salariali e la ricerca di maggiori opportunità di carriera.

Dalle interviste effettuate emerge l'infelicità e il malessere sul luogo di lavoro e quindi il bisogno di reinventarsi un personale percorso professionale.

Come creare un vantaggio competitivo differenziante?

Le possibilità da percorrere per costruire **un vantaggio competitivo** e scalare la crescita sono molteplici, nonostante tutti i nonostante, oltre ogni scusa o alibi.

La differenza si realizza nella comunicazione; se qualcosa non va per il verso giusto il problema è nel non essere abbastanza preparati e consapevoli degli impatti, positivi e negativi, che agiscono dentro e fuori l'azienda, dove si riconoscono circoli viziosi o virtuosi e si percepisce il clima aziendale e il senso di

appartenenza.

È capitato a tutti di sentire *“Qui è tutto assurdo... non si capisce niente”, “le riunioni non funzionano”, “è tutto inutile, tanto non cambierà mai niente”, “siamo solo numeri”, “qualsiasi cosa fai, non è mai abbastanza”,* e si potrebbe continuare all'infinito. Alla base c'è sempre la **gestione della fiducia**.

“Le persone vogliono che si abbia fiducia in loro. Rispondono alla fiducia. Progrediscono con la fiducia. In qualsiasi situazione abbiamo bisogno di diventare bravi nel creare, trasmettere e ricostruire la fiducia come modo più efficace per relazionarsi agli altri e per lavorare con loro e come modo più efficace per ottenere risultati.”

Stephen M.R. Covey definisce la fiducia come l'acqua per i pesci, indispensabile e alla base di ogni relazione. Meno fiducia = meno velocità e più costi. Più fiducia = più velocità e meno costi.

Suddivide la fiducia in cinque onde: fiducia in se stessi, nelle relazioni, fiducia aziendale, del mercato, fiducia sociale e indica 13 comportamenti virtuosi:

- ESSERE SCHIETTI
- MOSTRARE RISPETTO
- ESSERE CRISTALLINI
- RIMEDIARE AGLI ERRORI
- DIMOSTRARE LEALTÀ
- PRODURRE RISULTATI
- MIGLIORARE
- AFFRONTARE LA REALTÀ
- CHIARIRE LE ASPETTATIVE
- ESERCITARE LA RESPONSABILITÀ
- ASCOLTARE PRIMA DI TUTTO
- MANTENERE GLI IMPEGNI
- TRASMETTERE FIDUCIA

L'invito è all'autoanalisi su come agiamo rispetto ai comportamenti generativi, ricordando che l'equilibrio è fondamentale in ognuno di questi aspetti, in quanto sia il troppo che il troppo poco non aiutano il conseguimento dei risultati. Nel trasmettere fiducia, per esempio, ci sono due incompetenze contrapposte: inibizione/incapacità totale nel dare fiducia o eccesso nel darla; in pratica alcuni tendono a non darla mai o soltanto dopo molto tempo e solo a fronte di un grande impegno da parte di chi dovrebbe averla, altri esprimono una fiducia eccessiva senza controllare ciò che viene agito.

Va compreso che, dato che è impossibile non comunicare, noi comunichiamo sempre!

La comunicazione generativa, costruttiva, funzionale, efficace/efficiente nel tempo e la vera collaborazione, essere una squadra come azienda, un team coeso e altamente performante, si distingue nettamente da altre forme comunicative come quelle inefficaci, violente, aggressive, impositive, manipolative o passivo/remissive.

L'incapacità di generare valore nella diversità, di trovare accordi

FORUM PISCINE

16th International Pool & Spa
Expo and Congress

12 - 13 - 14
FEBBRAIO 2025

BolognaFiere
pad. 21-22

PART OF
X LEISURE
the sport & recreation factory

ENJOY MORE.

L'evento di riferimento sulle ultime innovazioni in materia di Piscine e Spa rafforza il proprio orientamento al business, al networking e all'internazionalizzazione nella nuova cornice di XLeisure, format che prevede lo svolgimento in concomitanza di ForumClubeOutex-OutdoorExperience. Tre giorni di vivere intensamente, per essere protagonisti in un mercato in progressiva espansione.

è un progetto

PISCINEOGGI
magazine

Bologna Fiere

sponsor



top sponsor



patrocini



Vendita stand e segreteria scientifica: Editrice Il Campo s.r.l. tel. +39 051 255544 - forum@ilcampo.it
Segreteria organizzativa e ufficio stampa: ABSOLUT eventi&comunicazione tel. +39 051 272523

forumpiscine.it  

convincenti e compartecipati, le paure legate al sano confronto, le difficoltà nel dare continuamente adeguati feedback sia su ciò che deve essere migliorato sia su ciò che viene fatto bene, il non saper delegare, creano situazioni ambigue, sospese, irrisolte, creano malesseri, uno spreco di energie mentali ed emozionali e/o degenerazioni che avvelenano le relazioni.

La mappa della comunicazione efficace, che si basa su rispetto e fiducia, diviene uno straordinario strumento di consapevolezza e continuo miglioramento, in particolare se condivisa.

Trasformare la frustrazione in determinazione e coltivare un mindset dinamico

Le performance, ciò che effettivamente otteniamo, derivano sempre dall'eliminare le interferenze, le comunicazioni disfunzionali, per sprigionare il potenziale. Il termine mindset significa letteralmente "mentalità" ed è indicato spesso per descrivere un atteggiamento o, meglio, un particolare modo di porsi davanti alle sfide e agli eventi che ci offre la vita.

Se abbiamo un *mindset fisso*, cioè imprigionato su convinzioni che non vengono mai messe in discussione, spesso ci auto-sabotiamo e non comprendiamo come sia accaduto qualcosa di negativo, in quanto il mindset seleziona anche le nostre modalità percettive, influenzando pensieri, emozioni e azioni.

Conoscere il mondo dei mindset e come questi entrano in gioco continuamente è oggi essenziale e strategico. In alcune aziende tutti sono chiamati a vivere percorsi di consapevolezza e trasformazione, preziosi momenti formativi di incontro e crescita che facilitano cambiamenti concreti che creano più motivazione, senso di connessione, speranza e appartenenza, inclusività, e rappresentano sani momenti di ascolto, per trovare soluzioni intelligenti e sostenibili.

L'intelligenza emotiva rappresenta autoefficacia ed eccellenza nel lavoro e non si tratta di una moda passeggera del momento, ma il frutto di osservazioni e ricerche di anni. L'intelligenza emotiva si può sempre apprendere e migliorare, essendo in sintesi la capacità di saper ben-comunicare dentro di noi e con gli altri, un variegato insieme di macro-competenze per ben-relazionarsi e ben-vivere.

Avere una visione chiara del valore - anche economico - dell'intelligenza emotiva e dei mindset ci permette di diventare esperti di ciò che spesso è nascosto, non accontentarci di visioni e soluzioni superficiali, di poter utilizzare il "complex problem solving" e sapere come muoversi per non disperdere energie. Per innovare dobbiamo sempre innovarci.

Intelligenza emotiva e mentalità vincente in azienda. La paura diviene avventura

Come essere realmente una azienda "emotivamente intelligente" che ogni giorno comunica e genera il proprio valore?

Attualizzando la gestione della fiducia, impegnandosi a far crescere le persone, a curare e mantenere un ambiente di lavoro sano, sereno, motivante, divertente, capace di valorizzare al

meglio le capacità di ognuno. L'intelligenza emotiva è una caratteristica fondamentale per comprendere ed entrare in contatto con le persone. Imparare a gestirla è un passo indispensabile per qualunque imprenditore di successo.

La capacità di crescere attraverso gli errori e trasformarli in opportunità per divenire migliori, ricercare sempre l'esperienza di apprendimento in ogni problema e viverlo profondamente come una sfida per fare la differenza per noi e per gli altri è "essere emotivamente intelligenti", capaci di utilizzare veramente e completamente le nostre risorse mentali ed emozionali. Illuminante è la frase di Julio Velasco *"Allenare è rompere il meccanismo biologico umano di risparmiare energia e sopravvivere!"*.

Coloro che sono riconosciuti come "emotivamente intelligenti", di fronte a eventi di criticità, disagio, conflittualità, riescono a trasformare i circoli viziosi in percorsi virtuosi, gli scontri distruttivi per sé e per gli altri in confronti costruttivi, capaci di nutrire la qualità di vita individuale e creare benessere.

Oggi esistono diversi modelli di leadership legati alla intelligenza emotiva: Gentile, Carismatica, da Coach, Situazionale. Con l'intelligenza emotiva si valuta se la gestione dei collaboratori crea dissonanza o risonanza: qualcosa stride o prevale l'armonia?

Anche il lavoro sulle emozioni così come sui propri mindset e comportamenti comunicativi può essere semplice con le giuste conoscenze, preparandosi ed essendo disponibile a mettersi in gioco. Come in ogni ambito, la preparazione è tutto. Ottimizzare risultati e gratificazione/benessere è sempre possibile.

Per tornare al contesto da cui siamo partiti, a livello aziendale può essere utile rispondere in maniera intelligente e sostenibile ad alcune sfide.

Trasformare la volatilità in visione, con una direzione chiara e condivisa per guidare le azioni.

Abitare l'Incertezza e ricercare la comprensione, grazie ad un ascolto attivo e diffuso per accogliere la diversità e trasformarla in ricchezza.

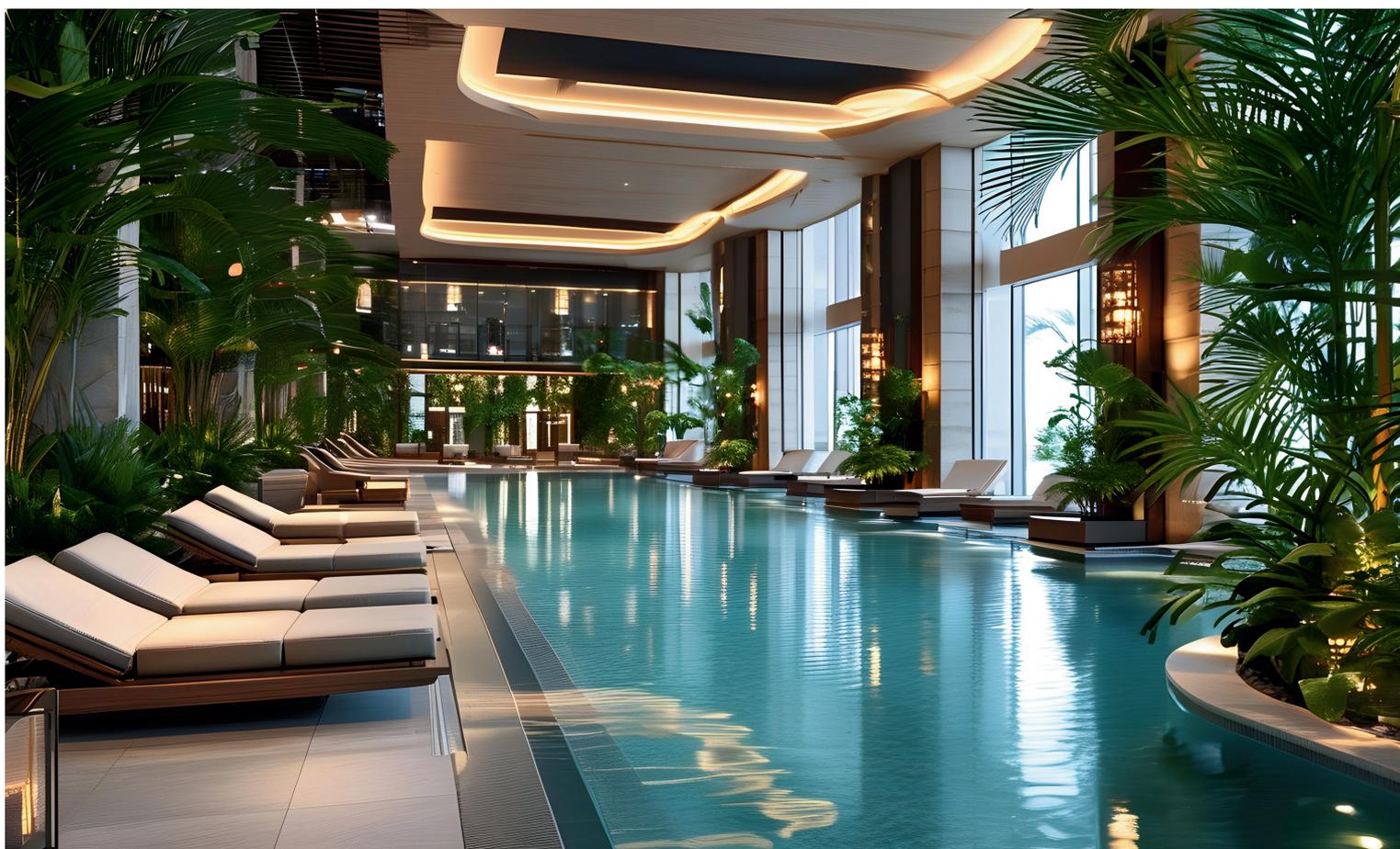
Vivere la complessità con supporto reciproco, perché sia chiaro che rispetto alla competizione individuale si sceglie la collaborazione e il gioco di squadra.

Muoversi nell'ambiguità con agilità, ricercando come prospere invece di soccombere.

In sintesi, anche se ogni risposta deve essere contestualizzata e personalizzata, alcune indicazioni sono come fari nella notte, indispensabili per apprendere a fare veramente la differenza nel lavoro, attrarre persone capaci e affidabili e tenersi stretto, valorizzare, fidelizzare chi sa lavorare bene.

Tra il dire e il fare c'è sempre l'iniziare e il perseverare. ■

**VUOI GODERE
LA PISCINA TUTTO L'ANNO?**



**METTI SOTTO CONTROLLO
LA SPESA ENERGETICA**



www.energiaperpiscine.it



TECNOCASA
CLIMATIZZAZIONE