



human manager



la forza delle start up



nescita dei conflitti



conflitti di competenze territoriali (“questa cosa è di competenza del mio settore”; “stabiliamo precise responsabilità”);

conflitti di potere: conto di più io [perché “dipendono da me più persone”, per esempio; “ho più budget di te”; “sono più vicino ai vertici”], io ho più anzianità: ho già visto queste cose...

conflitti decisionali: “io so come vanno a finire queste cose...”; “tocca a me questa decisione”, “si fa come dico io”...

conflitti gestionali: capi scontenti dei propri collaboratori (ma non sanno come dirglielo...), collaboratori scontenti dei propri capi (ma non sanno come dirglielo), collaboratori scontenti del trattamento ricevuto (si aspettavano un premio/aumento/incarico che non è arrivato ma non sanno come dirlo oppure lo dicono in modo non accettabile)

comunicazione

In genere nelle organizzazioni complesse

1. si parla poco di se stessi e si ascoltano poco gli altri;
2. si sottovaluta la forza delle emozioni;
3. si tende a crearsi “recinti” di competenza e di potere;
4. le persone non si conoscono e non sono in grado di apprezzare le reciproche capacità e competenze;
5. le persone non sanno bene in che cosa consiste il lavoro dei colleghi di altri reparti e quindi tendono spesso a sottovalutare le difficoltà degli altri;

comunicazione

6. si relazionano prevalentemente sul “fare” anziché sull’ “essere”;

7. vanno spesso in conflitto personale dimenticandoci gli scopi e i valori comuni;

8. l’avidità degli azionisti porta a privilegiare gli aspetti legati al risultato (breve e medio termine) anziché quelli legati al benessere dell’organizzazione, comprese quindi le persone che ci lavorano;

9. non sempre vengono premiati i più meritevoli;

10. non viene riconosciuto il valore della pazienza, della gentilezza, del coraggio e della flessibilità.

Lo **Human Manager** lavora per contribuire alla costruzione di un'organizzazione dove:

- si parli molto di se stessi e si rivelino anche gli aspetti emotivi della propria quotidianità interna ed esterna all'attività quotidiana;
- e si ascoltino gli altri in modo aperto senza emettere valutazioni frettolose;
- si tenga conto dell'energia e della forza delle emozioni e si impari ad esprimerle in modo che siano utili alla costruzione di una relazione interpersonale più ricca, soddisfacente e durevole;

- le persone si conoscano e siano in grado di apprezzare le reciproche capacità e competenze;
- le persone sanno in che cosa consiste il lavoro dei colleghi di altri reparti, ne conoscono le criticità e le difficoltà e ne apprezzano i meriti;
- si relazionano sia sul “fare” che sull’ ”essere”;
- vengano premiati i più meritevoli;
- venga riconosciuto il valore della pazienza, della gentilezza, del coraggio e della flessibilità.

Lo Human Manager quindi:

- ascolta le persone
- svolge, attraverso il coaching, un processo educativo alla relazione interpersonale.
- favorisce i processi formativi
- fa da mediatore nei contrasti
- favorisce una cultura di diversity management

doti dell'HM: **apertura**

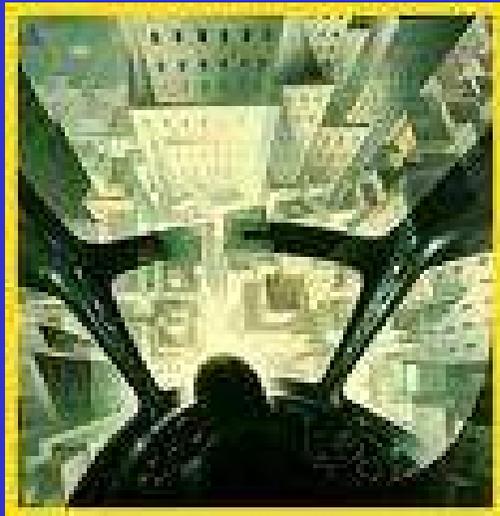
Elasticità mentale,
predisposizione a “lasciar
entrare” nella propria mente e nel
proprio cuore argomenti,
impressioni e suggestioni diverse
da quelle note e accettate.
Leggerezza di pensiero e
sospensione di giudizio per
tentare di restituire alla capacità
di valutazione l’innocenza
primigenia.

doti dell'HM: **coraggio**

Forza d'animo e risolutezza per affermare e difendere i propri valori anche quando sono in contrasto con l'opinione dominante e con il potere. Coraggio di prendere le difese di chi è caduto in disgrazia e viene abbandonato da tutti. Coraggio per denunciare abusi, sottrazioni e mistificazioni ai danni dei deboli o di chi non è in grado di difendersi.



doti dell'HM: **curiosità**



Desiderio di conoscere ciò che è oscuro, di indagare l'ignoto, di apprendere i particolari che possono gettare luci differenti su opinioni, fatti o persone nei confronti delle quali si è da tempo emesso una valutazione. Curiosità di esplorare territori oscuri per percorrere i quali è necessario abbandonare la paura di perdere la propria identità.

doti dell'HM: **flessibilità**

Duttilità mentale, innanzi tutto, per potersi liberare degli schemi già noti, delle abitudini corrosive, delle vie percorse a memoria, dei giardini visitati senza il tempo di poterli vedere e apprezzare. Flessibilità per adattarsi a ciò che il quotidiano propone senza riporre eccessive attese in ciò che si suppone capace di procurarci il bene. Elasticità mentale per avere il coraggio di divergere e trovare nuove soluzioni, nuove idee, nuovi orizzonti.



doti dell'HM: **gentilezza**



La gentilezza è la spinta - senza fine recondito - a volere il bene degli altri. Si manifesta con cortesia dei modi, delle parole, con leggerezza delle azioni e delle intenzioni, con la non-invasività e con la volontà ultima di non nuocere. La gentilezza è elegante e sommessa, lieve e ineffabilmente sincera: la si può smascherare intuitivamente sotto le spoglie dell'affettazione e della galanteria.

doti dell'HM: **libertà**

C'è una libertà dai bisogni materiali che rende chi la possiede immune dall'avidità e dall'interesse: questa libertà attenua i bisogni di cibo, sesso, lusso e bisogno di proprietà di beni e persone. Rende meno dipendenti dal successo e dal denaro.

C'è poi una libertà intellettuale che è parente del coraggio di esprimere se stessi anche in contrasto con le culture dominanti e le mode.

C'è infine una libertà emotiva che comprende sia la possibilità di esprimere emozioni che alcune culture possono stigmatizzare (i maschi NON DEVONO piangere) sia la libertà di dichiarare i propri sentimenti, per esempio le ragioni della propria collera.

doti dell'HM: **pazienza**

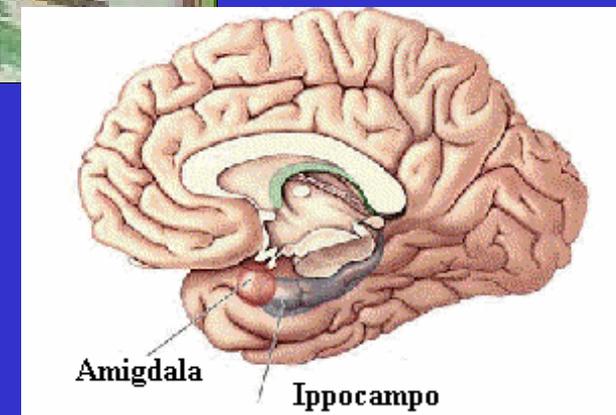
La pazienza è la virtù di coloro che danno agli altri la possibilità di essere se stessi con modi e tempi diversi. ma è anche la capacità di attendere il momento giusto per fare o dire una certa cosa. Per essere pazienti bisogna essere forti e fiduciosi, non farsi prendere dalle angosce del tempo che passa ma concedersi la libertà del rallentamento.



doti dell'HM: **rispetto**



Per rispetto non si intende né stima né considerazione, non ossequio, deferenza o riguardo. E' considerazione e attenzione per le persone come individui unici. E' uno dei più importanti elementi d'ogni forma educativa che più che essere insegnata essere insegnata, si apprende con l'esempio. Il rispetto degli altri attenua la necessità di emettere giudizi definitivi e frettolosi e stimola la pazienza e la curiosità nei confronti degli altri.



www.openhumansolutions.it

**formazione per lo
human
management**

