

## COLLABORATORI o FIGLI?

In tanti anni di esperienza nella formazione manageriale e dall'altro lato nel mio ruolo di mamma, mi sono resa conto che i comportamenti dei bambini sono paragonabili ai comportamenti dei collaboratori e come tale i nostri figli possono aiutarci molto nella gestione delle risorse umane e viceversa.

In questo articolo prendo spunto dalle fasi dello sviluppo teorizzate da Erikson, per il quale i collaboratori (come i bambini) seguono precise tappe nella loro crescita professionale:

1. **FIDUCIA/SFIDUCIA** – è la fase che si attraversa quando si inizia un nuovo lavoro o in un nuovo team. Il collaboratore ha bisogno di trovare la fiducia in sé stesso e negli altri; ricerca una correlazione tra i propri bisogni e quelli degli altri. Si sviluppa il concetto di reciprocità (dare/avere)  
Bisogno di sentirsi accettato dal resto del team.  
Se sfiducia > fiducia = frustrazione e sospetto di non essere accettato.  
*Si può collegare al bisogno di connessione di Adler.*
2. **AUTONOMIA/VERGOGNA** - avvengono i primi approcci con le regole. Si sviluppa l'autostima e la capacità di autocontrollo. Se non avviene la crescita dell'autonomia si va verso la vergogna per il fallimento.  
*Si può collegare al bisogno di valorizzazione delle competenze di Adler.*  
Nel caso di un manager questa fase è delicata in quanto può portarlo a essere ipercontrollante se non ha sviluppato sufficientemente la fiducia nella prima fase oppure, essere troppo delegante anche se i collaboratori non sono ancora pronti e sufficientemente autonomi.
3. **INIZIATIVA/SENSO DI COLPA** – in questa fase il collaboratore tende ad identificarsi con il proprio manager, con le sue idee e i suoi comportamenti. Possono nascere sentimenti di rivalità, invidia o gelosia che tendono poi a sfociare in sensi di colpa e timori di possibili ritorsioni.  
*Si può collegare al bisogno di valorizzazione del contributo di Adler.*
4. **INDUSTRIOSITA'** – in questa fase il collaboratore si sente in grado di...ha bisogno di incoraggiamento per fare di più, proporre.  
Si può collegare al bisogno di coraggio di Adler: se sono incoraggiato, propongo; se non sono incoraggiato mi sento inutile, inferiore, inadeguato.
5. **MATURITA' di RUOLO** – raggiunta la maturità, nasce il bisogno di nuovi stimoli, di una nuova identità o di un'identità più completa (desiderio di carriera). Tendenza a confrontarsi con altri ruoli in azienda o con ruoli simili in altre aziende.