

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.