



## "PROVOCAZIONI" E NOTIZIE

© ULYSSE MANAGEMENT

Anno 3 - Numero 25 - 13 aprile 2012

### DAL MONDO ECONOMICO, SCIENTIFICO, AZIENDALE E DAL NOSTRO "PENSATOIO", ABBIAMO SCELTO PER VOI :

- √ **In regalo per voi** : *Sistema semplificato di valutazione delle prestazioni.* Una organizzazione dove non si valutano le prestazioni delle persone non è una organizzazione e il miglioramento, quando c'è, è casuale ed episodico. Ma valutare le prestazioni in modo managerialmente corretto è un'operazione complessa che richiede un addestramento specifico. Il sistema che vi proponiamo può essere la giusta via di mezzo. Chiedere in segreteria.
- √ **La burocrazia dello stress** - Mentre le aziende tentano di reagire alle difficoltà di mercato, lo Stato oppressore e ipertrofico continua il suo ottuso lavoro di sabotaggio nei confronti di chi cerca di produrre valore. Prendete per esempio la nuova burocrazia dello stress. Ma sì, l'insieme delle normative che imbrigliano l'azienda in nuove complicazioni cartacee per poter dimostrare che in casa propria si lavora senza stress. Un assurdo totale. Invece di essere incentivate a lavorare per migliorare l'organizzazione (lo stress in azienda è la conseguenza di cattivi comportamenti manageriali e organizzativi) le aziende verranno spinte a produrre altra carta e a perdere così altro tempo prezioso con l'unico effetto di lasciare le cose esattamente come stavano prima, ma a un costo più alto. Infatti per rimuovere lo stress dalle organizzazioni non servono certificazioni o burocrazie ma solo ed unicamente solidi programmi manageriali che vanno ad incidere direttamente sui comportamenti. Eccone un sintetico elenco, tanto per chiarirsi le idee. Dunque ciò che serve effettivamente è:
- un sistema di organizzazione interna che unisca vertice e lavoratori di prima linea nella comprensione profonda del business, nella definizione degli obiettivi, nella elaborazione della strategia e nella condivisione trasparente di ciò che bisogna fare per rimuovere ciò che non va. Questo sistema è virtuoso (come si dice in gergo è a feed-back negativo) con effetti risolutivi e permanenti nella prevenzione dello stress (ne viene rimossa la possibilità prima ancora che esso si instauri).
  - Un programma di formazione manageriale centrato sull'etica che renda i manager consapevoli del potenziale stressogeno dei loro comportamenti nei confronti dei collaboratori. Il programma deve essere volto ad inserire tale competenza nel sistema di valutazione delle prestazioni dei manager stessi, diventando così un meccanismo auto-correttivo (ancora una volta a feed-back negativo).
  - Un programma di potenziamento della "resilienza" per tutti quei manager soggetti a forti pressioni e responsabilità e conseguentemente potenziali sviluppatori dello stress da super impegno (*are you a workalcoholic?*).

*segue*




# ULYSSE MANAGEMENT

STRATEGIA, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

STUDIO Caglini & Frasconi

- Infine un programma di sviluppo per il personale di prima linea tendente a rinforzare l'autostima attraverso la comprensione profonda del proprio ruolo. Tale comprensione è, secondo la nostra esperienza, inversamente proporzionale a quel livello di stress che possiamo definire *di fondo* per distinguerlo da quello *di picco* che generalmente ha cause ben precise e facilmente rimovibili. Agire sullo stress *di fondo* con questi metodi è una pratica di importanza strategica ancora non sufficientemente compresa dalle aziende, poco sensibili, in Italia, al tema della profilassi (si interviene, quando lo si fa, solo quando i danni sono già stati fatti).

Lo stress è una cosa molto seria, fonte di enormi danni per il benessere delle persone e per la produttività delle imprese, una cosa troppo seria per lasciarla nelle mani dei compilatori di scartoffie. 

- √ **Benefit produttivi** - E' tipico delle persone intelligenti avere punti di vista non convenzionali. In azienda opportunità del genere, a ben vedere, ne esistono un'infinità e mostrare ai collaboratori una visione non convenzionale dell'azienda vivacizza l'ambiente e lo rende più stimolante, con benefici effetti sul rendimento complessivo. Una recente ricerca negli Stati Uniti ha dimostrato che ogni 3 \$ investiti in una palestra interna hanno prodotto 1 \$ in maggior produttività. Dopo tutto, anche in epoca di crisi, allestire una piccola palestra interna in qualche angolino non utilizzato dell'azienda può essere una grande idea.

Rispondete alle nostre  
provocazioni!

## La citazione memorabile, 12

«Nessun mercato ha mai  
acquistato alcunchè,  
solo i clienti comprano»

Peter Drucker

Sedi : Perugia e Monte Vidon Corrado (FM) - P. IVA 02288180546

E mail: [info@ulyssmanagement.it](mailto:info@ulyssmanagement.it) - [www.ulyssmanagement.it](http://www.ulyssmanagement.it)