

Il Rispetto

Aprile 2019

Di Bruno Trincherà



buprim

ORGANIZING COMPLEXITY



Intro

“Il rispetto è come l’aria. Finché c’è, nessuno ci fa caso. Ma se manca, è l’unica cosa a cui si pensa”, in altre parole la mancanza di rispetto può creare grossi danni.

Ogni persona dovrebbe vedere riconosciuta e rispettata la propria dignità. Ciò vale per tutti, ma ancor di più per i lavoratori che ricoprono ruoli di basso livello di responsabilità.

L’apprezzamento del superiore diretto, l’attenzione di un leader e la possibilità di dirigere un progetto incidono sulla motivazione più degli incentivi monetari.

Creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto apporta grandissimi benefici alle organizzazioni. I dipendenti che dicono di sentirsi rispettati sono più soddisfatti delle proprie mansioni e più grati – e quindi più fedeli – alle loro aziende. Sono più resilienti e più cooperativi, lavorano meglio e più creativamente, e sono più disposti a seguire le direttive dei loro capi.

Per questo è importante conoscere gli elementi fondamentali per creare rispetto nella tua organizzazione.



Il Rispetto

In tutti gli ambienti di lavoro, per costruire un'organizzazione improntata al rispetto non c'è bisogno di sovvertire le politiche di gestione delle risorse umane o di adottare altri cambiamenti di carattere formale. Quello che occorre, semmai, è una costante attenzione alle modalità sottili ma importanti con cui si **comunica con gli altri e con se stessi**. Quale che sia il nostro ruolo, leader o collaboratori, tutti noi possiamo costruire un ambiente in cui i colleghi **inviano costantemente segnali di rispetto** e rendono il valore sociale una realtà quotidiana.

Il rispetto non è una risorsa finita; si può mostrare a un collaboratore senza penalizzare gli altri. Ciò vale sia per il *rispetto dovuto* sia per il *rispetto guadagnato*: tutti i membri di un'organizzazione hanno diritto al primo, e tutti le persone che raggiungono o che eccedono gli standard di performance meritano il secondo. E la posizione che occupa una persona nell'organigramma non lo rende più o meno meritevole di rispetto. Il rispetto dovuto andrebbe accordato tanto al portiere quanto al CEO, e il rispetto guadagnato si dovrebbe basare sul raggiungimento o sul superamento di standard specifici del proprio ruolo.

Ecco due accorgimenti fondamentali per guadagnare rispetto.



Il Rispetto

1. LA COMUNCAZIONE

un semplice **gesto di cortesia** o un **elogio** da parte di un leader è spesso sufficiente a far sentire apprezzato il dipendente. Per questa ragione agire dei comportamenti specifici che segnalano rispetto dovuto, come **l'ascolto attivo** e **l'apprezzamento esplicito** di idee e contributi originali sono aspetti che non devi assolutamente tralasciare nella pratica quotidiana. La **delega** di compiti importanti, la disponibilità ad accettare suggerimenti, la **facilitazione delle idee creative**, l'interessamento alla vita privata dei collaboratori e il sostegno aperto nei momenti difficili sono alcuni dei tanti comportamenti che puoi mettere in atto per creare un clima di rispetto. La mancanza di tempo è “una falsa scusa”, osservando che il rispetto concerne in gran parte *il modo in cui* fai quello che devi fare.

Il rispetto dovuto andrebbe sempre incorporato nelle interazioni: non a caso può facilmente manifestarsi in forme semplici come comunicare e ascoltare empaticamente, e sottolineare il valore degli interlocutori. Queste piccole azioni, in realtà potrebbero aiutarti a *risparmiare* un bel po' di tempo. **Ignorare il rispetto può essere molto più costoso** che tenerlo nella dovuta considerazione: gestire le conseguenze della mancanza di rispetto, porta via settimane all'anno ai leader e ai dirigenti delle aziende. Al confronto, il tempo e le energie da dedicare all'apprezzamento della performance, a fare due chiacchiere con i dipendenti o tenere aperte le porte all'ascolto e al confronto, sono un'inezia.



Il Rispetto

2. L'AUTENTICITA'

I comportamenti dei leader **vengono imitati** spesso in tutta l'organizzazione, e proprio come l'inciviltà, anche il rispetto può estendersi a macchia d'olio. Il processo a cascata che parte dal vertice tende a **influenzare a sua volta** anche il modo in cui i dipendenti **trattano i clienti**, i partner di settore e i membri della comunità. I tentativi di mostrare rispetto possono fare più male che bene se sono incoerenti o fatti male. I dipendenti tendono a percepire i complimenti generici della funzione HR o degli alti dirigenti che non trovano riscontro nell'operatività quotidiana da parte di capi e colleghi come **forme di manipolazione o di insincerità**. E se le persone sono particolarmente rispettose in certe situazioni ma non in altre – per esempio, se un manager si profonde in elogi solo in presenza (o in assenza) dei senior leader – probabilmente le sue parole suonano insincere. Così come mostrare un rispetto guadagnato che non è veramente meritato; poiché i lavoratori vedono nella **sincerità** una delle forme più preziose di rispetto, i complimenti insinceri, ancorché ben intenzionati, si rivelano quasi sempre **controproducenti**.

Il Rispetto

Di Bruno Trincherà

NON DOVETE FARLO DA SOLI

Siamo qui per aiutare. Se avete bisogno di un servizio personalizzato per aiutarvi a far crescere il business e raggiungere i vostri obiettivi, prenotate una consulenza strategica gratuita e scopriremo le vostre opportunità di crescita e successo

Prenota la CONSULENZA
GRATUITA Oggi!



buprim

ORGANIZING COMPLEXITY