

Seminario AIDP Abruzzo e Molise
Pescara 28 gennaio 2008

RELAZIONE SULL'INCONTRO
"Dal time management al life management"

Intervento del Prof. Gian Carlo Cocco
Consulente di Direzione

Il Dr. Bonasia, Direttore Risorse Umane della Fater, saluta i convenuti ed illustra le attività e le finalità della AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale). La AIDP inizialmente nasce come Associazione rivolta esclusivamente alle persone che lavorano nell'ambito delle Risorse Umane; nel tempo ha allargato il proprio spazio di attività. Un'associazione fattiva, come ha sottolineato il Dr. Bonasia, vive grazie all'impegno dei suoi associati. In Abruzzo mancano occasioni di incontro capaci di aggregare le persone e di mettere insieme le risorse per avviare processi di crescita e di cambiamento. In quest'ottica l'Associazione si configura come un catalizzatore di energie per creare delle occasioni di incontro e suggerire e generare nuove idee.

Il Dr. Bonasia ha sottolineato come sia fondamentale sostituire il termine formazione con il termine apprendimento. E' importante concentrarsi su ciò che il discente apprende in modo che possa applicarlo nella maniera migliore possibile. Il formatore tradizionale vorrebbe riuscire a comunicare il 100%, in realtà riesce a dire l'80%, il discente ascolta il 50%, comprende il 20% ed applica il 10%. Oggi è necessario traslare dai sistemi di formazione tradizionali ai sistemi di apprendimento che si pongono dalla parte di chi apprende.

AIDP mira ad avviare per quest'anno dei gruppi di lavoro tra gli associati per affrontare insieme tematiche legate alla propria professione con la finalità di sviluppare idee innovative. Tra i temi individuati per i gruppi di lavoro si affronteranno i sistemi di rewarding innovativi, i sistemi innovativi di apprendimento, i nuovi paradigmi delle relazioni industriali e dell'approccio win-win e i sistemi innovativi di valorizzazione delle persone. Ci sarà un incontro sulle nuove tecnologie di comunicazione con il fine di creare una Intranet che dia agli associati la possibilità di scambiare idee e confrontarsi in rete. L'Associazione mira a fornire delle risposte ai fabbisogni degli associati. AIDP vuole mantenere il dialogo con la regione, le province e i comuni da una parte, con Confindustria dall'altra, e con le Università abruzzesi, con l'intento di creare anche partnership e network con altre facoltà esterne.

Il Dr. Bonasia illustra la metodologia per affrontare il tema della riconciliazione della serenità personale con la soddisfazione professionale. Richiama l'importanza dell'equilibrio, che va sempre salvaguardato, tra l'impegno professionale e la serenità e la soddisfazione personale. Ognuno di noi, preso dalla propria attività, spesso sacrifica gli affetti e la propria vita privata sull'altare delle produttività professionale..

E' necessario, quindi, ricorrere ad una nuova filosofia manageriale in grado di ottenere gli stessi risultati passando dalla quantità alla qualità, superando la contrapposizione tra vita lavorativa e vita privata in un'ottica di integrazione e riconciliazione di queste due sfere. Si può lavorare efficacemente, tramite appositi workshop, su questa tematica sia

individualmente con attività di riflessione e con questionari mirati a generare delle risposte, sia tramite confronti a coppie, sia per mezzo di dinamiche di gruppo che favoriscono un interscambio autentico basato sulla solidarietà, sulla condivisione e sullo spirito di squadra.

E' importante ricordare che la satira e l'umorismo possono svolgere una benefica funzione terapeutica all'interno delle aziende e nell'alleggerire le difficoltà della vita quotidiana. Molte ricerche hanno dimostrato che le aziende vincenti sono quelle che riescono a coniugare l'efficacia, l'economicità e l'efficienza con l'umanità, l'umiltà e l'umorismo.

Ognuno di noi, in sintesi, deve coltivare il proprio progetto di vita (che deve comprendere sia le priorità strategiche lavorative, sia le priorità strategiche della vita privata) che deve essere guidato ed alimentato dai propri principi e valori, e deve essere ispirato da una visione e da una missione personale.

Spesso i problemi urgenti tendono a scacciare i problemi importanti. Noi dedichiamo l'80% del tempo a delle attività urgenti che ci portano a raggiungere il 20% dei risultati, e dedichiamo il 20% del tempo a quelle attività che impattano sull'80% dei risultati. Ciò implica che normalmente l'urgenza scaccia l'importanza. Ci sono cose importanti che rimandiamo per dedicarci a cose urgenti. E' fondamentale trovare il giusto equilibrio tra tempo dedicato a cose importanti e tempo dedicato a cose urgenti (evitando che la maggior parte delle cose importanti divengano urgenti e inneschino il ciclo della frenesia). Un modo per guadagnare tempo è quello di delegare delle attività ai nostri collaboratori al fine di farli crescere.

Nei contesti protetti e garantiti, dove non esiste il rischio della smasmodica ricerca dei risultati, alla frenesia si sostituiscono altri disagi quali insoddisfazione, incomprensione, indifferenza, egoismo e vittimismo. E' necessario uscire dal proprio egoismo e lavorare con gli altri per ottenere dei risultati. Una persona che vive continuamente sotto stress, o in perenne insoddisfazione, non può lavorare in modo efficace, per produrre dei risultati sul lavoro è necessario essere sereni ed equilibrati.

Dopo questa introduzione del Dr. Bonaria, il Prof. Gian Carlo Cocco, Consulente di Direzione e Presidente di Gian Carlo Cocco srl, saluta i convenuti ed entra nel vivo dell'argomento. Tutta una serie di indagini e di ricerche fatte su imprese multinazionali, hanno evidenziato che le imprese che producono i migliori risultati (intesi in termini di performance dal punto di vista economico e aumento del valore di natura patrimoniale) sono quelle che hanno i collaboratori meno stressati e soprattutto in grado di equilibrare vita lavorativa e privati lasciando a quest'ultima ampi e gratificanti spazi.

In realtà, chi svolge attività lavorative complesse non smette mai di lavorare: a volte produciamo le soluzioni migliori e le risposte migliori a problematiche lavorative proprio quando siamo in un contesto diverso e siamo emotivamente più distaccati e più rilassati. Spesso produciamo i migliori risultati in tempi lavorativi concentrati proprio perché siamo più focalizzati ed evitiamo di perdere tempo in quanto le energie sono tutte focalizzate sulla attività che stiamo svolgendo.

Una leva chiave per il riequilibrio tra vita lavorativa e privata è la decelerazione. La decelerazione non va intesa come rallentamento produttivo ma come una ricomposizione organica in grado di consentire una efficacia basata sulla qualità anziché sulla quantità. Una parte del nostro lavoro è sicuramente quantitativo, ma una gran parte del nostro lavoro è qualitativo. Nelle imprese multinazionali anglosassoni le persone terminano il lavoro normalmente alle cinque e sicuramente i loro risultati non sono inferiori ai nostri. Ciò implica che lavorare più di otto ore al giorno non vuol dire necessariamente produrre migliori risultati. E' necessario riuscire a convincere i datori di lavoro, gli imprenditori, i manager e i top-manager che la produzione di risultati non deve essere ottenuta sacrificando la propria vita privata ma traendo linfa e stimoli da essa. La mancanza di

equilibrio ci porta a lavorare di più da un punto di vista quantitativo, ma in maniera molto meno efficace da un punto di vista qualitativo e sicuramente producendo di meno. La ricomposizione organica tra vita lavorativa e vita privata incide positivamente sui risultati aziendali e contribuisce al benessere psico-fisico delle persone che in essa operano. E' molto importante lavorare concentrandosi prima di tutto sulle priorità e superare la schizofrenia della contrapposizione tra vita lavorativa da un lato e vita privata, affettiva e spirituale dall'altra. I manager per raggiungere questo importante traguardo dovrebbero promuovere anche una filosofia manageriale che rifugge l'isolamento e promuove l'interscambio.

Per sapere quali sono le priorità della propria vita non è necessario separare la vita privata da quella lavorativa, ma bisogna concentrarsi sui ruoli. Da un punto di vista sociologico i ruoli sono delle aspettative di comportamento che comportano delle responsabilità. Ognuno di noi dovrebbe avere ben presenti quali sono i propri ruoli prioritari. I ruoli chiave che interpretiamo ci servono per individuare i nostri bisogni fondamentali e stabilire quali sono le priorità che si originano dai bisogni. I nostri bisogni sono limitati dai nostri principi che si configurano come delle limitazioni che orientano i nostri comportamenti. Dai nostri principi discendono i nostri valori che sono le idee che guidano il nostro agire quotidiano. Solo dopo aver ripercorso questi aspetti chiave è possibile riformulare e aggiornare organicamente il nostro progetto di vita. Il nostro progetto di vita non è statico, in quanto va continuamente rivisto ed aggiornato; può essere trascritto in un sintetico documento un documento con il quale misuriamo in termini di coerenza tutte le attività e gli eventi che ci capitano. E' assolutamente personale, legato ai ruoli che ricopriamo e basato su una visione e su una forza emozionale che ci ispirano. Esso deve tramutarsi in un budget di vita; ciò significa che dobbiamo stabilire quali obiettivi prioritari vogliamo raggiungere ed in quanto tempo, per poi verificare se sono stati raggiunti. I nostri obiettivi (sia quelli lavorativi, sia quelli privati) devono essere concreti e misurabili.

E' importante stabilire sempre quanto tempo decidiamo di dedicare alla vita lavorativa e quanto alla vita privata in un determinato arco temporale, cercando di preservare un equilibrio che ci garantisca una ottimale soddisfazione in entrambe le aree della nostra vita. In questa ottica la determinazione e la costanza sono fondamentali. *Non dobbiamo fissare priorità alle scadenze, ma dobbiamo essere capaci di fissare scadenze alle priorità.* Le persone che apprezziamo di più sia in un contesto lavorativo che in un contesto privato sono quelle più complete e meno settorializzate. Non bisogna mai privilegiare la vita lavorativa a scapito della vita privata e non bisogna nemmeno privilegiare la vita privata a scapito di quella lavorativa.

La matrice di Eisenhower, così chiamata dal generale statunitense che la ideò, è basata su quattro quadranti che classificano le attività in attività importanti ed urgenti, attività importanti ma non urgenti, attività urgenti ma non importanti, ed infine attività non importanti e non urgenti. Le attività importanti ed urgenti sono quelle che hanno la precedenza assoluta su tutte le altre; sono attività critiche che vanno svolte subito e che molto spesso originano frenesia e stress. Le attività importanti ma non urgenti sono le attività che implicano un ragionamento che permette di approdare verso una soluzione strategica e richiedono disciplina, equilibrio e prevenzione. Normalmente accade però che queste attività vengano rimandate finché non diventano urgenti. Le attività urgenti ma non importanti sono quelle a breve termine che portano via la maggior parte del tempo e che si basano sulla reattività; sono basate su ricatti morali o affettivi che sottintendono una inevitabile richiesta di aiuto. E' necessario a tal riguardo essere capaci di dire di no agli altri, senza suscitare una reazione negativa, lavorando sulle tecniche che affinano la capacità di saper dire di no. Le attività non importanti e non urgenti sono il più delle volte attività marginali, dispersive ed inutili che svolgiamo per abitudine, assicurazione ed

automatismo e sono attività per le quali dobbiamo avere il coraggio di dire di no a noi stessi.

Riepilogando, una attività si può definire importante quando è di estremo valore per il raggiungimento di un obiettivo prioritario. A tal fine è necessario recuperare tempo, risorse ed energie per lavorare al meglio sulle priorità. Una attività è urgente quando non può essere rimandata perché c'è poco tempo a disposizione e si deve intervenire tempestivamente per evitare il peggioramento o l'insorgere di eventuali problemi. Le attività urgenti sono tali se derivano da fenomeni improvvisi o imprevedibili, altrimenti derivano da un ritardo di intervento o da difetti di programmazione. *Ciò che è importante raramente è urgente, e ciò che è urgente raramente è importante.*

Le emozioni sono gestibili quando siamo sereni e tranquilli, sono ingestibili e ci sovrastano quando siamo in tensione. Possiamo riuscire a convivere meglio con le emozioni se siamo più rilassati e più tranquilli. In quest'ottica il life-management promuove la riconciliazione tra soddisfazione professionale e serenità personale garantendo un buon rendimento sul lavoro ed una vita privata appagante.

A cura di Roberta Perilli
AIDP Abruzzo e Molise