

I DIRITTI DEL MANAGER CONTROCORRENTE



Carlo S. Romanelli
presidente Net Working s.r.l.

1) Vivere un anno senza Quarter

Un anno, uno solo, senza l'assillo di giudizi universali dettati da numeri che non sono mai quelli che erano stati previsti, fuori dalla morsa del doversi inventare soluzioni (per quanto sovente molto creative) per rispettare una tabella di marcia che scandisce inesorabilmente ascesa o declino personale. Un anno per pensare, progettare, dedicarsi ad obiettivi di medio periodo assolti dall'obbligo primario di tenere d'occhio la chiusura del periodo che scandisce il battito delle cose ordinarie che ogni volta si drammatizzano in straordinarietà spesso futile, perché troppo di breve periodo. La crescita costante nel breve a prescindere da tutto, anche del mondo che sta ripensando ai suoi criteri di crescita, e ai luoghi in cui questo accade. I clienti che conoscono i ritmi quarterizzati e che si fanno vivi negli ultimi venti giorni chiedendoti gli sconti che non potresti fargli, ma che se non fai non ti permettono di "chiudere i conti" come dovresti. Il dover essere costretti che ogni "quarter" – o altra unità di misura del successo – sia determinante e definitiva per gli esiti personali, quel senso di brevissimo sollievo illusorio se "fai il quarter", oppure l'ansia di sapere che un altro andato male non te lo puoi permettere, e spesso senza poterlo dire (non ce n'è il tempo e non viene mai apprezzato) che non può dipendere unicamente dall'impegno e dalla volontà individuale. E così via; e molto altro. Un anno senza tutto questo, lavorando alla prospettiva con il respiro necessario. Dopo dieci anni di quarter, il diritto di vivere un anno scandito dall'unità di misura delle proprie capacità e senso del futuro, svincolati non dai numeri, ma solo dai rituali associati ad essi.

2) Staccare il Blackberry alle 19,00 (va bene anche alle 20,00)

Il diritto di essere irraggiungibili dopo un certo orario, le 19,00 vanno benissimo e sono più che sufficienti, al massimo le 20,00. Il potersi permettere, non per "ribelle" scelta personale, ma per lucida scelta dell'organizzazione della quale si fa parte, di dedicare un po' di tempo a ciò che si desidera senza invasioni di alcun genere, che normalmente sono totalmente disinteressate alle dimensioni della soggettività, per quanto le esaltino quando farlo risulta essere politicamente corretto. Il fatto è che chi ti pretende perennemente reattivo e rispondente non ha il minimo reale interesse a cosa stai facendo e a come stai in quel determinato momento in cui pretende la risposta. Tutti sappiamo molto bene che la connettività h24 è un disastro aziendale e personale, che non permette di costruire spazi diversificati di rigenerazione soggettiva fondamentali per essere più lucidi e, in ultima analisi, produttivi, visto che è quello che interessa. Qualcuno se ne sta accorgendo, e proprio in queste settimane sta tentando di prendere provvedimenti (vedere la Volkswagen, ed altri ancora). Vedremo: se sarà vissuta come una retromarcia allora non passerà, ritornerà come prima, se invece sarà pensato come un passo in avanti allora forse qualcosa potrà cambiare, meno per chi si è già assuefatto e non ne può più fare a meno.

3) Vivere un periodo senza "cambiamento continuo"

Il cambiamento è un destino manageriale, la vita manageriale si dibatte in buona sostanza tra istanze di cambiamento ed istanze volte alla conservazione, a volte si è chiamati a seguire una parte del pendolo, a volte l'altra. Nessuno mette in discussione l'ineluttabilità del cambiamento e il ruolo che il management ha nel suo governo, ci mancherebbe altro. Ma la retorica del cambiamento continuo, quella sì, si può mettere in discussione. Il cambiamento non è sempre cosa buona e desiderabile ed essere chiamati ad essere paladini del cambiamento a prescindere,

purché funzionale agli obiettivi aziendali, è una delle logiche manageriali più faticose e logoranti. Sappiamo invece che dopo fasi di grande cambiamento ogni organizzazione avrebbe bisogno di una fase di stabilizzazione, per poi prepararsi ai nuovi cambiamenti che verranno. E non è necessariamente nemmeno vero che nel cambiamento le persone danno il meglio di sé; questo è vero fintanto che hanno il tempo e il modo di poter interpretare il cambiamento stesso, e quindi di dargli un senso, anche rispetto a sé stessi.

Sarebbe già un gran risultato permettere di affrontare i cambiamenti con le energie necessarie per non divenirne oggetto in una fase successiva, con il risultato di esserne a propria volta spazzati via.

"Accettare l'ideologia del cambiamento continuo significa accettare che la vita di un uomo sia strettamente ridotta alla sua esistenza individuale, e che le generazioni passate e future non abbiano più alcuna importanza ai suoi occhi", scriveva Michel Huellebecq¹. Non è forse quello che sta accadendo oggi in molte organizzazioni?

4) Lavorare in un'azienda che rispetti il budget assegnato

Sì certo, è un paradosso, i manager sono pagati per rispettare il budget e fare anche meglio. Ma è fortunato in realtà chi lavora in un'organizzazione che assegna un budget e permette di lavorarci sopra "normalmente", perché oramai è più il tempo che si passa a sistemare e revisionare i budgets in corso d'opera che quello che si può realmente dedicare alle azioni necessarie per onorarlo. La schizofrenia dei budgets è un portentoso fattore di logorio che spesso genera prima di tutto le premesse per lavorare in uno stato di ansia permanente e alla finzione manageriale di dover dare segnali di coerenza in un contesto che in realtà la sacrifica all'adattabilità del momento, E' pura sopravvivenza, lo sviluppo e la crescita sono ben altra cosa.

5) Essere licenziati con dignità

Prima o poi può capitare a tutti, di questi tempi, e i manager spesso sono dei licenziati "privilegiati". Ma la dignità non è un privilegio di nessuno, è un diritto per tutti, e in questa strana stagione si affermano sempre più frequentemente prassi crudeli, che paion studiate appositamente per ferire la persona. Licenziamenti dopo viaggi premio per i risultati raggiunti, situazioni irridenti e sbrigatività dell'atto, quasi a volersi togliere il problema più velocemente possibile. E' un momento particolare e difficile nella vita di chiunque, e come tale va gestito, sia che ne sei il soggetto che l'oggetto, da qualunque parte per il momento si stia.

6) Non esibire la "passione"

In questi tempi che "bruciano" vite, carriere ed esperienze per costruirne altre con nuove energie, non è possibile non avere "passione"; o meglio, non è possibile non esibirla pubblicamente perché ad essa si attribuiscono virtù taumaturgiche nella costruzione di prestazione e nuove forme d'identità in grado di sostituire il venir meno progressivo del senso di appartenenza, che per decenni ha creato significati sufficienti per "darsi" alla propria organizzazione. In realtà non importa veramente quanta ne hai (quella vera molto spesso è discreta e non così appariscente), ma la capacità di farne un esempio, un copione imitativo che gli altri devono seguire. E' un diritto costruire le proprie passioni come processo interiore, e poter decidere come e quando trasferirle agli altri, è un diritto non farlo a comando solo perché altri strumenti di gestione non funzionano più.

E' un diritto pensare che ogni cambiamento di paradigma dovrebbe generare nuovi diritti.