

**collaborativo** <col·la·bo·ra·tì·vo> agg. **1.** Impostato sulla collaborazione o ad essa improntato. **2.** Disposto a collaborare. [Der. di *collaborare*].

**collaboratore** <col·la·bo·ra·tó·re> s.m. (f. *-trice*) ~ Chi partecipa attivamente a un'impresa, per lo più limitatamente alla propria competenza e senza esplicare funzioni direttive; *c. di un giornale, di una rivista*, chi collabora a un giornale o a una rivista con un compenso stabilito in base ai singoli articoli o scritti pubblicati ♦ *C. esterno*, chi contribuisce con il proprio lavoro all'attività di un'azienda senza esserne formalmente dipendente ♦ *C. scientifico*, chi svolge azione di propaganda informativa presso i medici per conto delle case farmaceutiche ♦ *C. di giustizia*, chi, dissociandosi da organizzazioni criminali, mafiose o terroristiche alle quali apparteneva, rivela di propria iniziativa ai magistrati o alle forze dell'ordine quanto sa circa reati sui quali s'indaghi per scoprire il colpevole ♦ *C. familiare* (o *c. domestico*), persona addetta ai lavori domestici presso una o più famiglie. [Der. di *collaborare*].

**collaborazione** <col·la·bo·ra·zió·ne> s.f. ~ Partecipazione attiva, variamente determinata e valutabile, al compimento di un lavoro o allo svolgimento di un'attività ♦ *part.* Obbligo del prestatore di lavoro subordi-

## PMI - La scelta dei COLLABORATORI

Scegliere un nuovo **Collaboratore** è un'attività che ciclicamente deve essere fatta in **Azienda**. L'inserimento di una nuova persona all'interno della nostra **Organizzazione** è sempre un momento che può **generare** delle **tensioni** e dei possibili **danni** anche a lunga scadenza.

Andiamo a vedere quali sono i **punti focali** su cui occorre prestare attenzione, in modo da evitare di prendere delle “**cantonate**” quando scegliamo un **Nuovo Collaboratore**:

- 1) verifica delle **Competenze (Skill)** del candidato;
- 2) verifica della corrispondenza tra **Valori Personali** e **Valori Aziendali**;
- 3) verifica della capacità del candidato di **Lavorare in Gruppo (Team)**;
- 4) verifica della **Compatibilità Caratteriale** con i componenti del gruppo;
- 5) verifica della **Motivazione Personale**;
- 6) verifica della capacità di **farsi carico del lavoro da svolgere**.

L'elenco che vi ho sottoposto è anche la successione logica che consiglio di seguire per analizzare le caratteristiche del nostro candidato, mischiare i vari passaggi potrebbe generare confusione.

1) **COMPETENZE** - Se ci serve un ingegnere meccanico, con almeno 5 anni di esperienza all'interno di un ufficio tecnico, questo sarà il nostro punto di partenza. Allo stesso modo se ci serve una persona che parli il mandarino dovremo cercare in primis questo elemento tra i nostri candidati.

Se dobbiamo svolgere un lavoro **prima di tutto** il nostro Collaboratore **deve saper fare quella cosa**.

2) **VALORI** - Tutte le aziende hanno dei Valori di riferimento, molte volte **impliciti**, alcune volte **esplicitati**, questi concorrono a generare la **Cultura Aziendale** ed il modo di lavorare all'interno della nostra organizzazione. Quando un nuovo Collaboratore entra all'interno di questo sistema, deve conoscere ed accettare questi valori, ma se desideriamo che la relazione sia proficua e duratura nel tempo occorre che i **Valori Personali** ed i **Valori Aziendali** siano **molto simili**.

3) **TEAM** - La capacità di lavorare all'interno di una squadra è sempre più importante, saper **riconoscere il proprio ruolo** e capire come **stare in relazione con gli altri** componenti del gruppo, sono capacità da cui non si può prescindere. La capacità delle persone di **lavorare assieme ad altri** non è così scontata come molte volte si pensa.

4) **COMPATIBILITÀ** - Anche quando i primi tre requisiti sono soddisfatti non è detto che il candidato sia il nostro **Collaboratore ideale**. Un elemento che troppo spesso viene trascurato è la capacità di entrare in relazione con le altre persone. Nella mia attività di consulenza, mi è capitato spesso di vedere delle importanti perdite di efficienza generate dai **dispetti tra le persone**; spesso questo accade perché: **“il collega di lavoro ci è antipatico”**. Non è semplice indagare questo aspetto della personalità, io da molti anni utilizzo l'**Enneagramma** che mi ha dato e continua darmi, grandi soddisfazioni.

5) **MOTIVAZIONE** - Questa è la benzina che fa muovere il mondo, in realtà anche il **Potere**, il **Sesso** e il **Denaro** funzionano allo stesso modo, ma questa è un'altra storia. Un Collaboratore motivato ti **“spacca le montagne”**, lavorare per mantenere e sviluppare la motivazione nei propri collaboratori è un'attività strategica, quotidiana, che l'imprenditore deve fare, ma la **Motivazione** deve essere anche presente come caratteristica personale del nostro candidato.

6) **FARSI CARICO DEL LAVORO** - Troppo spesso, soprattutto all'interno della Pubblica Amministrazione, ci troviamo di fronte a delle persone che **svolgono soltanto il proprio lavoro**, ma non si preoccupano di tutto quello che gli capita intorno. Questo approccio è **sbagliato**, tutti noi siamo inseriti all'interno di **Processi**, dove prima e dopo vengono fatte **“cose”** che influenzano o vengono influenzate dal nostro pezzo di lavoro. Un bravo collaboratore deve avere la capacità e soprattutto la voglia, di **capire cosa avviene prima e dopo di lui** per cercare il modo migliore di svolgere il proprio compito. Deve **essere responsabile**, ed essere responsabilizzato, per il raggiungimento del proprio obiettivo. Quindi occorrono **informazioni** e **delega**, in modo che i nostri collaboratori abbiano quella **libertà di manovra**, necessaria per poter **lavorare al meglio**.

Questa veloce analisi mi è servita per farvi capire quanto sia importante **scegliere con attenzione** i propri **Collaboratori**. Il lavoro da svolgere non è difficile, ma occorre non trascurare alcun passaggio, in questo modo si ridurranno al minimo i rischi di insuccesso.

Per prima cosa scegliamo una persona che abbia le **Capacità Tecniche** richieste, condivida i nostri **Valori** e sappia lavorare in **Team**. Verifichiamo poi la sua **Compatibilità Caratteriale** con il gruppo di lavoro, la sua **Motivazione** e soprattutto la sua capacità di **farsi carico del lavoro da svolgere**. Se tutti i requisiti sono soddisfatti, con buona probabilità abbiamo trovato un **OTTIMO COLLABORATORE**, che ci seguirà per molti anni, dandoci grandi soddisfazioni.

◆ Se desiderate mettervi in contatto con me, per chiarimenti od approfondimenti, eccovi i miei riferimenti:

✉ [info@studiosardelli.it](mailto:info@studiosardelli.it)

☎ + 39-335-5328248

Grazie per avere letto il mio articolo, a presto.

Cordialmente,

Gianluca Sardelli

Tag: Consulting; Communication; Team Building.

**Pubblicato su PULSE di LinkedIn il 27-09-2015 - DOMENICA**