



INoltre

Il nostro sguardo sul mondo che ci gira INTorno

La Moda Dei Video Aziendali E Il Loro (Non) Senso

Molti di noi hanno visto il **video registrato dai colleghi della filiale Intesa Sanpaolo di Castiglione delle Stiviere per un concorso aziendale interno.**

Lo stupore iniziale si è trasformato in un sorriso amaro per poi lasciare spazio ad una tristezza infinita, non solo pensando a quanto possano essere pericolosi i social network che permettono di accanirsi su una persona senza alcun filtro o riflessione adulta, ma anche perché non ci sembra che questa situazione sia molto distante dal nostro mondo. Molto ci sarebbe da discutere sui social network, sul loro utilizzo, sui rischi che questo comporta. Qui noi però **ci vogliamo soffermare su queste iniziative aziendali volte al coinvolgimento dei dipendenti, che vorrebbero essere motivazionali e quindi utili ad aumentare la produttività.**

Questo video di Banca Intesa dovrebbe essere, per i vertici aziendali, un momento di riflessione sulle loro strategie di “team building” e sui valori che ad esse sottendono. Non si rendono conto, e se si rendono conto è peggio, che non è in questo modo che si crea un ambiente sereno e un clima positivo?

Situazioni come queste possono generare rabbia, frustrazione, calo di autostima e perdita di motivazione.



Come possono pensare che una convention o una cena aziendale possa creare un clima positivo quando quotidianamente si subiscono pressioni commerciali o si è costretti a lavorare con carichi di lavoro diventati ormai disumani?

Simili eventi sono troppo distonici rispetto alla realtà vissuta tutti i giorni nel posto di lavoro!

Non succede forse **anche nella nostra azienda** di trovarsi talvolta in situazioni analoghe o di essere FORTEMENTE invitati a partecipare a cene (tra poco ci siamo con quelle natalizie) in cui il capo di turno ritiene importante la nostra presenza per dimostrare ad altri che si è una grande famiglia?

A queste aziende chiediamo più coerenza tra valori dichiarati ed agito quotidiano; solo così il clima aziendale può migliorare e con esso la produttività e la reputazione presso la clientela. Solo allora, **in un ambiente lavorativo solidale** anche una cena può essere un momento aggregativo.

Per far questo è necessario migliorare l'organizzazione del lavoro con il contributo di chi la conosce meglio: i dipendenti.

Diciamo anche che sarebbe ora di fare un passo in avanti superando un altro modello inadeguato: **la cultura dello yesman.**

Per anni ha imperato indisturbato e fin troppi danni ha fatto e sta facendo. Solo un ascolto attento dei dipendenti può migliorare il clima aziendale.

Anche in questo caso è la cultura aziendale che va cambiata. **Chi ha il coraggio di esprime le proprie idee, le proprie critiche e proposte va premiato e non considerato "uno che rema contro".**

E, invece, l'azienda si fa forte delle **nostre legittime paure di ritorsioni** (demansionamenti, mancati riconoscimenti, trasferimenti o, al contrario, mancati trasferimenti), paure che sono tanto più forti quanto forte è il nostro senso di solitudine. Questa è la condizione in cui spesso veniamo messi perché l'azienda stessa **trae vantaggio dall'isolarci e dal metterci in competizione l'un l'altro** ma a cui dovremmo provare a sottrarci creando alleanze e facendo squadra con gli altri colleghi proprio per disinnescare quelle dinamiche disfunzionali che fanno il gioco di chi ci vuole mettere in soggezione da un punto di vista psicologico.

I cambi culturali sono possibili anche se difficili.

Ma bisogna volerli e operare perché avvengano, non solo dichiararli.

19 ottobre 2017

La Segreteria First Cisl di UniCredit Group

