

## Alley Oop

L'altra metà del Sole

HOME AT WORK STEM IMPRENDIAMO ONBOARD POLIS WEL-FARE IN FAMIGLIA A SCUOLA ARTE SPORT OFF

ALLEYBOOKS CARA@ALLEY EBOOK ALLEYWEEK CHI SIAMO

CATEGORIA: AT WORK

## Oggi servono leader molto forti... e incredibilmente vicini



scritto da Riccarda Zezza il 29 Gennaio 2021

AT WORK



Nel 2014, l'attuale Presidente degli Stati Uniti Joe Biden mandò questo memo al suo staff:

*Al mio meraviglioso staff,  
vorrei dedicare un momento a chiarire qualcosa per tutti. Non mi aspetto né voglio che qualcuno di voi sacrifichi o perda importanti obblighi familiari a causa del lavoro.  
Gli "obblighi familiari" includono, ma non sono limitati a, compleanni, anniversari, matrimoni, cerimonie religiose di qualsiasi tipo, lauree e momenti di bisogno come una malattia o una perdita in famiglia.  
In pratica, mi spingerò a dire che se scopro che nel lavorare con me mancate a importanti responsabilità familiari, ne sarò molto deluso. Questa è stata una regola non scritta sin dai miei giorni al Senato.  
Grazie a tutti per il duro lavoro*

All'epoca, Joe Biden era vicepresidente degli Stati Uniti. Avreste immaginato che avesse cose più importanti e urgenti da fare, prima di trovare il tempo per fermarsi a scrivere una nota di questo tipo al suo staff. Invece mandare questo messaggio era in cima alla sua lista di priorità, perché **faceva parte del suo modo di essere e di ciò in cui credeva** (e ancora crede). Biden voleva esplicitamente autorizzare delle scelte personali importanti nelle persone che



## ULTIME NOTIZIE

-  22:23 Sciopero Dei Giornalisti Del Sole 24 Ore
-  16:20 Giornata Della Memoria, Un Concerto Sulle Note Di Morricone
-  17:28 Giornata Della Memoria, Come Raccontare Ai Ragazzi La Storia?
-  14:50 Giornata Della Memoria, I Giovani Rendono "Social" Le Pietre D'inciampo Di Milano
-  18:49 Cambio Vita: Diletta Scanduzzi, Da Cantante Lirica A Startupper Campionessa Di Tiramisù
-  11:08 Fondi Europei, Crescono I Finanziamenti Per Le Donne Della Pesca
-  17:23 I Nostri Dati Online: Aumentano I Crimini Informatici, Ecco Come Navigare In Sicurezza
-  11:10 Covid E Brexit: Esodo Di Stranieri Da Londra
-  08:59 Giornata Della Memoria, Raccontare Ai Bambini La Tragedia Dell'Olocausto
-  15:33 Giornata Della Memoria, L'Olocausto Raccontato Dalle Donne

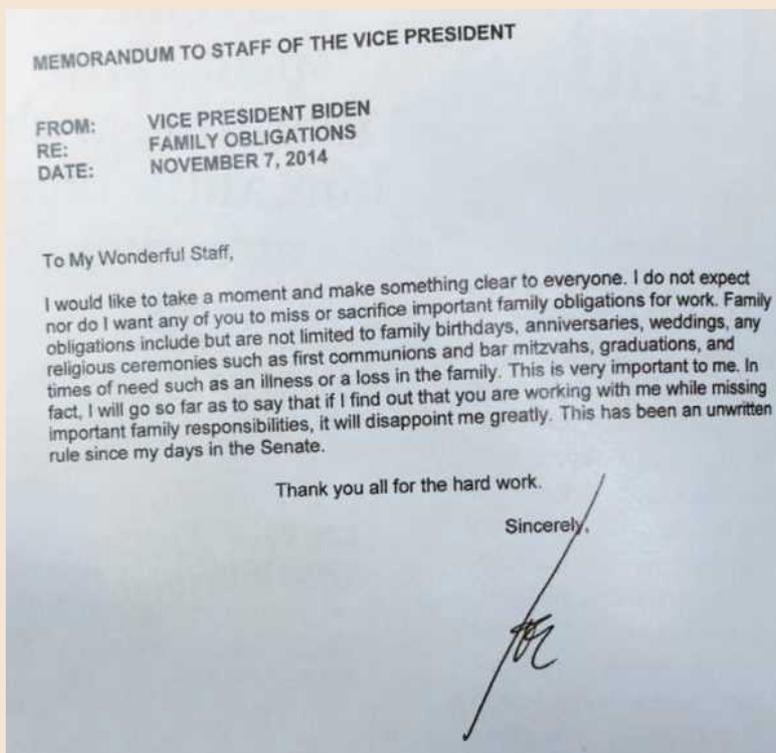
## CLOUD TAG

Ambizione/Bambini/CARRIERA/  
Coraggio/Covid-19/Diritti/Donne/  
Donne Di Sport/Educazione/Famiglia/  
Figli/Futuro/Genitori/Giovani/  
Inclusione/Italia/LAVORO/Mamma/  
Mamme/Maternità/Occupazione/Papà/  
Politica/Scelte/Scuola/Sport/Startup/  
Stem/Uomini/Vita



ARCHIVI

lavoravano con lui: d'altronde è l'uomo che ha prestato giuramento come senatore dalla stanza d'ospedale dove erano ricoverati i figli di 2 e 3 anni dopo l'incidente che gli aveva portato via la moglie e un terzo figlio. Così potente è l'animo delle persone, e così capace di influenza quando si esprime attraverso la leadership.



La nota di Joe Biden, (tweet di Dan Barker)

Di [leadership gentile](#) e dell'importanza della [gestione delle emozioni](#) nel mondo del lavoro si parla sempre più spesso e con sempre maggiore sostanza da quando è caduto quel poco che era rimasto della distanza tra dimensione lavorativa e personale e siamo tutti definitivamente visibili nella nostra quotidiana complessità. Si è quindi capito che la **gentilezza** e la **cura** pagano anche nelle relazioni professionali, in special modo quando a dare l'esempio sono i capi: la capacità di compassione nelle aziende è stata collegata a una maggiore collaborazione e [fiducia](#), a maggiore capacità sociale e a una maggiore percezione del [proprio valore](#) da parte dei dipendenti.

Eppure, secondo un [sondaggio](#) condotto da Gallup negli Stati Uniti nel 2020, **solo il 45% dei dipendenti ha la percezione che alla propria azienda importi come stanno**. Non solo: un capo "tossico" è stata la principale ragione di dimissioni per il 60% dei lavoratori coinvolti in [una ricerca di Randstad](#). Come fare fronte a queste evidenze, inaugurando una stagione in cui prestare attenzione e avere cura non vengano più visti come atteggiamenti in conflitto con l'efficienza e la determinazione?

Una delle ragioni principali per cui le persone esitano a dimostrare cuore sul lavoro è infatti **la paura che l'empatia provochi sentimenti ingestibili** sia in chi la esprime che in chi la riceve. Come spiega [l'articolo](#) scientifico "Risvegliare la compassione nei manager", pubblicato a ottobre 2020 sul Journal of Business and Psychology da un team di ricercatori finlandesi, è facile confondere l'empatia affettiva – ovvero la capacità di sentire ciò che sentono gli altri, che in effetti può provocare stress e preoccupazioni di natura empatica – con l'attenzione a ciò che gli altri provano, che è invece una capacità collegata al saper prendere le distanze e al **saper comprendere cosa gli altri provano** senza necessariamente "risuonarlo". D'altra parte, dicono i ricercatori: "specialmente in ambienti

- ▾ Gennaio 2021
- ▾ Dicembre 2020
- ▾ Novembre 2020
- ▾ Ottobre 2020
- ▾ Settembre 2020
- ▾ Agosto 2020

competitivi come quelli di lavoro, le persone corrono il rischio di aumentare i comportamenti noncuranti o di sfruttamento verso gli altri, e possono preoccuparsi che mostrare compassione spinga gli altri ad approfittarsi di loro o a scaricargli addosso tutti i propri affanni”.

Insomma, è possibile **acquisire e allenare l'arte della cura**, nonostante i segnali in senso contrario che ancora pervadono la nostra cultura lavorativa?

Secondo l'Harvard Business School, la risposta è sì, e forse la migliore opportunità per iniziare questo allenamento ci viene proprio dalla commistione tra vita privata e lavoro che stiamo sperimentando ampiamente in questi mesi. Nella [ricerca](#) dal titolo “La buona Leadership è un atto di gentilezza”, i professori Groysberg e Seligson citano il collega Richard Davidson, fondatore del Centro per la Ricerca su Menti Sane dell'Università del Wisconsin, che paragona la pratica della gentilezza a **un allenamento con i pesi**:

*La compassione, come le competenze fisiche e accademiche, appare come qualcosa che non è fisso, ma che può essere migliorato con la formazione e la pratica. Le persone possono effettivamente costruire il loro “muscolo” della compassione e rispondere alla sofferenza degli altri con attenzione e desiderio di aiutare.*

Se quindi la capacità di cura, l'attenzione alle emozioni proprie e altrui e il coraggio di adottare uno sguardo più prossimo fino a ieri ci sembravano comportamenti autorizzati e necessari solo nella sfera privata, proprio oggi che ci viene chiesto di “distanziarci socialmente” diventano competenze necessarie a **colmare mancanze sempre più evidenti** nei sintomi e negli esiti anche in ambito lavorativo. E l'unico modo per acquisirle ed esercitarle sul lavoro è proprio farne pratica con consapevolezza: sono capacità che abbiamo, si tratta di dar loro un nome e declinarle in gesti e comportamenti con i colleghi, i capi, i clienti. Se all'inizio potrà sembrare strano o faticoso, per aiutarci possiamo buttare un occhio su una check list di pratiche quotidiane redatta dai ricercatori dell'Università di Helsinki, che invita a:

ascoltare,  
essere presenti,  
avere empatia,  
mostrare coraggio,  
essere autentici,  
apprezzare gli altri  
essere consapevoli.

A questa lista potremmo aggiungere, come ha fatto il presidente Biden con il suo memorandum, lo sforzo di dire in modo esplicito quali sono le cose in cui crediamo e che ci rendono chi siamo.

---

#### PARTECIPA ALLA DISCUSSIONE

Nome \*

Email \*

Il tuo indirizzo email non verrà pubblicato

Sito web