

CoEvolution Magazine

GENNAIO 2021

**L'evoluzione
professionale
2021**



CoEvolution Magazine

Ideazione e direzione Rosanna Del Noce

Contributi

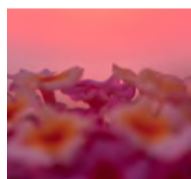


Rosanna Del Noce



DIGITAL HR ADVISOR - CEO RECROUND

SEMPRE PIÙ HUMAN, SEMPRE PIÙ DIGITAL



Sabrina Capraro



HR BUSINESS PARTNER - BENZO GROUP

LE QUALITÀ UMANE DI UN HUMAN MANAGER



Maria Grazia Russo



FOUNDER OUT OF THE BOX

L'INTELLIGENZA EMOTIVA DI LEADER E BRAND



Amanda Fracanzani



SENIOR CONSULTANT RECROUND - EXECUTIVE COACH - ADVISOR

RIPARTIRE DALLA RECIPROCIÀ DI INTENTI



Alberto Manieri



CONSULENTE - INTERPRETE DI REALTÀ

L'EVOLUZIONE PROFESSIONALE 2021



CoEvolution Magazine by Rosanna Del Noce is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivates 4.0 International License

Il Coevolution Hub di Recround è guidato da un team di professionisti specializzati in progetti di formazione e consulenza.

I nostri principali ambiti di competenza:

**LEADERSHIP &
COEVOLUZIONE**

**DIGITAL &
ONLIFE HR**

**ENGAGEMENT &
COMUNICAZIONE**

**EMPLOYEE
ADVOCACY HUB**

**ATTRACTION &
ONBOARDING**

**REMOTE WORK
MANAGEMENT**

**BRAND EXPERIENCE
JOURNEY**

**KNOWLEDGE &
PURPOSE SHARE**

**SOCIAL
EMPLOYER BRAND**

Scegliere la Coevoluzione

Sempre più human, sempre più digital.

di Rosanna Del Noce

Il 2021 segna il definitivo passaggio al mondo on-life. Un mondo dove sono scemati i confini tra analogico e digitale, tra sfera personale e professionale. Il remote work, la dipendenza dagli strumenti digitali e la metamorfosi del contatto umano ci hanno fatto ritrovare in un nuovo pianeta.

I prossimi mesi ci riservano altre novità e **il mio invito è quello di lasciarsi sorprendere** perchè ciò che ci stupisce o meraviglia ha il merito di riportarci alla nostra essenza.

Lasciamoci sorprendere e diamo una nuova forma alla nostra quotidianità, rallentiamo il passo di fronte al mistero e scopriamo qualcosa di noi che probabilmente è cambiato per sempre.



Questo primo articolo del 2021 è dedicato a 4 aspetti chiave da accogliere nell'evoluzione personale e aziendale.

Il tuo tempo è prezioso

Immagina che la tua azienda sia una città abitata da colleghi, partner, follower, prospect, investitori, fornitori. La particolarità di questa città è che il tempo non è quello scandito dalle lancette o segnato sul calendario.



Il tempo è frammentato nelle innumerevoli occasioni in cui ogni cittadino riesce a dare compiutezza al suo ruolo. Quando un singolo contributo si rivela utile per gli altri avrà dato valore al loro tempo, avrà dato ulteriore tempo al loro tempo.

Quando ad esempio forniamo un'informazione strategica ai nostri colleghi abbiamo liberato tempo che sarà a disposizione delle persone che beneficiano di quell'informazione.

In pratica abbiamo generato tempo per la continuità e il benessere della nostra città.

Se il contributo è inutile o negato toglieremo tempo agli altri e all'intera organizzazione.

Hai presente quando dichiarare che una riunione o una scelta si rivela una perdita di tempo?

Il 2021 è sicuramente l'anno in cui agire con il preciso intento di far crescere il tempo in modo esponenziale.

In ogni circostanza la priorità sarà quella di comprendere come essere più utili e contribuire a aumentare il tempo proprio e altrui.

Sarà fondamentale far confluire le energie esattamente dove servono, delegare una decisione alla persona che in una data circostanza possiede la capacità di convertire il suo contributo

in molto più tempo da mettere a disposizione dell'intero ecosistema aziendale. **La tua azienda è pronta a diventare il posto dove il tempo è riconosciuto come il bene di scambio più prezioso?**

Il 2021 è l'anno decisivo per sviluppare un'adeguata capacità di progressione e, se necessario, realizzare un percorso di formazione per sviluppare questa potente capacità.



Stai il centro del tuo spazio di attrazione

Ti stai chiedendo se il tuo ruolo professionale ti rappresenta davvero? Vuoi curare il tuo personal brand per proporti per nuove posizioni?

Il **primo passo da compiere** è abbandonare l'idea di compilare qualsiasi tipo di mappatura delle competenze o scegliere le parole più suggestive con cui descriverti su LinkedIn.

La seconda mossa da fare è fermarti a osservare le diverse e innumerevoli competenze che esistono nel mondo. La terza mossa è riflettere sul fatto che le competenze non si possiedono, non ci appartengono. La competenza è la conoscenza che si materializza in un'esperienza e si applica con diversi livelli di adeguatezza.

Le competenze sono come i satelliti che ruotano intorno alla terra quando la terra sei tu. Tu sei al centro dello spazio di attrazione di conoscenze e relazioni.

La quarta mossa è rafforzare il percorso che ti porta alla verità personale.

La fiducia nelle tue sensazioni, nelle tue idee e la capacità di sperimentarle creeranno intorno a te uno spazio che attrarrà come un magnete l'interesse di altre persone.

Da questo spazio trasmetti la tua essenza e scopri relazioni che daranno ulteriore propulsione alla tua unicità personale e professionale.

Lavora sui tuoi touch point interattivi e in poche settimane avrai otterrai i primi importanti riscontri.

Dai un presente al futuro

L'invito per il 2021 è di curare la dimensione relazionale tra le diverse generazioni per rispondere meglio al passato, al presente e al futuro.

La capacità di rispondere al Passato equivale a riconoscere i meriti delle passate generazioni, la loro saggezza, gli strumenti e le conoscenze con cui hanno garantito e guidato il percorso delle nuove generazioni. La capacità di rispondere al Presente equivale alla capacità di essere connessi con la realtà e saper riconoscere le occasioni in cui impiegare le nostre doti e i nostri talenti per il bene del nostro team e dell'intero ecosistema aziendale. Quando lavoriamo rispettando lo spazio vitale di tutti e facilitiamo la circolazione di una buona sinergia, impariamo a comprendere ancora di più quanto sia importante la presenza e il contributo di ogni collega.

La capacità di rispondere al Futuro consiste nella consapevolezza che il destino delle future generazioni dipende da ogni scelta che facciamo nel presente. Per questa ragione è fondamentale ricordarci che una delle principali responsabilità di un leader.

Il ruolo dei leader ha senso quando comprende il valore delle relazioni tra le diverse generazioni e sa che non potremo tramandare le relazioni ma ciò che è nato da esse.



L'atmosfera relazionale sarà e porterà voi e le persone coinvolte in una dimensione di coevoluzione in cui ritrovare il piacere di ascoltare le storie, accedere a nuove intuizioni e realizzare azioni consapevoli e condivise.

Accendi la tua creatività

Perché il 2021 è l'anno in cui la nostra creatività ci darà delle importanti gratificazioni? Quando cambiano gli scenari professionali e sociali la creatività ci permette di dare innanzitutto un senso e uno sbocco all'iniziale senso di incertezza sul nostro futuro.

L'esercizio della creatività ci coinvolge in una continua evoluzione. Il mistero che ci coglie di sorpresa e ci trova impreparati non ha bisogno di essere risolto!

Il mistero ci chiede di attingere alla nostra capacità di esplorare, di riconnettere le nostre qualità con la magia della creatività, di lasciare che l'evoluzione faccia il suo corso nella nostra sfera personale e professionale.

Vogliamo che il nostro lavoro sia una delle principali fonti di benessere personale? Smettiamo di credere di sapere tutto di noi. La creatività è quella torcia con cui trovare un varco tra le nostre certezze, concederci nuove rivelazioni, scoprire quali sono i nostri veri talenti e cosa fare per esplicarli.

Le circostanze inaspettate sono il momento migliore per ritrovare la nostra unicità, esprimerla con autenticità e ritornare a essere l'inesauribile fonte del nostro benessere.

CoEvolution Hub

“L’attitudine alla Coevoluzione è la capacità di evolvere in armonia con i cambiamenti del contesto”

Benvenuti nel mondo onlife



COEV OLU ZIONE

L'evoluzione di un'organizzazione è possibile quando coinvolge tanto i collaboratori quanto gli altri stakeholder.

Vuoi conoscere la Coevolution Attitude della tua azienda?

Scrivi a info@recround.it

Le qualità umane di un **Human Manager**

di **Sabrina Capraro**



Mai come ora, nel corso dell'emergenza Covid 19, le aziende si trovano a dover riorganizzare processi, comunicazione, vendite e marketing. Ma non solo.

Il ruolo HR vive una fase decisiva, di profondo cambiamento. È cambiato lo scenario, sono cambiate le priorità, è cambiato il mondo.

La capacità di un'organizzazione di evolvere e di essere in grado di far evolvere il ruolo delle persone che vi operano, mantenendo alto il livello di motivazione, rappresenta la principale sfida. Ma non solo: riuscire a coordinare le persone a distanza non è un'impresa così facile. Cambia il mindset e cambiano le priorità. Ecco che il lavoro a distanza, lo smartworking, la digitalizzazione dei processi, l'individuazione di nuovi tool collaborativi diventano nuove mete da raggiungere in fretta.

La capacità di un'organizzazione di evolvere e di essere in grado di far evolvere il ruolo delle persone che vi operano, mantenendo alto il livello di motivazione, rappresenta la principale sfida. Ma non solo: riuscire a coordinare le persone a distanza non è un'impresa così facile. Cambia il mindset e cambiano le priorità. Ecco che il lavoro a distanza, lo smartworking, la digitalizzazione dei processi, l'individuazione di nuovi tool collaborativi diventano nuove mete da raggiungere in fretta.

Come riuscire a gestire a distanza i processi di recruitment & selection, l'engagement, le attività di sviluppo, i people analytics?


La tecnologia è uno strumento di grande aiuto anche se fortunatamente serve qualcosa di più. **Oggi più che mai c'è bisogno di una vera evoluzione delle attività HR**, occorre potenziare la cultura di un'organizzazione e creare coesione. Siamo attraversando un momento storico nel quale sono fondamentali le qualità di Human Manager.

Le persone desiderano essere parte di un'organizzazione evoluta, migliorare la loro esperienza professionale, prendersi cura del loro benessere psicologico e impegnarsi nel sociale.



Assistiamo – rispetto agli anni passati – ad uno spostamento verso un’esperienza di lavoro più **olistica**, capace di integrare vita professionale e vita privata.

Il coinvolgimento delle persone è sicuramente una sfida, sia a livello di connessione emotiva che di impegno nei confronti dell’organizzazione di appartenenza . Quando le persone si sentono stimate, valorizzate, in una semplice parola “ascoltate”, ecco che la loro dedizione e il loro entusiasmo per il lavoro e l’azienda crescono. Aumentano la fidelizzazione e l’engagement.



Quando le persone hanno individuato il loro purpose individuale e trovano una vicinanza e una coerenza con il purpose aziendale contribuiscono attivamente a coltivare la cultura aziendale.

Ecco che una delle qualità che deve possedere un Human Manager, o comunque un leader, è la capacità di **ascolto attivo e partecipativo**.

Saper ascoltare i collaboratori con l’autentico proposito di farli progredire, incoraggiarli, cooperare, vivere pienamente il proprio ruolo. Nessun ecosistema di cultura e produttività può evolvere senza una politica di **benessere**, supportata da strategie su misura e alimentata dall’ascolto attivo dei propri collaboratori.

La **cura per la relazione** è il presupposto di ogni occasione di sinergia e armonia tra le persone, garantisce l’interesse e la spinta verso un nuovo equilibrio. La capacità relazionale è ancora più importante in un contesto in cui lo “spazio” si dilata fino a confondersi tra le mura domestiche. Un ambiente non più circoscritto dentro “i muri” di un edificio aziendale, o di un singolo ufficio, bensì esteso in uno spazio “allargato”, costituito da tante postazioni di lavoro che interagiscono a distanza, in remoto.



Le capacità di collaborazione, l'orientamento al servizio e l'intelligenza emotiva aiutano a essere accolti e accogliere gli altri in un ambiente sano, ad accrescere il potenziale nel singolo e nel team, con una maggiore focalizzazione sul risultato.

Le emozioni positive guidano le persone e le persone con un stato psicologico positivo raggiungono alte performance. Possedere un'intelligenza emotiva e allenarla

è indispensabile per operare nel mondo human, dove il patrimonio umano è l'essenza dell'organizzazione e non "il mezzo" attraverso il quale conseguire dei risultati economici.

In un momento come quello che stiamo vivendo, la sfida più impegnativa è quella di riuscire a comprendere le emozioni, al fine di integrarle nei processi organizzativi e convertirle nella forza propulsiva necessaria per raggiungere obiettivi comuni.

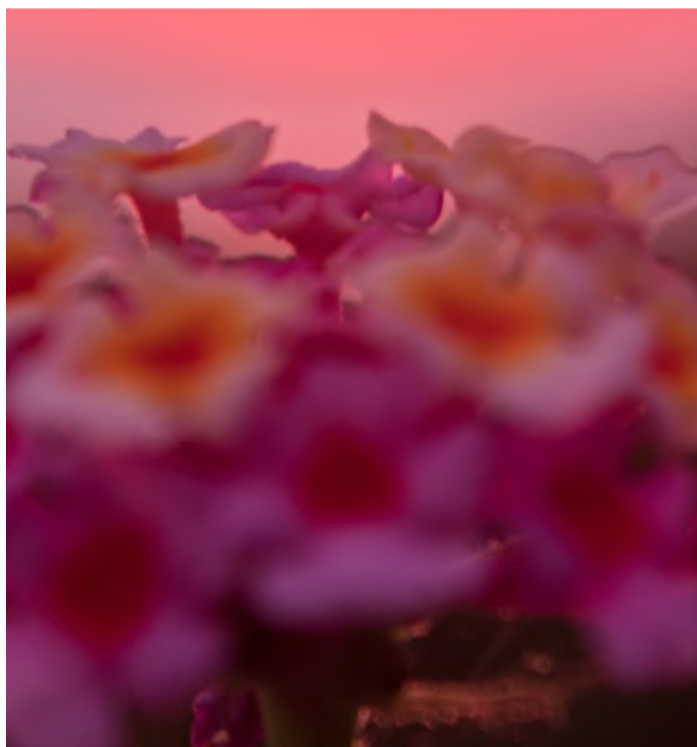
L'ascolto, il feedback, l'approfondimento e l'analisi delle esigenze altrui diventano prioritari.

Comprendere il significato di "risorsa umana" o meglio ancora di "persona", conoscere le sue aspettative, i suoi bisogni espliciti ed impliciti e mostrargli la propria attenzione rappresentano le fondamenta di un rapporto esclusivo, duraturo ed appagante.

L'intelligenza emotiva è una qualità importantissima quando contiene anche le qualità di ciò che potremmo definire come **intelligenza emotiva digitale**: la capacità di saper interagire efficacemente con la tecnologia, adattarla al contesto organizzativo disegnando processi sostenibili in cui tecnologia e persone interagiscono in modo empatico.

Operare nell'HR oggi significa pertanto diffondere una nuova leadership, non più autoritaria, ma dialogante e supportiva, capace cioè di abbandonare le strutture gerarchiche piramidali e abbracciare una struttura orizzontale democratica, snella ed efficiente.

L'empatia diventa così una qualità cruciale insieme a **creatività, inclusività, capacità di osservare e comprendere il contesto lavorativo** in cui si opera.



Mi piace pensare all'HR manager come ad un professionista capace di creare benessere, interazione, in grado di aiutare le persone a crescere, non solo a livello professionale, ma anche personale. **Un ruolo come “co-responsabile del benessere sociale”, con l'obiettivo di migliorare la qualità di vita e vivere il proprio ruolo non più come un semplice posto di lavoro, ma anche come un ambito dove potersi esprimere appieno e nel quale riconoscersi completamente.** Attraverso l'identificazione del proprio purpose e in sintonia con il purpose aziendale.

Non da ultimo riveste carattere di estrema importanza e sensibilità, la capacità di saper favorire la **diversità e l'inclusione** sul luogo di lavoro, rimuovendo ogni pregiudizio. L'apertura mentale come base di partenza per l'accettazione della diversità, intesa come ricchezza e valore aggiunto. L'impegno a costruire un'organizzazione diversificata, affinché la cultura della diversity diventi parte preponderante della cultura aziendale.

MARKETING LOVES HR HR LOVES MARKETING

L'intelligenza emotiva di leader e brand

di Maria Grazia Russo



MARKETING LOVES HR HR LOVES MARKETING



Nel 1990 i professori Peter Salovey e John D. Mayer scrissero un articolo dal titolo “Emotional Intelligence”: quella fu la prima volta in cui venne utilizzato questo concetto.

Precursore di molti studi successivi, questo articolo fu una pietra miliare, arricchì in modo significativo le **“capacità” attribuite a una persona**: l’intelligenza emotiva divenne così una delle prime competenze relazionali da affiancare alla sfera delle competenze tecniche.

Salovey e Mayer definiscono l’intelligenza emotiva come “La capacità di controllare sentimenti e emozioni proprie ed altrui, distinguere tra di esse e utilizzare queste informazioni per guidare i propri pensieri e le proprie azioni”.

Si deve in particolar modo a Daniel Goleman la diffusione di questo concetto, grazie al suo libro intitolato “Intelligenza Emotiva” del 1995. L’argomento riscosse da subito molto successo, oltrepassò i confini degli addetti ai lavori (per lo più psicologi) e arrivò al grande pubblico.

Nel giro di pochi anni il concetto iniziò ad essere applicato anche in ambito aziendale e questo spinge Goleman a dedicarsi a studi più approfonditi.

Attraverso una attenta osservazione dei comportamenti dei leader di importanti aziende, Goleman cerca l’esistenza di alcune correlazioni tra lo stile di leadership e i risultati aziendali, indagando l’influenza esercitata dall’intelligenza emotiva.

commerciale, al fine di garantire la sicurezza dell'imprenditore, dei propri collaboratori e dei clienti. Le rivendite di piccole dimensioni, i colorifici di prossimità e le ferramenta - rimasti quasi sempre aperti durante la crisi – non dispongono di un ufficio grafico e avere l'accompagnamento marketing con una grafica già pronta era uno problema in meno da risolvere. Anche la diffusione della guida ha rivestito la sua importanza.

La guida è stata inoltrata dalla nostra forza vendita e preceduta da una telefonata in cui veniva spiegata la natura della iniziativa: Cromology resta al tuo fianco. Il vero valore di quell'iniziativa, e degli altri strumenti che sono stati prodotti nelle settimane successive, è che ha agito su un elemento intangibile, ossia lo stato d'animo dei rivenditori ed ha generato un preciso **sistema di percezioni.**



Nel 2012 venne pubblicato un altro libro intitolato appunto “Leadership Emotiva” in cui il punto cruciale del messaggio di Goleman è che non esiste un unico stile di leadership, ma addirittura sei diversi stili e che i leader di maggiore successo sono quelli che sanno passare da uno stile di leadership a un altro in funzione del contesto e delle persone con cui si trovano a relazionarsi.

Di fatto proprio queste elevate capacità relazionali sono alla base del successo di un leader, qualità riconducibili a quattro caratteristiche: consapevolezza di sé, gestione di sé, consapevolezza sociale e gestione delle relazioni.

Ora proviamo a fare insieme una riflessione. Proviamo ad espandere il concetto di intelligenza emotiva ad una organizzazione aziendale o a un brand.

Partendo da questa ipotesi potremmo dire che **tanto più è diffusa in azienda l'intelligenza emotiva, tanto più intelligente è un brand a livello emotivo, tanto più si entra in risonanza emotiva con il proprio collaboratore e con i propri clienti.**

“Oggi tanto le organizzazioni aziendali quanto i brand fondano il loro successo sulla capacità di **entrare in risonanza emotiva con i propri stakeholders.”**

Ecco che la nuova frontiera della gestione delle risorse umane si incrocia con la nuova frontiera del marketing e si basa sulla consapevolezza che i paradigmi sono cambiati. Alle capacità tecniche vanno affiancate le capacità relazionali, solo in questo modo sarà possibile adottare un nuovo mindset per superare i paradigmi del passato.

In un modo in costante evoluzione ciò che fa davvero la differenza, sia in ambito HR che Marketing, è la capacità di entrare in connessione vera e profonda con i propri interlocutori e questo sarà possibile solo se saremo disposti a metterci in gioco come leader e come brand, ponendoci in una modalità di ascolto attivo volto a comprendere realmente quali sono le loro esigenze, le loro caratteristiche, i loro desideri e le loro aspirazioni.

Il marketing e le risorse umane dovranno imparare a ragionare in termini di esperienza complessiva, fatta da molteplici momenti di scambio e interazione a cui prestare la massima attenzione, affinché ognuno di questi momenti sia volto a creare uno scambio di valore in linea con il purpose aziendale e del brand.

Cambiando il nostro mindset, cambierà il nostro linguaggio e il nostro approccio. Non ragioneremo più in termini di task da risolvere o di prodotti da acquistare, bensì in termini di relazioni da creare e solo così apriremo le porte all'evoluzione o meglio alla CoEvoluzione!

“Esiste un patrimonio aziendale che produce benefici esponenziali. È ora di utilizzarlo in perfetta armonia con l'evoluzione del mercato.”

Benvenuti nel mondo onlife



La Coevoluzione è iniziata

Ripartire dalla reciprocità di intenti

di Amanda Fracanzani



Riesci a ricordare un'occasione in cui hai sentito il cuore affondare, entrando nella sede principale di un'organizzazione e sei stato "accolto" da un addetto alla reception che, senza preoccuparsi di alzare lo sguardo, in un tono monotono che urlava pura noia, ti ha detto di scrivere sul registro il tuo nome, il nome della tua azienda e della persona che intendevi incontrare. Dopodiché, con ancor meno interesse, ti ha detto di andare a sederti in attesa di essere accolto dal tuo contatto. La persona che attendevi si presenta in ritardo e non si preoccupa di scusarsi, fa poi strada verso una cupa sala riunioni, senza sorridere né salutare i colleghi che incrocia lungo il percorso. **Ti suona familiare?**

Se dovessi dirvi quante volte ho vissuto questa scena in 30 anni di esperienza professionale, fareste fatica a credermi! Sebbene ci siano aziende più inclini ad offrire questo tipo di ospitalità ai propri ospiti, questa usanza è comunque molto diffusa, non conosce confini, non conosce geografie o mercati.

Ma cosa ci dice questo dell'organizzazione?

Che tipo di percezione avete sulla cultura, il clima e la qualità delle relazioni quando venite accolti in questo modo?

Che ne siate coscienti o meno, sarete immediatamente influenzati da questa esperienza, le vostre percezioni avranno un impatto sul modo in cui interagirete con i referenti dell'azienda.

In passato, questa dicotomia tra "l'immagine aziendale" promossa attraverso agenzie e budget per la comunicazione e la cruda realtà all'interno delle mura aziendali, poteva essere in qualche modo nascosta alla stragrande maggioranza delle persone che non avevano alcun contatto diretto con l'organizzazione.


Mi riferisco a quel periodo "off-line" in cui ciò che accadeva all'interno di molte aziende era generalmente troppo freddo e deprimente per volerlo fare uscire dai confini dell'ufficio.

Gli ospiti avrebbero condiviso quel vissuto solo con i colleghi, la famiglia e gli amici. In alcuni casi, come il mio, sarebbero stati utilizzati come case study per illustrare come non bisogna gestire la propria azienda e soprattutto le relazioni!



Nell'attuale mondo "on-life" dobbiamo essere consapevoli che ogni singola persona che entra in contatto fisicamente o virtualmente con la nostra azienda, i nostri dipendenti, i nostri partner, manager, receptionist, portieri, chiunque, condividerà quell'esperienza con il mondo.

E lo farà senza bisogno di alcun budget dedicato alla comunicazione! Lo farà perché oggi siamo mossi dal proposito di condividere la verità.



**Siamo parte di un universo di interazioni
che diventano più palpabili e vicine
quando lo scambio di informazioni si
fonda sulla verità.**

Quando qualcuno entra in contatto con la nostra organizzazione lo fa attraverso i dipendenti e le persone che la rappresentano. Ognuna di queste persone rifletterà la nostra realtà, la nostra cultura, il nostro purpose, la coerenza tra ciò che dichiariamo e il modo in cui viviamo effettivamente.

Sappiamo bene che sono finiti i tempi in cui le aziende potevano limitarsi ad attaccare poster su ogni parete per attribuirsi i valori più elevati e poi comportarsi in modo molto diverso nella realtà. Le persone che rappresentano la realtà aziendale, indipendentemente dal loro ruolo, sono i veri testimoni dei valori e del purpose dell'organizzazione. Allo stesso modo, ogni cliente, consulente, investitore e partner percepirà quegli stessi valori e condividerà la propria esperienza con tutti i rispettivi contatti diretti e indiretti, analogici e digitali.



Oggi più che mai, la vera esperienza vissuta in un'azienda è apertamente condivisa e nessun investimento nel brand sarà sufficiente a coprire eventuali carenze.

Dunque, da dove bisogna iniziare? Come in tutte le situazioni, dal nucleo. Una volta che i valori, il purpose, le priorità sono stati definiti e condivisi, è necessario viverli, promuoverli, sostenerli. Chi dirige un'azienda deve dare per primo l'esempio, questo è l'unico presupposto che spinge le persone a coltivare e propagare i valori aziendali. Quando ciò che comunichiamo corrisponde a ciò che facciamo, quando non esistono evidenti

discrepanze tra ciò che dichiariamo e come agiamo, possiamo beneficiare di una reale reciprocità di intenti che avrà un effetto eco su ogni singolo stakeholder del nostro ecosistema.

Se finora abbiamo aspettato che fossero i nostri colleghi a fare la prima mossa, perché non decidiamo di essere noi per primi l'esempio che desideriamo vedere negli altri?

I gesti semplici possono avere un enorme impatto sul clima, sul livello di collaborazione e sul senso di vicinanza. Chiediamo supporto ai nostri colleghi e offriamo il nostro a coloro che vediamo in difficoltà.

Condividiamo informazioni che aiuteranno gli altri a capire meglio in che direzione procedere e perché è bene procedere in quella direzione. Iniziamo ogni giornata con un sorriso per tutti coloro con cui entriamo in contatto. E se non ci vengono fornite le informazioni che cerchiamo, invece di lamentarci o aspettare passivamente che arrivino, andiamo a prenderle noi. E se avvertiamo poca chiarezza negli intenti altrui, fermiamoci un attimo a riflettere su come trasformare quell'incertezza nella precisa volontà di condividere con i nostri colleghi una sentita e rinnovata reciprocità di intenti.

“ La Coevolution Attitude è la capacità di evolvere in armonia con l'evoluzione del contesto. ”

Benvenuti nel mondo onlife



Interpretiamo la realtà

L'evoluzione professionale: un messaggio per il tuo 2021

di Alberto Manieri



© Alberto Manieri

Per l'inizio dell'anno, ho pensato di condividere un messaggio diverso pescando **uno degli Arcani Maggiori per ogni segno zodiacale**. Non sono un esperto di Astrologia e dell'oroscopo prendo in prestito solo la divisione dei segni.

Ho scelto i Tarocchi perché ognuno di noi ha dentro di sé tutti gli archetipi rappresentati dagli Arcani Maggiori (le 22 carte principali) e ciascuno di essi rappresenta simbolicamente un aspetto della natura umana. Non troverete previsioni o pronostici.

I Tarocchi sono uno strumento evolutivo di auto-conoscenza e indagine interiore e possono essere utilizzati per stimolare l'intuito e l'immaginazione, richiamando in noi queste energie tramite i simboli che rappresentano.

Oltre al messaggio della carta, dedicato alla sfera professionale, troverete una domanda che vuole stimolare una riflessione.

L'invito è quello di leggere questa lettura dei Tarocchi con apertura, considerando che la vita ci offre sempre diverse possibilità.

L'augurio è che questo nuovo anno sia di **rinascita** e di **realizzazione**, un anno che vuol portare **saggezza** e dare una lettura profonda agli insegnamenti ricevuti. Il 2020 è stata una dura prova per tutti, forse quest'anno riusciremo a riconoscere gli aspetti positivi portati dall'ondata di cambiamento forzato che abbiamo ricevuto. Ho scelto una massima del Dalai Lama come simbolo di quest'anno. Dopo la citazione trovate la lettura segno per segno.

Ariete: La Giustizia

Ti capita spesso di giudicarti per non essere all'altezza delle tue aspettative e per non essere perfetto/a? Quest'anno prendi fiato e respira. Neanche i tuoi capi o superiori pretendono così tanto da te, l'invito della Giustizia è quello di commisurare il tuo impegno con quello che ti viene riconosciuto.

Se sei il capo della tua azienda o organizzazione questo arcano parla anche di bilanci. Cosa devi tagliare? È sempre difficile prendere queste decisioni perché queste scelte hanno un impatto diretto sulla vita degli altri. Per far sopravvivere la tua impresa è necessario alimentarla ed eliminare ciò che non serve più.

*Una domanda per ogni segno: **Che cosa devo equilibrare nella mia vita?***

Toro: Il Papa

Sei un punto di riferimento. Se sei un manager o un capo, questa carta ti invita a riflettere sui valori che ti guidano, assicurandoti di essere sempre allineato/a con una saggezza più grande. Se stai guidando un'impresa ricorda: sei un leader per cui scegli con cura la direzione da intraprendere, perché hai diverse persone che si fidano di te, o che comunque sono portate a seguire il tuo ruolo. Non abusare di questa posizione, riconosci che è un privilegio, un dono, e agisci con maggior equilibrio. Se il tuo ruolo professionale è subordinato, chiediti invece se stai seguendo una guida saggia. Potresti non trovarti allineato/a con la direzione scelta dai tuoi superiori. Non lasciare che questo ti impedisca di vivere con serenità la tua vita dalle 9 alle 18. Quest'anno godi di una grande visibilità: usala per dare voce alla tua opinione e per proporre le tue idee.

*Una domanda per ogni segno: **Cosa sto trasmettendo agli altri?***

Gemelli: La Casa Dio

Per combattere la criminalità, bisogna seguire la traccia dei soldi. Anche se non lavori nelle forze armate, credo tu conosca questa lezione. Ecco, l'arcano della Casa Dio ti invita a fare lo stesso. Non per vincere le forze del male, ma per prendere una decisione. Quest'anno cura con attenzione tutte le spese, non lasciarti illudere da false promesse di crescita e preferisci investimenti a basso rischio.

Da sempre passione e lavoro sono state due vite parallele, ma la tua vena creativa ti ha spinto sempre a voler unire i due aspetti. Per ora "segui i soldi" e concediti una vita serena scegliendo prima di tutto il tuo sostentamento. Meglio un uovo oggi o una gallina domani? Anche se il tuo impiego non è proprio quello dei sogni, apprezza di più ciò che fai per vivere e lo vedrai solo come un mezzo per realizzare te stesso. Se sei in cerca di occupazione, domandati se non ti abbia fatto comodo in realtà essere senza impiego, forse per esplorare una passione o un hobby.

*Una domanda per ogni segno: **Cosa si sta liberando in me?***

Cancro: L'Appeso

Hai presente quando si ferma l'auto, a causa di un guasto, proprio mentre ti stai recando a uno degli appuntamenti più importanti della tua vita? Conosci due modi principali per reagire: arrabbiarti e maledire l'auto per il problema che ti sta causando oppure restare in pace e chiederti perché. Forse è meglio non andare a quell'incontro? Non è destino? Oppure ci sono delle resistenze in te che sabotano il tuo successo? Non importa quale sia la risposta, ma è cruciale cambiare attitudine di fronte agli ostacoli e agli impedimenti.

Se conservi un approccio riflessivo, continuerai a raccogliere i frutti della pazienza. Sii come l'acqua e riuscirai ad adattarti ad ogni forma che il tuo lavoro prenderà nel corso di quest'anno.

Se non hai un impiego oppure hai subito una pausa forzata dal lavoro, ricorda che non durerà per sempre. Utilizza il tempo libero per studiare e prepararti, che si tratti di migliorare le tue competenze oppure di studiare la strategia per un cambiamento totale.

*Una domanda per ogni segno: **Su cosa devo fermarmi e riflettere?***

Leone: L'Imperatrice

Se hai un'attitudine rigida e inquadrata, sarà forse perché temi che gli altri possano percepire la tua attitudine a seguire il cuore? Anche la mente più razionale sa lasciarsi guidare dalle emozioni, così come il cuore ha una rete di neuroni che gli permette di ragionare. Quest'anno lavora per mettere in comunicazione questi due organi, perché sebbene appaiano come governatori di due apparati differenti sono strettamente connessi tra loro. Se vivi questa attitudine come una debolezza, anche i tuoi superiori o i tuoi collaboratori potrebbero avere questa percezione. Se ne riconosci la forza, invece, potrai guidare chi ti circonda a un livello superiore, come mai prima. Se ispiri fiducia, sarai un leader eccezionale. Cerchi un nuovo impiego? Asseconda ciò che ti appassiona e inizia a coltivare quello che finora è stato un hobby: non deve diventare necessariamente un lavoro, ma metterà in circolo quell'energia creativa necessaria per iniziare qualcosa di nuovo.

*Una domanda per ogni segno: **Che cosa sto creando?***

Vergine: Il Mago

È stato un anno faticoso per chi affronta il lavoro con un grande senso di responsabilità. Qualsiasi sia il tuo impiego, fosse anche nella relazione d'aiuto, è cruciale sapersi prendersi dello spazio per ricaricare le batterie e fare il pieno. Approfitta del nuovo inizio per impostare il tuo lavoro con maggiore organizzazione, partendo dalla gestione del tempo e delle priorità. Avere così tanto potenziale e competenze non significa necessariamente fare tutto. Decidi dove canalizzare le tue energie e dedica il tempo necessario per completare ogni azione, non un minuto di più.

Se cerchi un nuovo impiego il Mago invita a giocare la carta del proprio progetto personale. Se l'imprenditoria non è la tua strada, invece, concentrati per fare chiarezza sui tuoi obiettivi di vita e saprai presentarti con maggiore fiducia in te stesso.

*Una domanda per ogni segno: **Chi voglio veramente essere?***

Bilancia: Il Giudizio

Hai puntato molto su di te finora, ma “non siamo isole” perché viviamo interconnessi con gli altri. Soprattutto se sei un capo, ricorda che i successi, come i fallimenti, della tua impresa sono frutto del lavoro collettivo, non di una sola testa. Scegli con attenzione chi includere nel tuo staff perché per realizzare il tuo progetto hai bisogno di persone che siano alleate, non solo dei collaboratori. Non devono credere nel tuo sogno quanto te, l'importante è che sia tu a non perdere quel collegamento per continuare a ispirare gli altri. Qualsiasi sia il tuo ruolo, avvicinati ai tuoi colleghi, conosci e diventa complice. Non si tratta di diventare amici, ma di lavorare considerando che chi è al tuo fianco collabora insieme a te a un obiettivo più grande. Se cerchi un'occupazione, sogna in grande ma soprattutto prova a seguire la tua vocazione. Se hai tempo, inizia anche occupandoti di volontariato, si risveglierà in te la forza per fare di più.

*Una domanda per ogni segno: **Che cosa sta rinascendo in me?***

Scorpione: La Forza

Hai mai la sensazione di trovarti nel posto sbagliato? È davvero il posto a essere sbagliato o sei tu a sentirti inadeguato/a? Prima di prendere qualsiasi scelta, come cambiare occupazione, lavora sulle tue insicurezze. Solo le persone intelligenti dubitano della propria intelligenza! Questo è un anno di idee rivoluzionarie, forse non ne sei pienamente consapevole ma ogni tua azione può davvero cambiare il mondo. Le tue scelte, l'impatto che hai sugli altri, il prodotto del tuo lavoro... le tue idee hanno un valore inestimabile. Condividile con il tuo team o con i tuoi superiori ricordando che “nessuna idea è stupida” di per sé, non sottovalutarti. Se invece stai cercando un impiego, riscrivi il tuo curriculum ed esalta tutte le tue competenze – soprattutto quelle trasversali: la tua formazione e le tue precedenti occupazioni non ti definiscono. Racconta chi sei, non solo cosa fai.

*Una domanda per ogni segno: **Che tipo di forza ho?***

Sagittario: L'Eremita

La parola chiave è restituzione. Sai focalizzarti sull'obiettivo e andare avanti per la tua strada, ma è arrivato il tempo di tirare un bel respiro e fermarti a riflettere. In quale ambito hai maggior esperienza? Quali competenze hai accumulato? Sai raggiungere i più alti livelli, con il tuo impegno. Ora sei invitato/a a condividere le tue conoscenze con gli altri. C'è qualcosa che desideri insegnare? Puoi essere un buon mentore per qualcuno di più giovane o con meno esperienza di te. Se sei alla ricerca di un nuovo impiego prova a cercare qualcosa di diverso da ciò che hai svolto finora. Scegli l'ambito in cui sei più esperto e sperimenta un lavoro nella formazione, nel mentoring o nel coaching. Hai tanto da dare al mondo e se lì fuori c'è qualcuno che sta cercando una guida potresti essere tu.

*Una domanda per ogni segno: **Con chi o con che cosa sono in crisi?***

Capricorno: La Papessa

Hai una grande padronanza delle tue conoscenze, attento/a a non darle per scontate. È arrivato il tempo di aggiornarti professionalmente: studia, leggi articoli, libri e manuali, frequenta nuovi corsi. Non solo del tuo settore, anche di altri! Sei tra i primi a scovare le novità e stare al passo con i tempi ti permetterà di innovare la tua impresa. Se hai un sogno nel cassetto, lavoraci ancora su. Concediti il tempo per esaminare tutte le possibilità e dedicati alla sperimentazione prima del lancio: potrebbero esserci ancora dettagli che non hai considerato. Cerchi lavoro? Se hai in mente dei posti in particolare a cui fare domanda, studia bene il loro settore: non devi adattarti alla figura che stanno cercando, ma scoprire se tu hai le qualità e le competenze richieste.

*Una domanda per ogni segno: **Che cosa conservo in me, puro e intatto?***

Acquario: Arcano Senza Nome

È tempo di rivoluzione: qualsiasi idea ti frulli da un po' di tempo in testa, condividila e agisci, altrimenti prima o poi rischia di venire fuori in modo più irruente, magari seguita dalla rabbia e dal rimorso di non aver detto o fatto qualcosa quando l'avevi pensata. Con spirito di iniziativa proponi i cambiamenti che desideri: se non esprimi ciò che vorresti, capi e colleghi non possono immaginarlo.

Se vuoi far partire il tuo progetto personale e non è uscito allo scoperto nel 2020, quest'anno gioca tutte le tue carte. Tutte le rivoluzioni sono state fatte da pazzi. Se uno se ne sta lì a pensare non cambierà mai nulla.

*Una domanda per ogni segno: **Che cosa si sta trasformando in me?***

Pesci: La Luna

Fidati delle tue intuizioni. Non temere che le tue scelte sembrano folli agli occhi dei collaboratori, colleghi o superiori che siano, ma ascolta ciò che senti e lascia che sia la tua visione a guidarti. L'intuizione arriva come un senso di conforto, una conferma di fronte alla tua perenne indecisione. Saprai riconoscerla.

Per rendere migliore il tuo ambiente di lavoro, impara ad apprezzare il valore degli altri e non dimenticare di farlo sapere. Non riesci a soffermarti a lungo in un posto se non nutri la stima di chi ti circonda e di chi ti guida.

Cerchi un posto dove lavorare? Piuttosto che inviare CV senza alcun criterio, usa l'immaginazione: qual è il tuo lavoro ideale? Aspira a ciò che credi inarrivabile e domandati: sono davvero disponibile a cambiare la mia vita per realizzare il mio sogno?

*Una domanda per ogni segno: **So ricevere?***

Vai sul mio blog <https://albertomanieri.com/> per leggere il messaggio completo dedicato anche alla tua sfera personale.

Se vuoi scrivimi alberto@albertomanieri.com

Il Coevolution Hub di Recround è guidato da un team di professionisti specializzati in progetti di formazione e consulenza.

I nostri principali ambiti di competenza:

**LEADERSHIP &
COEVOLUZIONE**

**DIGITAL &
ONLIFE HR**

**ENGAGEMENT &
COMUNICAZIONE**

**EMPLOYEE
ADVOCACY HUB**

**ATTRACTION &
ONBOARDING**

**REMOTE WORK
MANAGEMENT**

**BRAND EXPERIENCE
JOURNEY**

**KNOWLEDGE &
PURPOSE SHARE**

**SOCIAL
EMPLOYER BRAND**

La Coevoluzione è iniziata

**È ora di procedere con scelte
evolute e azioni fondate**



www.recround.it

info@recround.it

