

# IL METODO: LA MONGOLFIERA, LO SCARICA BARILE E IL CAPRO ESPIATORIO



La nuova metafora elaborata per i Capi è che per raggiungere gli 8.000 bisogna ragionare come dei piloti di una mongolfiera. I piloti non riescono a far volare la mongolfiera da soli, hanno bisogno della collaborazione dell'equipaggio, quindi il nuovo modello di leadership del Gruppo, che oltre a masticare i risultati per distribuire i dividendi promessi deve anche risultare "attraattivo", è orientato, a parole, al coinvolgimento e alla motivazione dei collaboratori. Le teorie motivazionali utilizzate definiscono "fondamentale fornire alle persone strumenti e supporto consoni, obiettivi sfidanti e realizzabili, dare riconoscimento e gratificazione per il loro contributo". Le indicazioni che arrivano dalla Direzione Regionale sono di vivere la filiale e le persone, non giudicare ma dare feedback frequenti, condividere gli insuccessi, condividere il punto di arrivo ma lasciare libere le persone di agire.

Principi assolutamente condivisibili, che si scontrano con una realtà odiosa e mortificante per "l'equipaggio", in balia di capi che sanno solo che devono arrivare agli 8.000, quindi sanno che devono chiedere i NUMERI, perché così gli è stato detto, ma sul come arrivarci e su che indicazioni dare nel merito arrancano parecchio.

Ma entriamo nel merito:

[PER LEGGERE](#)