



16 profili comuni di collaboratori

PostFinance 

Osservate spesso schemi di comportamento molto particolari tra i vostri collaboratori? Imparate qui a riconoscere 16 profili più comuni.

Tipologia di collaboratori: gli esecutori

- 1. L'estroverso.** Questo tipo di persona è rivolta verso l'esterno, lo dimostra il fatto che:
- è in grado di stabilire relazioni in modo rapido e veloce;
 - è molto socievole;
 - cerca attivamente il contatto;
 - approccia direttamente gli altri;
 - è socialmente integrato e attivo.

Appare accomodante, aperto e a volte esuberante, perché è guidato dalla sua ambizione ed energia. Non solo vuole partecipare, ma anche contribuire attivamente, ovvero ottenere qualcosa con le sue azioni. Manifesta spesso questa volontà prendendo la parola. Con questo tipo di collaboratore si rischia di avere a che fare con qualcuno che vive (solo) diretto verso l'esterno e che si proietta in ogni situazione per trovare la possibilità di svilupparsi e realizzarsi.

- 2. L'ambizioso.** Preferisce l'azienda gerarchica con strutture chiare che può scalare in modo mirato per la sua carriera. Questa ambizione si riflette in:
- interesse e impegno;
 - buona conoscenza delle questioni trattate;
 - elevata identificazione con l'azienda;
 - risposta positiva ai compiti che gli spettano e assunzione di incarichi sotto la propria responsabilità;
 - disponibilità;
 - risposta rapida al minimo segnale;
 - resistenza;

- buona adattabilità e rispetto delle tradizionali regole aziendali.

Naturalmente, desidera che questo impegno sia premiato, attraverso la promozione e una rapida ascesa. A motivarlo sono il potere, il reddito e il prestigio (non solo in termini finanziari ma anche sotto forma di vantaggi come un ufficio più grande, la propria segretaria, l'auto aziendale). L'altro lato della medaglia è la sua paura del fallimento. Lo si nota, ad esempio, durante riunioni in cui non riesce ad affermarsi con le sue argomentazioni a diventa, quindi, manipolatore e mostra la sua ricerca continua di potere.

3. Il Leader. Questo collaboratore è il perno e il pilastro del proprio team e della sua sezione e terrà sempre a cuore i loro interessi e bisogni, senza, naturalmente, trascurare i propri. Mostra intelligenza, fiducia in sé, volontà di successo, performance, disponibilità ad affrontare i conflitti e forza di persuasione nel «prendersi cura e proteggere il proprio branco». Non si fa scoraggiare dalle sconfitte o dalla concorrenza, ma segue la sua strada per prendere il comando. Agendo sempre sulla base della sua autorità naturale anziché sulla manipolazione e sul tentativo di distinguersi a spese dei colleghi, otterrà la fiducia degli altri, il rispetto dei suoi concorrenti e degli altri collaboratori, che lo seguiranno. Questo collaboratore ama prendere le cose in mano, sempre pronto ad assumersi responsabilità e a prendere decisioni rapide, tenendo il più possibile conto delle opinioni e delle idee degli altri, ma prendendo poi la decisione da solo. La situazione può diventare

difficile in presenza di diversi leader, che entreranno inesorabilmente in competizione tra di loro.

4. L'uomo (o la donna) di potere. Il leader può essere confuso dall'uomo di potere. Ma a differenza del primo, il secondo, come già rivela il nome, è caratterizzato dall'avidità, persino dall'ossessione per il potere, che non perde occasione per affermare. Gli altri, che siano colleghi o collaboratori, dovrebbero non solo obbedirgli ma anche sottomettersi alle sue opinioni e ai suoi ordini. Come base del suo successo trasmette un'immagine di integrità e credibilità, difendendo pensieri e comportamenti con perseveranza, acutezza, intelligenza e fascino per convincere gli altri della sua energica personalità. Se non riesce in questo modo si affida alla manipolazione, usando la sua conoscenza come mezzo di potere.

Tipologia di collaboratori: i pensatori

5. Il creativo. Si caratterizza per il suo interesse, la sua curiosità e un atteggiamento aperto e critico, che dimostra non solo come artefice e inventore, ma soprattutto nell'affrontare problemi per i quali è particolarmente sensibile. Il suo motto è: c'è una soluzione per tutto. In questa ricerca di soluzioni mostra una spiccata intensità e un rigore di pensiero, che però si accompagna dalla capacità di trasformare o alterare le informazioni di cui dispone per creare qualcosa di veramente nuovo e funzionale. I castelli per aria non sono la sua specialità, ma dimostra uno spiccato orientamento agli obiettivi e senso della realtà.

6. L'ingegnere. L'ingegnere mostra un modo di pensare preciso, oggettivo e realistico, che si rivela particolarmente efficace quando si tratta di separare le illusioni dalla realtà e l'essenziale irrilevante. Affronta le situazioni con concentrazione, intelligenza e capacità di valutazione, in modo da non solo da riconoscere le soluzioni con consapevolezza, ma anche sceglierne una e implementarla con decisione. Poiché il suo lavoro attira tutta la sua attenzione, è piuttosto riservato nei contatti e mostra scarso interesse per la gerarchia, il prestigio e l'organizzazione. Preferisce consacrarsi ai compiti che gli sono stati affidati in modo preciso, affidabile e con autodisciplina.

7. L'introverso. L'introverso ha un atteggiamento chiuso, senza essere negativo o scostante. Questo, perché entra lentamente in relazione con gli altri, senza prima rivelare molto di sé stesso. Proprio in questo mostra uno dei suoi punti di forza: osserva in modo attento e profondo per poter riconoscere le cause di problemi o conflitti che altri non sono riusciti a cogliere. Grazie a questo, oltre alla sua disponibilità ad occuparsi di questioni o problemi dell'azienda, sia dal punto di vista tecnico,

sociale e/o etico, fornisce importanti suggerimenti che possono rafforzare l'immagine e l'identità aziendale. Nel suo lavoro mostra cura, autocontrollo e responsabilità.

8. Il curioso. Mosso dalla sete di sapere, è pensatore speciale, perché vuole essere sempre ben informato. Dal carattere aperto, curioso e interessato, soddisfa la sua sete di conoscenza all'interno e all'esterno dell'azienda. A tal proposito ha sviluppato una rete che utilizza per raccogliere conoscenze e informazioni e usa nel suo lavoro, collegandosi ai processi di lavoro esistenti per ottimizzarli o definirne di nuovi.

Tipologia di collaboratori: i contributori

9. Il socievole. Proprio come l'estroverso, il socievole appropria gli altri facilmente e rapidamente. Tuttavia, non cerca all'esterno la possibilità di autorealizzazione, ma piuttosto lo scambio e la collaborazione con gli altri. La sua natura cordiale, conviviale e bonaria gli permette di stringere nuovi contatti, senza farsi sfruttare. Attraverso il suo atteggiamento rilassato e generoso crea rapidamente anche un'atmosfera gradevole, che ha un effetto positivo sul contatto con i clienti. Come persona pratica e dotata di capacità di comprensione, fa un buon lavoro senza volere o dovere emergere a tutti i costi.

10. L'affidabile. Questo tipo di collaboratore garantisce la stabilità nel team o nella sezione. Conosce le sue funzioni, i suoi compiti e la sua area di attività. Si occupa di entrambi in modo affidabile e si può contare su di lui. Dimostra questa affidabilità tramite:

- una pianificazione tranquilla e ben organizzata dei singoli compiti;
- una gestione impeccabile del lavoro di tutti i giorni;
- promesse che vengono mantenute;
- accordi che vengono attuati coscientemente;
- un lavoro mirato, in cui generalmente devono essere verificati solo i risultati.

11. Il cauto. Questo collaboratore preferisce la sicurezza, un ambiente di lavoro stabile e attività ben organizzate, la cui ripetizione soddisfano anche le sue esigenze di sicurezza. È leale e coscientoso, si integra e si subordina facilmente nell'organizzazione dell'azienda. Accetta senza lamentarsi dei vincoli imposti dai processi lavorativi o dal lavoro di gruppo, dimostrandosi un collaboratore tranquillo ma laborioso, che fa sempre un po' più di quanto gli viene richiesto per soddisfare il suo senso di sicurezza.

12. Il pragmatico. Nelle sue riflessioni e le sue azioni mantiene sempre i piedi per terra, svolge i suoi compiti in modo professionale e imparziale, il che significa che applicherà regole organizzative

solamente se vi troverà un fine pratico. Per una persona di questo tipo tutto deve avere un'utilità. È in quest'ottica che fa avanzare le cose, mostrando spesso ai colleghi «il succo della questione». La sua capacità di concentrarsi in modo obiettivo sull'essenziale gli permette di chiarire le situazioni, in modo che lui stesso e gli altri possano agire in una logica del «qui e ora».

spesso commenti come «Siamo solo un numero», «Questo significa limitare le proprie possibilità di sviluppo» o «Le mie competenze sono limitate da regole troppo rigide». Non rispetta alcuna autorità, ma solo le prestazioni e il successo individuale. È motivato ed efficiente e punta anche a raggiungere il successo personale. Ma la sua dignità individuale è per lui più importante delle posizioni alle quali può accedere.

Tipologia di collaboratori: i problematici

13. Il pedante. Nel suo approccio, è esageratamente corretto e vuole sempre mettere tutto in ordine. A causa di questa necessità esasperata per l'ordine accorda un'importanza eccessiva ai dettagli e ai regolamenti (se non ne trova, li inventa). È coscienzioso e puntuale. Svolge il suo lavoro con rigore e precisione. Tuttavia, è estremamente inflessibile nelle sue azioni, è pignolo e si complica la vita, insistendo sul rispetto rigoroso di norme e prescrizioni e diventando così molto critico all'interno del suo entourage.

14. Il lagnoso. Questo collaboratore critica e si lamenta sempre di tutto ha la capacità di formulare frasi assassine. Con il suo atteggiamento distruttivo trova sempre «il pelo nell'uovo» e quindi si oppone a tutto. Dietro questo comportamento querulo si nasconde un'assoluta necessità di protagonismo e di influenza, perché vuole sempre avere ragione.

15. Il collerico. Non essendo in grado di controllare la propria emotività, può diventare aggressivo per piccoli dettagli che non apprezza, per difendere la sua posizione e affermarsi con i suoi modi collerici. In questi momenti perde la ragione, perché si sente sopraffatto dalle emozioni. Non è in grado di reagire in modo diverso alla situazione e mostra quindi una rigidità nella sua visione del mondo e del suo comportamento. Nei momenti tranquilli è un collaboratore impegnato nel suo ambito di lavoro.

16. L'individualista. Mettendo al centro di ogni cosa se stesso, fino a diventare egocentrico, non si adatta e non riesce a integrarsi né a essere subordinato a un'autorità. A causa della sua eccessiva individualità si oppone a qualsiasi forma di azienda organizzata e controllata razionalmente. Esprime

Fonte

weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/mit-arbeiterfuehrung/fuehrungsinstrumente/article/mitarbeiter-die-16-mitarbeitertypen/