

Un mental coach per il top manager sotto pressione

La crisi dei mercati, i consumi e la produzione al palo, le risorse in esubero, i profitti che calano in maniera vertiginosa sconvolgono tutte le regole. Compresa quella che, in situazioni normali, consentirebbero di gestire l'emergenza e lo stress. «Il top management è sotto pressione perché deve prendere decisioni straordinarie che non trovano il consenso dei lavoratori e dell'opinione pubblica», dice **Laura Quintarelli**, ex presidente della **International Coach Federation** in Italia e partner di Fedro e Linkage. «La soluzione? Come fanno i numeri uno, in America e non solo: hanno una rete di amici e consiglieri fuori dall'azienda, una piccola cerchia di fidatissimi con i quali condividere le scelte più strategiche». Perché il leader, nelle decisioni risolutive, rischia di essere sempre più spesso un comandante solo, davanti al board e ai media.

Il punto, però, è anche un altro: la crisi è così complessa e globale che spesso ci si sente impotenti, incapaci di reagire. E questo genera tensione. Ma davvero dovremmo perdere il sonno per lo spread alle stelle e per la paura di uscire dall'euro? «I manager dovrebbero preoccuparsi di ciò che riescono a controllare», suggerisce il coach **Massimo Fancellu** di **Agape Consulting**, «perché tutto il resto, anche se preoccupa, è fuori dalla loro portata e va accettato senza farsene un peso. Mentre tutta l'attenzione deve essere sulle cose che davvero si possono cambiare. Risultato, lo stress se ne va».

Certo non è facile. Soprattutto di questi tempi. Allora bisogna mettere in campo nuove strategie per

combattere la paura. Altrimenti sarà lei a metterci al tappeto.

«La crisi aumenta l'incertezza, che genera preoccupazione e sfocia nello stress», spiega il professor **Giampaolo Perna**, primario di psichiatria presso Villa San Benedetto Menni, a Como, e docente all'Università di Miami e di Maastricht. I sintomi? Lo riconoscete quando siete tesi e nello stesso tempo stanchi, soffrite di insonnia, non riuscite a concentrarvi e siete faticabili. Alla lunga questa condizione sfianca e riduce a zero la capacità di risposta di un manager e la sua abilità ad adattarsi e a reagire alle situazioni». Con conseguenze disastrose per le performance individuali. E quando si è al comando ne soffre tutta l'azienda. Che fare? «Stiamo affrontando un cambiamento strutturale della società. Paradossalmente», continua il dottor Perna, «non funziona più la vecchia regola che insegnava ad anticipare il cambiamento per guidarlo. Oggi bisogna saper rispondere ai colpi, adattarsi». Da un leader ci si aspetta questo. Se non ci riesce, le sue debolezze rischiano di mandare in tilt tutto il suo staff. E anche oltre. «La crisi aumenta l'incertezza, che è una delle principali fonti di stress per i lavoratori», spiega **Matteo Gritti**, partner di **Vera Consulting**. «E la situazione diventa difficile da sostenere e gestire se il vertice non comunica. Infatti, la comunicazione diffusa, con modi e tempi appropriati, è una delle principali responsabilità manageriali in questi momenti, anche quando si possono comunicare solo obiettivi di breve termine o di spending review.

Se questo è fatto con coraggio e coerenza genera effetti positivi sull'appartenenza e la motivazione dei collaboratori e abbatte lo stress negativo o distress. Se i dipendenti sono stressati non lavorano bene



Sopra, **Giampaolo Perna**, primario di psichiatria; **Laura Quintarelli**, ex presidente della International Coach Federation. Sotto, il mental coach **Roberto Re**. A destra, in basso, **Matteo Gritti**, partner di Vera Consulting.

