

IL CATTIVO COORDINATORE: COME RICONOSCERLO E COME COMPORTARSI

Posted on 19 Luglio 2022 by Nusind Ragusa



Forse non sapete di cosa stiamo parlando o forse non ne avete mai conosciuto uno; forse siete stati i lavoratori più fortunati del mondo, poiché avete sempre lavorato con leader democratici. Sono contento per voi, ma vorrei fare un favore a quei pochi colleghi che hanno avuto la sfortuna di capitare nel reparto sbagliato, aiutandoli ad identificare un cattivo coordinatore e suggerendo loro come correre ai ripari prima che subentrino stress e burn-out. I coordinatori sono persone che hanno una grande influenza sulla nostra vita lavorativa (e, più in generale, anche sulla nostra vita di relazione). Sono loro (o meglio: siamo noi, dato che sono anch'io un coordinatore) che si occupano di delegare le funzioni al lavoro e di aiutarvi a crescere e svilupparvi correttamente al suo interno. Sfortunatamente, non tutti hanno avuto il piacere di essere guidati da buoni coordinatori. Anche se può sembrare assurdo, ci sono coordinatori con scarse qualità di leadership che possono influenzare tutti i collaboratori e persino l'azienda o il progetto che guidano. Una scarsa leadership influisce sulla capacità di un'azienda di trattenere i dipendenti. Influisce sul morale, sulla motivazione e sulla produttività di qualsiasi team di lavoro. Un cattivo coordinatore costa molto, in termini economici, all'azienda per la quale lavora. Eppure le aziende non sembrano preoccuparsi più di tanto di questo problema.

Ma in cosa consiste un cattivo coordinamento? Eccovi una definizione: *“La cattiva leadership si manifesta quando il coordinatore, invece di motivare e guidare il gruppo di lavoro, lo danneggia moralmente, stabilisce obiettivi che avvantaggiano solo lui, lo demotiva e influisce sulle sue prestazioni quando si tratta di raggiungere un obiettivo strategico”.*

Ma quali sono le principali caratteristiche di un cattivo coordinatore? Come fare ad identificarne uno? Eccovi, di seguito, alcuni punti più frequenti:

- **Assenza** - Un cattivo coordinatore non c'è quasi mai; non si sa mai dove trovarlo e quando serve che ci sia, in momenti importanti, stranamente sparisce.
- **Disorientamento** - Un pessimo leader non ha bene in mente la direzione verso la quale si sta andando o si dovrebbe andare; naviga a vista e non condivide gli obiettivi con i suoi collaboratori.
- **Menzogna** - Il bugiardo viene individuato quasi subito e smascherato in men che non si dica; come si dice? "Le bugie hanno le gambe corte!". Un buon capo non dovrebbe mai mentire oppure omettere informazioni: deve essere sempre il più trasparente possibile.
- **Debolezza** - Per quanto sia irritante un coordinatore autoritario e prepotente è altrettanto frustrante un capo che non riesce ad imporsi quando serve. Uno che non sa farsi valere con altri capi. Uno che non riesce a prendere una decisione ma cambia continuamente rotta. Uno che balla continuamente intorno a decisioni difficili.
- **Sordità** - I cattivi coordinatori non fanno (o non vogliono) ascoltare. L'esercizio dell'ascolto, quello vero, è lungo e difficile ma, alla fine, porta sempre grandi risultati. Porta sia benefici ai collaboratori (funzione terapeutica dell'ascolto) sia alla conduzione del gruppo (poiché vengono raccolti elementi importanti).
- **Diffidenza** - "Fidarsi è bene, non fidarsi è meglio". Sbagliato! Il cattivo capo è colui che preferisce fare tutto da solo perché gli altri non sono capaci quanto lui. Difficilmente delega e cerca sempre di circondarsi di incapaci, affinché lui risulti sempre migliore della squadra.

Se sei così sfortunato da avere, quindi, un cattivo coordinatore, non demoralizzarti. Prima ancora di chiedere un trasferimento di reparto, prova ad adottare le seguenti strategie:

- **Parla** - Restare in silenzio ed evitare il capo non è mai una buona soluzione. Non immagini quanti coordinatori non abbiano idea di quanto siano frustrati, demotivati e stressati i loro collaboratori. Quindi parlare con loro può aprire delle possibilità di dialogo e di ascolto. In ogni caso, non parlare non porterà a nulla ma parlare potrebbe portare a qualche soluzione.
- **Lavora con lui** - Anche se avresti voglia di mettergli i bastoni fra le ruote e farlo sembrare ridicolo in ogni situazione sappi che questo non porterà mai a niente di buono. Semmai avvelenerà ancora di più i vostri rapporti. Lavorare col capo, invece, porterà a migliori risultati, sia per te che per il tuo Servizio e questo, a lungo andare, non peggiorerà i vostri rapporti, anzi: potrebbe perfino migliorarli.
- **Annota le interazioni** - Conserva tutte le mail, annota tutte le vostre conversazioni, prendi nota di quanto viene deciso nelle riunioni. In caso di comportamenti contraddittori avrai sempre la possibilità di dimostrare la confusione e l'incongruenza nei comportamenti del tuo coordinatore. Queste cose potranno servire anche se si dovesse scivolare verso un'accusa di mobbing.
- **Non spettegolare** - Parlar male del tuo coordinatore ai tuoi colleghi non porta mai a nulla di buono. Innanzitutto perché tale atteggiamento non migliora le cose e poi perché, tra i colleghi, ci potrebbe essere qualcuno che riporterebbe tutto al
- **Offriti come supporto** - Se conosci i punti deboli del tuo capo, potresti offrirti di aiutarlo proprio in quei punti. Sei bravo in informatica e lui è una frana? Proponiti come collaboratore. È un ritardatario cronico alle riunioni? Proponigli di iniziare le riunioni al posto suo. È disordinato nella gestione della documentazione? Offrigli il tuo aiuto. Se aiuti il tuo capo a lavorare meglio, la vostra relazione migliorerà. Il tuo capo potrebbe persino esserti grato.
- **Chiediti se sei sempre nel giusto** - A volte proiettiamo sugli altri quelle che sono atteggiamenti (errati) nostri. Prima ancora di considerare il coordinatore come responsabile unico del cattivo clima che avvelena il reparto, prova ad ascoltarti e chiediti se non ci sia qualcosa di sbagliato anche nel tuo atteggiamento e quali strategie usare per modificarlo.

- **“Sense of humor”** - A volte si insiste troppo sull'analisi di un problema, intavolando discussioni infinite con l'obiettivo di cavar fuori sempre un colpevole e una vittima. Si entra in pericolosi gineprai che riescono solo ad avvelenare l'ambiente di lavoro. Hai mai considerato che prendere le cose con una buona dose di umorismo può aiutare a stemperare le tensioni? Se la situazione è seria, non c'è nulla da ridere, per carità! Ma spesso le cose si possono risolvere con un'azzeccata battuta e una sana risata.
- **Non usare il fuoco sul fuoco** - Sul fuoco va usata l'acqua. Sempre. È inutile alimentare una discussione “accesa”. Semmai si rimanda un confronto, magari più pacato, al giorno dopo.
- **Agisci!** - Se, in ultima analisi, il clima è seriamente avvelenato, il tuo capo è davvero un idiota senza speranze, sei sull'orlo di un esaurimento nervoso e non ce la fai più, rivolgiti al tuo rappresentante sindacale e metti in piedi una vera e propria azione di rivalsa. Nel frattempo prendi seriamente in considerazione l'ipotesi di chiedere un cambio di reparto.

Fonte: Infermieristicamente.it

**La Segreteria e la RSU
Nursind Ragusa**