



COME L'ARTISTA PUO' DIVENTARE MANAGER/LEADER

Prima di introdurre questo capitolo, ti spiego il motivo per cui ho voluto integrare una linea guida per aiutarti ad acquisire competenze manageriali.

In vent'anni di esperienza musicale, seguendo oltre 1000 artisti, ho capito che tutti sono alla ricerca di un manager o un'agenzia che li segua credendo nel loro progetto.

Il segreto, da sempre, per avere successo è che l'Artista deve essere manager ed imprenditore di sé stesso, se vuole raggiungere il suo obiettivo musicale.

E' FONDAMENTALE che impari questa regola se domani vuoi trovare un manager che ti segua e creda in te. Se tu per primo non ti applichi e non credi in te, perché dovresti pretendere che lo faccia qualcun altro? Il mercato si basa sulla logica dello *scambio* e del *valore* perché tu crei un prodotto/servizio usufruibile dal music business. Questo significa che per il mondo musicale, come in qualsiasi altro ambito, vige la regola della domanda ed offerta. Tradotto vuol dire che devi sempre avere una **merce di scambio** (non a caso si chiama Music Business) perché nessuno fa niente per niente.

TU investiresti su un'Artista che:

- NON ha una fan base (i genitori ed amici non sono una fan base)
- NON ha un'identità artistica
- NON ha un progetto artistico
- NON ha un business plan
- NON ha un team di lavoro che lo segue
- NON investe sul suo progetto
- NON ha una strategia di marketing comunicativa
- NON sa stare sul palco e promuoversi

... e pretende che tu metta i soldi? In cambio ti dà solo la promessa del "talento"?

Con questa premessa voglio farti ragionare e capire che arriverai ad un risultato solo se tu per primo **investi tempo** e **denaro** per acquisire **competenze** che rendano il tuo prodotto/servizio credibile agli occhi del pubblico e degli addetti ai lavori.

Passiamo ora a capire chi è il manager/artista e le sue caratteristiche

1. CONSAPEVOLEZZA: IL MANAGER È CONSAPEVOLE E SICURO DEL PROPRIO RUOLO

Il Manager è un leader, un team leader che deve avere innanzitutto la consapevolezza del proprio ruolo.

Con questo non si intende che il manager debba fare pesare la propria superiorità, al contrario, che sia in grado di delegare determinate attività, supervisionando il rispetto al progetto ed ai

valori dell'Artista con l'obiettivo di raggiungere il risultato prefissato. Deve sempre avere una visione olistica a 360° gradi del progetto, deve conoscere la sua logica e far rispettare tutti i passaggi.

2. IL MANAGER SA PRENDERE DECISIONI ANCHE DIFFICILI

La capacità decisionale è un'altra caratteristica essenziale per essere un manager efficace. Sapere scegliere le persone, gli strumenti, le strategie, le direzioni da prendere, anche nei momenti difficili fa parte del ruolo. Per avere gli strumenti necessari a decidere, occorre comprendere la situazione, fare gli interessi dell'intero progetto piuttosto che del singolo (o di sé stesso), essere fermo anche se consapevole che non tutti saranno felici.

3. IL MANAGER È EMPATICO

L'intelligenza emotiva è fondamentale al manager per comprendere come approcciare i propri collaboratori e guidarli nelle diverse situazioni, soprattutto nelle più sfidanti. L'empatia si concretizza nella disponibilità ad elogiare, anche in pubblico, i successi personali e ad affrontare in privato eventuali problemi o fraintendimenti.

L'obiettivo è quello di essere vicino alle persone, adattando il proprio comportamento in base al contesto, evitando comportamenti troppo autoritari. Il manager efficace non cerca il colpevole di una situazione, ma aiuta i suoi collaboratori a trovare una via d'uscita, con un atteggiamento costruttivo. **Non cerca i problemi ma soluzioni.**

4. IL MANAGER È AUTOREVOLE E NON AUTORITARIO

L'autorevolezza di un leader si manifesta nella sua capacità di assumersi la responsabilità delle performance di tutto il team, oltre che delle proprie. I collaboratori, quindi, sanno di potere contare su un capo che supervisiona senza essere invadente ed è disponibile ad ascoltare.

L'autorevolezza non è da confondere con l'autorità, il manager è efficace quando sa evidenziare e premiare i successi o, al contrario, è in grado di identificare la radice di un problema e trovare rapidamente una soluzione.

5. IL MANAGER EFFICACE HA UNA MENTALITÀ POSITIVA

I leader capaci di diffondere una cultura basata sull'ottimismo e sulla positività sanno alimentare il proprio gruppo di lavoro con l'energia necessaria a svolgere al meglio le mansioni.

Il clima lavorativo incide sulla motivazione, quando il manager si fa portavoce con l'esempio, comunicare la strategia risulta enormemente più semplice ed efficace.

6. IL MANAGER TRASMETTE FIDUCIA

Nelle situazioni complesse e nelle fasi di cambiamento organizzativo, solo il leader che incarna dei valori positivi è in grado di trasmettere la giusta fiducia per raggiungere i traguardi di business. Il leader è sicuro di sé e delle proprie competenze e la sua sicurezza diventa contagiosa, perché in un contesto sereno tutti i collaboratori sentono di potere esprimere al massimo il loro potenziale.

La leadership viene riconosciuta al manager perché è coerente ed è il primo a dare l'esempio, anche in momenti difficili sa prendere le giuste decisioni e diventa un punto di riferimento.

Quando c'è fiducia, il team si rivolge al manager per ricevere un consiglio, per condividere un'opinione, per fare domande o per avere un quadro più completo delle strategie adottate.

7. L'ETICA DEL MANAGER È FONDATA SULL'ONESTÀ

Chi si assume incarichi di sempre maggiore responsabilità, dovrebbe farlo rispettando le persone e comportandosi in modo trasparente. La sincerità e l'impegno sono alla base del successo di un responsabile e del suo gruppo di lavoro.

Nell'ottica di una leadership trasparente, non è necessario controllare ogni attività, ma si può delegare con fiducia nel rispetto delle capacità dei singoli.

8. IL MANAGER È DOTATO DI ORGANIZZAZIONE E CONCENTRAZIONE

La pianificazione delle attività è una delle competenze richieste ai manager: sapere organizzare i compiti, prevedendo le criticità e limitando il più possibile le urgenze, è essenziale per creare un clima in cui sia piacevole lavorare portando le persone a dare il massimo.

Il leader è in grado di pensare alle conseguenze delle diverse opzioni a sua disposizione, di valutare con saggezza le alternative individuando la strada per il successo. Altrettanto importante è la sua capacità di comunicare il piano e fare in modo che sia rispettato.

9. IL MANAGER DEVE ISPIRARE I NUOVI LEADER

Il leader è una figura carismatica e, per essere davvero efficace, dovrebbe essere in grado di ispirare la crescita di nuovi leader con il suo comportamento. La comunicazione frequente, schietta e trasparente serve a motivare i collaboratori a dare il meglio di sé. La diffusione di un clima di fiducia serve proprio a creare le condizioni perché tutti sentano di potere raggiungere gli obiettivi, contribuire al successo del lavoro ed essere i manager del domani.

Un manager efficace, per raggiungere gli obiettivi e superare le aspettative, investe sulla crescita professionale dei suoi collaboratori.



Sintesi:

- Essere riconosciuto come manager, leader e coach
- Imparare a valutare i collaboratori in modo realistico e obiettivo
- Aumentare la consapevolezza delle aree di miglioramento del collaboratore
- Creare un ambiente sicuro e rispettoso per dare e ricevere feedback di qualità
- Riconoscere e gestire i momenti di demotivazione e bassa performance per motivarli a rialzarsi

Un buon manager utilizza la Tecnica GROW, ha realizzato e studiato il Modello GROW

10. IL MANAGER DEVE SAPER VENDERE E SAPERSI VENDERE

La vendita è condurre una trattativa avendo come obiettivo la nostra utilità. Questo significa costruire una strategia per valorizzare il prodotto musicale che vai a proporre. Fare una ricerca di mercato per individuare i locali a cui potrebbe interessare la tua musica, non tutti hanno lo stesso target ed accettano ogni genere musicale da proporre.

Di seguito analizziamo nello specifico il modello GROW.

MODELLO GROW

G.R.O.W. – che in inglese significa crescere – è l’acronimo delle 4 fasi del processo di settaggio degli obiettivi, che sono rispettivamente **Goals, Reality, Options, Will**.

La G di Goals indica gli **OBIETTIVI**

In qualsiasi processo di crescita personale o di motivazione è fondamentale partire dal **risultato che si vuole ottenere**. Questo punto può sembrare piuttosto banale, ma non lo è affatto. Molto spesso, infatti, le persone tendono a fissare obiettivi in modo piuttosto “vago”.

Ad esempio, dicono “*Voglio dimagrire*”, ma si limitano a questo, tralasciando la parte più importante: quanto voglio pesare, in quanto tempo ed in che modo?

Oppure: “*Voglio guadagnare di più*”. Quanto vuoi guadagnare di più e facendo che cosa?

Un **obiettivo**, per essere ben formato, deve rispondere a requisiti specifici come quelli sintetizzati nel popolare metodo **S.M.A.R.T.**:

- **Specifico**: definito in modo chiaro e determinato
- **Misurabile**: che può essere monitorato e misurato
- **Ambizioso**: che sia motivante ed importante
- **Realistico**: che sia realizzabile
- **“Temporizzato”**: definito nel tempo e scritto

Un obiettivo va espresso in positivo perché il cervello, ragionando per immagini, non computa il “non”. Il fatto che sia “ecologico” è fondamentale affinché le condizioni positive dell’individuo (precedenti al raggiungimento dell’obiettivo) restino invariate oppure migliorino.

Per riprendere l’esempio precedente, dire “*non voglio ingrassare*” non è affatto un obiettivo.

Pensaci: come cambia invece dire “*Nei prossimi 7 giorni telefonerò ad un dietologo per chiedere un appuntamento*”

La R di Reality indica la **REALTÀ**

Dopo aver delineato l’obiettivo è necessario **raccogliere informazioni sulla realtà**, ovvero sulla condizione presente. Se ci hai fatto caso, c’è una relazione importante tra la fase di **Goal** e la fase di **Reality**. Non è un caso che siano disposte secondo questo ordine: nella prima fase di Goal, infatti, si raccolgono informazioni sulla “**scena ideale**” (futura) dell’Artista, su ciò che vuole ottenere; nella seconda fase di Reality, invece, si raccolgono informazioni sulla “**scena attuale**” (Presente).

Questo ordine ha diversi vantaggi:

- L'Artista fa innanzitutto **chiarezza** sul proprio **obiettivo**, di "dove vuole andare"
- In una seconda fase **prende atto** delle condizioni di **partenza**, di "dove si trova"
- Si crea un "**ponte**" tra le due fasi che il cervello considera già "collegate"
- Si evita che l'Artista cali di **motivazione**, anche se la sua scena "attuale" non è delle migliori

Inoltre, questa fase può prevedere anche quello che viene detto in gergo "**bagno di realtà**", nel senso che il Manager/Artista può capire i "giudizi" e le "rappresentazioni" presenti nel suo punto di vista, che risultano poco funzionali all'obiettivo che vuole raggiungere.

Fatto questo, il Manager/Artista può allenarsi a cambiare punto di vista ed entrare in contatto con la situazione attuale da una nuova posizione. Una posizione, a partire dalla quale, si aprono nuove possibilità di azione per raggiungere l'obiettivo.

La O di Options indica le OPZIONI

Dopo la fase di Reality, arriva il momento di **valutare le Opzioni possibili**, le varie scelte a disposizione per raggiungere il proprio risultato.

Come spesso accade, in questa fase l'Artista vede aprirsi un mondo che non credeva di avere a disposizione.

È qui che il Manager/Artista può fare uso di **domande potenti** come:

- Che cos'altro puoi fare per ottenere il risultato che ti sei prefissato?
- Porta la tua attenzione a chi ci è già riuscito, come ce l'ha fatta?
- Quali altre risorse puoi sviluppare per ottenere il risultato che desideri?
- Quale persona potrebbe suggerirti ulteriori opzioni?
- Nel caso in cui dovessi trovare una difficoltà, qual è la prima cosa che puoi fare per superarla?

È fondamentale per il Manager/Artista si ponga le **domande** giuste in modo tale da portare il suo **focus** sulle **risorse** a disposizione e sull'entrare in **azione**.

Il Manager/Artista si mette nella condizione di focalizzarsi su ciò che è sotto il suo diretto controllo.

La W di Will indica la VOLONTÀ

In **WILL**, l'ultima **fase** del modello GROW, si passa ad un preciso **piano d'azione** con le informazioni raccolte nelle fasi precedenti.

È in questa fase che il Manager/Artista sviluppa il suo "*piano di battaglia*".

Per fare questo, si utilizzano **domande** che consentono di dettagliare il piano come:

- When (quando)?
- What (cosa)?
- Where (dove)?
- Who (chi)?
- How (come?)

Rispetto alle fasi precedenti, le domande non hanno più come scopo l'analisi della situazione, quanto il **definire un percorso di azioni concreto e specifico** per raggiungere il risultato desiderato.

Ecco le **domande più dettagliate** relative a questa fase:

- Che cosa farai?
- Quando lo farai?
- Dove e con chi?
- Di quali risorse hai bisogno?
- In che modo puoi procurarti queste risorse?
- Chi può aiutarti per avvicinarti al tuo risultato?
- Quali sono i tempi e le scadenze delle azioni che hai definito?
- Qual è la prima azione che farai immediatamente dopo il nostro incontro?

N.B. più chiaro e dettagliato sarà il piano d'azione e l'obiettivo nella fase Will, tanto più inizierai a "fare" in modo efficiente.

Sintesi:

1) Individuare sempre lo scopo e un Obiettivo e verifica che sia un obiettivo SMART (Specifico, Misurabile, Attendibile, Rilevante e che avviene in un arco di Tempo).

2) Domandati sempre perché lo fai?

- A. Qual è la Motivazione
- B. Qual è la sua Autenticità perché la gente dovrebbe essere interessata ad ascoltarti
- C. La sua Storia: i progetti che funzionano hanno sempre una storia.
- D. Che Messaggio vuoi trasmettere – i tuoi valori attuali (Mission) e la tua vision (la tua visione futura)

3) Cosa farai? Definisci sempre un piano d'azione, senza azione non c'è risultato, è consigliato fare un canovaccio di tutte le azioni che andrai a fare volta per volta.

4) Quando lo farai? Definisci quando farai la prima azione, importantissimo definirlo per evitare di rimandarlo.

5) Con chi lo farai e quali risorse hai bisogno per realizzare l'obiettivo?



- 6) In che modo puoi procurarti queste risorse?
- 7) Quali sono i tempi e le scadenze delle azioni che hai definito?
- 8) Quali sono le persone o gli ostacoli che puoi incontrare in questo percorso?
- 9) Quali sono le persone che ti possono aiutare a superare gli ostacoli in questo percorso?
- 10) Qual è la prima azione che farai?

Ti consiglio di preparare una relazione con tutto i passi da fare necessari a realizzare il tuo progetto musicale, descrivi il tuo progetto come Artista nei minimi dettagli punto per punto.