

LUOGHI, CONTESTI E RELAZIONI

di Barbara Martini



Le parole del Manager didattico: leadership

Una volta al mese

IL VERO LEADER NON È IL PIÙ FORTE O IL PIÙ BRAVO, MA È QUELLO CHE AIUTA GLI ALTRI AD ESSERE PIÙ FORTI E PIÙ BRAVI

MASSIMO PROIETTI

RIFLESSIONI E CONDIVISIONI

Prendo spunto da una riflessione nata nel nostro ultimo corso, ricchissimo di condivisione, scambi e confronti. Come gestire i collaboratori? Come essere leader e non solo capi? Questo è uno dei temi più studiati, ma anche più difficili da mettere in atto. Spesso pensiamo che leadership coincida con il ruolo dell'essere responsabile: sarebbe bello fosse così, ogni capo un leader: un miraggio! Tutti noi possiamo essere leader, anche se non abbiamo collaboratori. Sono leader se accolgo la diversità, se guido una riunione, se risolvo problemi in modo diverso, se costruisco un clima di lavoro sereno, se non cerco colpevoli ma soluzioni, se dagli errori imparo e faccio imparare.

Non vi annoierò con nessuna delle migliaia di teorie che ci sono sul tema, ma vorrei condividere alcune parole chiave che ci

Leadership

possono aiutare: leadership è essere guida, è motivare, è portare al risultato, è dare delle sfide, è delegare, è avere fiducia, è essere di esempio, è dare visione su dove stiamo andando, è comunicare in modo chiaro. Sulla fiducia due parole: in organizzazione è affidabilità e disponibilità.

Vi faccio l'esempio di una mia giovane collega, a lei affiderei i miei soldi, i miei figli, anche mio marito (con molto suo piacere e dispiacere di lei), ma so che se deve fare delle attività che le piacciono di meno se non sto sul fiato sul collo queste non verranno fatte. Mi lamento? Le urlo dietro? La umilio? No, non sarebbe funzionale! Le dò delle indicazioni precise e verifico che le faccia. E accetto che possa non farlo, le chiedo che cosa le piace fare e se posso glielo faccio fare, un successo per entrambe! Voi siete tutti esperti di valutazione, valutiamo le persone con cui lavoriamo per capire che cosa possono fare e quali sono i loro limiti. Oggi vedremo alcune categorie di collaboratori e qualche strategia per gestirli. Le variabili sono l'impegno/motivazione e la competenza/esperienza.

Come al solito qualche suggerimento pratico per i nostri collaboratori e con loro, noi stessi:

- *Collaboratore prezioso*: alto impegno e alta motivazione, gli lancio delle sfide, delego attività nuove, gli do dei feedback e gli lascio ampi spazi di manovra.
- *Collaboratore demotivato*: alta competenza e basso impegno: probabilmente attraversa una fase critica, gli parlo e mi confronto per comprendere le cause, gli affianco persone giovani da crescere, valorizzo la sua esperienza.
- *Collaboratore acerbo*: alto impegno, bassa esperienza/competenza. Lo supporto nella sua crescita, lo affianco, gli do gli strumenti che possono servirgli, accetto che possa sbagliare, lo accompagno con fiducia, valorizzo i piccoli passi che sta facendo.
- *Collaboratore critico*: bassa competenza e bassa motivazione. La nostra vera sfida!!!! È importante comprendere le cause della sua demotivazione, della sua probabile rabbia o delusione e mettere in atto azioni per sviluppare le sue capacità (in sintesi ti ascolto e ti formo). Lo strumento principe è il colloquio (con tutti i collaboratori, ma con questi un po' di più).

In sintesi, rubiamo una frase a Francesco Totti "A me sinceramente la parola leader non mi è mai piaciuta, più che altro mi metto a disposizione della squadra".

Alla prossima "parola"!



Leadership
 è essere guida
 e motivare