

QUANDO IL LEADER VIENE A MANCARE

Cosa accade quando un leader viene a mancare?

La prima reazione è uno sbando, ma guai a pensare che il leader non sia stato capace di istruire bene il suo gregge: accadde anche quando venne a mancare Gesù!

Accade e non perché il leader avesse coltivato il culto della personalità: anzi!

- La morte di Abramo
- La morte di Mosè-Giosuè
- La morte di Gesù
- La morte degli apostoli
- La morte di un fondatore

Quando il gatto manca i sorci ballano!

Percoterò il pastore e le pecore saranno disperse!

Infatti, tra le caratteristiche del leader c'è la protezione che dona al suo gregge: il buon pastore mette la sua vita per le pecore.

Il leader

Cosa significa essere "leader"? E perché è importante diventarlo?

In una società competitiva come la nostra, essere leader può rappresentare indubbi vantaggi. Non a caso esistono scuole di pensiero, organizzazioni (al limite della setta), filosofie, strategie personali o collettive per cercare di arrivare a questo importante traguardo.

Cosa vuol dire essere leader

Il termine leader deriva dall'inglese to lead che significa dirigere, guidare. L'etimologia ci fa subito comprendere che il leader guida un gruppo di persone (seguaci). Il concetto di leader si applica ormai a svariati campi delle attività umane: management, politica, cultura, arte, sport ecc. È molto importante comprendere che non si può disgiungere il concetto dall'ambito in cui si applica: una persona può essere un leader in un campo e seguace in un altro, pensiamo per esempio a un calciatore leader della propria squadra che, uscito dal campo di gioco, manifesta profonde insicurezze ed è seguace di altri. Si deve pertanto fare una distinzione netta fra leader locali e leader globali, con la precisazione che per leader globale si intende un soggetto che ha l'attitudine a diventare leader in quello che fa con maggiore interesse: infatti un leader globale in assoluto non esiste perché, come vedremo, i tratti per diventare leader non sono generalmente presenti in ogni attimo della vita di un leader. In altri termini, se non so nulla di un determinato ambito, se non mi interessa più di tanto, anche se sono leader in molti ambiti, in questo posso ragionevolmente rassegnarmi a essere un seguace!

La capacità di esprimersi come leader in ambiti differenti è la leadership. Questo concetto non è da tutti accettato, perché ancora oggi molti lo riferiscono a un solo ambito. Io ritengo invece che la leadership possa essere traslata da un ambito all'altro. Un esempio di leadership a tutti noto è sicuramente Silvio Berlusconi, prima leader nel lavoro e poi nella politica.

La differenza fra capo e leader

Spesso una persona si ritrova a comandare qualcosa (pensiamo a una promozione improvvisa, a un giocatore che diventa capitano per l'espulsione del compagno ecc.); questa casualità del comando fa subito capire che c'è una grande differenza fra capo e leader.

Sinteticamente la differenza si riassume nella capacità di dirigere bene i propri seguaci, nel prendere decisioni che vengono condivise e accettate positivamente.

Se ciò non accade, è più corretto parlare di rapporto capo-subordinati, piuttosto che di rapporto leader-seguaci. In molti posti di lavoro il capo infatti non è affatto un leader.

Le caratteristiche del leader

Di seguito si elencano solo le principali.

1. Fiducia nelle proprie capacità e quindi nessun dubbio sugli obiettivi da raggiungere.
 2. Affidabilità, credibilità e risultati che generano stima e fiducia nei suoi confronti.
 3. Buone doti psicologiche per comprendere, capire e comunicare con gli altri.
 4. Moralità pratica, cioè coerenza nel perseguire regole: persino un capo mafia può essere un leader perché lui stesso segue delle regole!!!
 5. Iniziativa motivante, cioè la capacità di agire, realizzando obiettivi che sono fortemente desiderati dai seguaci.
- Il primo punto si realizza con la forza e l'esperienza necessarie per affermarsi nell'ambito di competenza.
 - Il secondo punto viene invece costruito ed è importante per far comprendere come nessuno nasca leader.
 - Il terzo punto è spesso sottovalutato, pensando che le doti psicologiche di un leader debbano essere innate. Può essere così, ma è possibile anche apprenderle.
La teoria delle personalità del Well-being vuole proprio insegnare questo: capire gli altri per poter ottimizzare la nostra interazione con loro.
 - Il quarto punto più che sul concetto di etica si sofferma su quello di coerenza perché il leader deve essere immune da contraddizioni (quasi sempre una contraddizione è una debolezza).
 - L'ultimo punto è quello più difficile da realizzare perché l'iniziativa deve portare a risultati concreti, non può essere semplicemente propositiva. Realizzare parzialmente o totalmente gli obiettivi dei seguaci deve essere una delle preoccupazioni del leader. Si comprende pertanto come sia molto difficile esercitare la propria leadership in un gruppo non omogeneo, dove i singoli individui hanno obiettivi diversi. In questo caso il vero leader deve essere in grado di unificare gli obiettivi o di avere una multistrategia che consenta di operare su più fronti.

Lo stile del leader

Classicamente esistono tre modi per implementare la propria leadership.

- Il dittatore impone le sue decisioni senza ascoltare gli altri. In lui predomina la forza.
- Il democratico chiede e ottiene la partecipazione degli altri. In lui predomina la psicologia (comprensione, comunicazione, motivazione ecc.).
- Il delegante lascia operare i seguaci dopo un periodo di addestramento. In lui predomina il controllo.

Raramente un leader che adotta sempre lo stesso stile resta a lungo nella sua posizione: il dittatore viene rovesciato al primo insuccesso, il democratico viene sostituito dalla collettività quando questa si diversifica troppo e il delegante viene messo da parte quando "non serve più".

Da questa breve analisi si può ipotizzare che il vero leader è colui che adatta lo stile di leadership a seconda delle situazioni.

Molti pensano che per far funzionare le cose basti impartire ordini che qualcuno al di sotto dovrà poi eseguire. E' indubbiamente corretto, ma non è sufficiente. Affinché un team di lavoro sia forte e coeso è indispensabile che tra tutti i membri che lo compongono regni stima, armonia ed affiatamento.

Proprio come in una relazione di coppia, se vengono a mancare questi elementi o altri ancora come la fiducia, una buona comunicazione e la lealtà, è assai difficile che si raggiungano risultati ed obiettivi ambiziosi.

Ed è qui che sta vera la forza di un Leader: saper coniugare perfettamente tutti questi elementi all'interno del proprio team in modo tale che ciascun membro sia portato a dare sempre il massimo delle proprie capacità.

Tuttavia, guidare un gruppo di lavoro non è certo impresa facile. Ognuno di noi ha il proprio carattere e le proprie abilità. Le persone non sono tutte uguali e proprio per questo ragionano in maniera diversa. Eppure da un certo punto di vista, ciò è anche positivo in quanto è proprio dal brainstorming di menti differenti che nascono le idee più geniali ed innovative.

Resta il fatto che le persone che compongono una squadra, nello sport come in ambito professionale, necessitano di un elemento fondamentale per produrre risultati vincenti: essere motivate. La motivazione è alla base di qualsiasi grande impresa poiché crederci fino in fondo e metterci passione in quello che si fa, costituiscono quell'elemento imprescindibile e quel giusto mix che porta al successo.

LEADERSHIP: DIFFERENZA CAPO-LEADER

In tutto questo il ruolo di chi guida e dirige un team di lavoro è assolutamente fondamentale, ma essere Capo e/o Leader non è la proprio la stessa cosa: tra i due ruoli esistono differenze molto profonde.

1. Il Capo “dirige con comando”, mentre il Leader “istruisce”!

Un buon leader è capace, non solo di dirigere in maniera eccellente la sua squadra, ma anche di “sporcarsi le mani” e di porsi quando occorre, allo stesso livello dei propri collaboratori.

Solo in questo modo, infatti, vedendo le cose dalla loro stessa prospettiva, saprà dare le giuste direttive ed istruirli, fornendo loro tutti i mezzi e gli strumenti necessari per lavorare al meglio.

2. Il Capo “fa paura”, mentre il Leader “genera entusiasmo”!

Alla base di qualsiasi strategia di Team Building, saper creare la giusta motivazione con una bella dose di entusiasmo è quella spinta propulsiva che permette alle persone di tirare fuori il meglio delle loro capacità. Infondere invece un clima di tensione e terrore, sperando che così facendo le persone siano spronate a produrre di più è un grave errore, poiché si otterrà l'esatto contrario.

3. Il Capo dice “IO”, il Leader “NOI”

Per creare un giusto e corretto spirito di squadra, parlare sempre al plurale e far sentire parte del progetto tutti i partecipanti, è la strategia giusta per ottenere risultati vincenti. Lavorare tutti insieme per raggiungere un obiettivo comune, condividendo passo dopo passo i vari step, permette a tutti i componenti del team di operare con maggior grinta e consapevolezza, ed è questa la strada migliore da seguire.

4. Il Capo “sa come si fa”, il Leader “spiega come si fa”.

Nessuno nasce imparato e tutti dobbiamo metterci alla prova. La virtù e la bravura del Leader consiste nel fornire gli spunti giusti da cui partire, di dare il LA alla propria squadra, così che come un direttore d'orchestra, possa permettere a tutti gli elementi di suonare insieme le note giuste e produrre così la melodia perfetta.

5. Il Capo “usa le persone”, il Leader “sviluppa le persone”.

Ciascuno di noi nel lavoro cerca prima di tutto la realizzazione di se stesso. Il bravo Leader è colui che sa tirare fuori il meglio dai suoi collaboratori, riuscendo con le parole giuste a motivarli e a spingerli a fare sempre di più.

6. Il Capo “prende crediti”, il Leader “dà crediti”.

La vera differenza del Leader è condividere i successi con i propri collaboratori e congratularsi con chi ha dato il massimo e ha saputo distinguersi. L'obiettivo più importante deve essere quello di far scattare in ciascun componente della squadra, quella scintilla di sana e stimolante attrazione verso le sfide.

7. Il Capo “COMANDA”, il Leader “DOMANDA”.

Il vero Leader sa che otterrà il successo ambito solo se saprà creare quell'armonia perfetta tra tutti i suoi collaboratori. Il metodo migliore è dare voce a tutti i membri della squadra attraverso un bel brainstorming, magari stimolato da quesiti mirati, in modo tale che dal confronto diretto tra tutti, si possano sviluppare ottime idee da cui partire.

8. In Capo dice “FALLO”, il Leader dice “FACCIAMOLO”.

Proprio come dicevamo qualche punto fa, parlare al plurale è sempre la soluzione più ottimale. Il vero Leader non è mai colui che ordina e attende che gli altri eseguano. Il vero Leader ci mette del suo, è in grado di lanciare gli spunti giusti affinché il suo team lo segua con grinta verso il successo.

Conclusioni

Voi siete Capi o leader? Vi siete riconosciuti o avete individuato a quale categoria appartiene il vostro diretto superiore? Sono certo di sì e spero di avervi dato qualche spunto interessante su cui riflettere.

Quante volte magari vi siete chiesti come mai la vostra azienda, o famiglia o chiesa va al rallentatore e non mette il turbo?

Magari qualche colpa è anche vostra perché non siete stati in grado di motivare nella maniera migliore il vostro team di lavoro.

Ora avete tutti gli elementi per farlo ma è bene tenere a mente questo pensiero:

Siate Leader di voi stessi prima che degli altri.

Se non siete voi i primi a crederci difficilmente riuscirete a trasmettere l'entusiasmo e la carica giusta ai vostri collaboratori.

Per essere un buon Leader la comunicazione è importantissima. Il modo con cui ci si avvicina alle altre persone e ai propri collaboratori è fondamentale per la buona riuscita delle relazioni professionali, nonché di successi e risultati a lungo termine.

E il segreto di una comunicazione veramente efficace è **l'Assertività e l'Empatia**, ovvero la capacità di far valere le proprie idee senza prevaricare e calpestare gli altri e la piena comprensione degli stati d'animo altrui.

Le tecniche di Comunicazione Assertiva ed Empatica, sono la base da cui partire per essere comunicatori efficaci e vincenti. E un buon leader non può che comunicare in maniera assertiva ed empatica!

I 5 tipi di leader della psicologia dei gruppi

Tutti noi conosciamo delle persone che sembrano essere nate con un dono speciale, quello di saper dirigere, organizzare, comandare, ordinare, innovare, motivare e guidare le azioni degli altri. Ci sono moltissime caratteristiche che identificano un buon leader, e oggi vogliamo parlarvi delle diverse tipologie che possiamo identificare in questo gruppo di persone.

Prima di tutto, bisogna sottolineare che gli atteggiamenti dei diversi tipi di leader si basano su dei pilastri facilmente identificabili.

Per esempio, sullo sviluppo di buone abilità sociali, la capacità di empatia (che dev'essere bilanciata per far sì che non danneggi gli obiettivi ultimi del gruppo), l'intuito, che porta a saper identificare in modo veloce ed efficace quali sono i fattori rilevanti e quali le cose inutili, ecc.

Di certo a tutti voi sarà capitato di conoscere delle persone come queste nell'arco della vostra vita, o forse sarete addirittura una di loro. Ma attenzione a non generalizzare troppo, perché quando si parla di veri leader bisogna sempre tenere a mente due aspetti fondamentali.

Che cosa hanno in comune tutti i tipi di leader?

Come abbiamo appena detto, ci sono due punti da considerare prima di identificare una persona come un leader, a prescindere dalle sue azioni:

- da un lato, non tutte le persone che si offrono come guida o che cercano di farsi seguire da un gruppo sono quelle che hanno davvero le capacità necessarie per assumere il ruolo di leader;
- d'altro lato, come tutte le cose considerate "desiderabili" a livello sociale, ci sono molte più persone che si considerano portatrici dello scettro del comando rispetto a quelle che lo portano davvero.

Quindi, come si diventa un vero leader? È solo fortuna, è una capacità che ci viene trasmessa per via genetica, o che dobbiamo sviluppare noi stessi?

In questa breve introduzione non abbiamo ancora toccato un punto che non può essere tralasciato: una persona in grado di essere un buon leader per un gruppo, perché ha determinate caratteristiche e obiettivi, potrebbe non esserlo per un altro gruppo. Per capirlo, basta pensare agli sport di squadra.

leader calcistico

Ogni settimana sentiamo parlare di allenatori che vengono dimessi dal loro incarico. Delle persone che dovrebbero preparare una squadra, e che la maggior parte delle volte vengono cacciati perché non sono stati in grado di guidare nel modo giusto il gruppo che avevano di fronte, non perché non siano abili a livello tecnico, o preparati nello sport di cui si occupano.

Il problema è che non esiste una ricetta perfetta per tutti i gruppi: il modus operandi che richiede una certa squadra non è lo stesso che si può applicare a un altro gruppo di persone.

Il termine inglese leadership in psicologia è legato a un nome e a un esperimento: quello realizzato da Kurt Lewin durante la Seconda Guerra Mondiale. In questo periodo storico, infatti, abbiamo assistito all'ascesa al potere di diversi dittatori, che sono stati in grado di convincere un gran numero di persone a credere nel loro progetto, che fosse giusto o sbagliato.

Ed ecco che ci si presenta una questione che potrebbe sembrare ovvia, ma non è da sottovalutare: perché nasca un nuovo leader è necessario che esista un vuoto di potere o una situazione di forte dubbio nei confronti del potere già stabilito.

Dal momento in cui ci si è resi conto che le capacità di leadership e i diversi tipi di leader possono influire sull'aspetto produttivo, questo ramo della sociologia ha assunto una rilevanza universale.

Al giorno d'oggi, purtroppo, non esiste ancora una classificazione univoca dei diversi tipi di leader. Per descriverveli, quindi, useremo una delle più pratiche e riconosciute dalla psicologia dei gruppi. Questa classificazione identifica cinque tipi di leader, due in più rispetto a quelli identificati inizialmente da Kurt Lewin.

1. Leadership di delega (*laissez-faire*)

Quando parliamo della leadership di delega, ci riferiamo ai leader invisibili o permissivi. Si tratta di persone che gestiscono l'attività degli altri e il cui compito è quello di distribuire gli incarichi. È uno stile particolarmente efficace nei casi di gruppi formati da persone molto motivate e capaci, che di solito stanno solo aspettando che qualcuno dica loro che cosa devono fare.

Questo tipo di leader si assicura che le sue indicazioni siano delle linee guida per il resto del gruppo, permettendo la comunicazione. Il pericolo della leadership di delega si presenta nel momento in cui è necessario un intervento diretto del leader, e questo non interviene.

Ci troviamo davanti a un leader che, se pecca, lo fa per difetto.

Per questo è facile che un elemento destabilizzante faccia sì che tutto gli sfugga di mano. Un esempio di leader delegante è Gandalf in questa scena: Gandalf e Frodo

2. Leadership autocratica

A differenza del leader precedente, il leader autocratico è una persona che **interviene sempre**. Il suo canale di comunicazione è unidirezionale, visto che si limita a parlare, ma non ascolta il gruppo a cui si rivolge. D'altra parte, è spesso un leader che **vuole un alto livello di controllo, e funziona molto bene in quei gruppi in cui le persone hanno molti dubbi** su come bisogna svolgere il lavoro assegnato, ma sono già motivate.

Il pericolo di questo leader è che sia poco motivante nel caso di gruppi molto preparati, perché **le persone sentiranno di aver perso la loro libertà quando si dirigono a lui**.

Infine, il leader autocratico prova spesso **un sentimento di superiorità nei confronti delle persone che dirige**, un atteggiamento che potrebbe rendere l'equilibrio molto precario e rappresentare un ulteriore pericolo. Un esempio di leader autocratico della storia è Margaret Thatcher.

3. Leadership democratica

Come avrete intuito, questo tipo di leadership è quello che viene applicato più spesso nei sistemi politici occidentali. Il leader democratico **cerca di potenziare al massimo la bi-direzionalità comunicativa**. Comanda, ma non dimentica l'importanza di fare **attenzione al feedback del gruppo che dirige**.

Ciò che caratterizza questo tipo di leadership è proprio il continuo ricorso alla consultazione delle opinioni altrui.

Si tratta di **un buon leader per gruppi preparati, ma non troppo motivati**.

Il fatto di sentirsi ascoltati può essere il miglior rimedio per aumentare la motivazione e l'interesse delle persone, sia nella scelta delle procedure che degli obiettivi.

Un esempio di leader democratico nella storia è stato Nelson Mandela.

4. Leadership transazionale

Il leader transazionale si focalizza sugli obiettivi. Assume il ruolo di guardiano della motivazione del gruppo e, per mantenerla viva, ricompensa o castiga le persone che dirige a seconda del loro impegno o interesse.

Questo tipo di leader, se è abile nello svolgere il suo compito, è **ottimo per guidare procedimenti lunghi e complessi**, in cui il gruppo non ha né riesce a trovare facilmente una motivazione nel lavoro e in ciò che deve fare.

Le ricompense esterne (promozioni, vacanze, flessibilità, aumenti, ecc.) possono quindi ovviare a questa carenza di motivazione, ma un buon leader dovrà essere in grado di distribuirle in modo giusto ed efficace.

Il pericolo di questo tipo di leadership riguarda l'obiettivo del progetto e l'atmosfera che si creerà all'interno nel gruppo, in cui molto spesso la competitività di fronte a queste ricompense potrebbe danneggiare i rapporti umani.

Un esempio di leadership transazionale è quella degli allenatori di calcio.

5. Leadership trasformativa

Il leader trasformativo **si concentra soprattutto sulla motivazione del gruppo**, ma lo fa a partire dal compito da svolgere.

Il suo intento è che il gruppo raggiunga gli obiettivi, ma senza perdere di vista altri valori "secondari".

Questi obiettivi trasversali possono essere molto diversi: l'acquisizione di competenze da parte dei membri del gruppo, creare un clima positivo, prendersi cura dell'ambiente di lavoro, ecc.

Questo tipo di leader **ottiene ottimi risultati quando deve guidare un gruppo che non ha un alto livello di conoscenza né di motivazione**, e che non sente una pressione troppo alta per il raggiungimento degli obiettivi principali.

Un esempio di leader carismatico di questo tipo è stato John F. Kennedy.

IL FALSO LEADER: SE IL FOSSI IL RE

2Samuele 15:1-14

Or dopo queste cose, Absalom si procurò un cocchio, de' cavalli, e cinquanta uomini che correvano dinanzi a lui.

Absalom si levava la mattina presto, e si metteva da un lato della via che menava alle porte della città; e quando qualcuno, avendo un processo, si recava dal re per chieder giustizia, Absalom lo chiamava, e gli diceva: 'Di qual città sei tu?' L'altro gli rispondeva: 'Il tuo servo è di tale e tale tribù d'Israele'.

Allora Absalom gli diceva: **'Vedi, la tua causa è buona e giusta, ma non v'è chi sia delegato dal re per sentirti'**.

E Absalom aggiungeva: **'Oh se facessero me giudice del paese! Chiunque avesse un processo o un affare verrebbe da me, e io gli farei giustizia'**.

E quando uno gli s'accostava per prostrarglisi dinanzi, ei gli porgeva la mano, l'abbracciava e lo baciava.

Absalom faceva così con tutti quelli d'Israele che venivano dal re per chieder giustizia; e **in questo modo Absalom rubò il cuore alla gente d'Israele.**

Or avvenne che, in capo a quattro anni Absalom disse al re: **'Ti prego, lasciami andare ad Hebron a sciogliere un voto che feci all'Eterno.**

Poiché, durante la sua dimora a Geshur, in Siria, il tuo servo fece un voto, dicendo: Se l'Eterno mi riconduce a Gerusalemme, io servirò l'Eterno!' Il re gli disse: 'Va', in pace!' E quegli si levò e andò a Hebron.

Intanto Absalom mandò degli emissari per tutte le tribù d'Israele, a dire: 'Quando udrete il suon della tromba, direte: Absalom è proclamato re a Hebron'.

E con Absalom partirono da Gerusalemme duecento uomini, i quali, essendo stati invitati, partirono in tutta la loro semplicità, senza saper nulla.

Absalom, mentre offriva i sacrifici, mandò a chiamare Ahitofel, il Ghilonita, consigliere di Davide, perché venisse dalla sua città di Ghilo. **La congiura divenne potente, e il popolo andava vie più crescendo di numero attorno ad Absalom.**

Or venne a Davide un messo, che disse: 'Il cuore degli uomini d'Israele s'è volto verso Absalom'. Allora Davide disse a tutti i suoi servi ch'eran con lui a Gerusalemme: 'Levatevi, fuggiamo; altrimenti, nessun di noi scamperà dalle mani di Absalom. Affrettatevi a partire, affinché con rapida marcia, non ci sorprenda, piombandoci rovinosamente addosso, e non colpisca la città mettendola a fil di spada'.

Era sbagliato e si basava sull'imbroglio dei politici: accade sovente anche oggi nelle così dette "elezioni democratiche".

Quello che accadde deve essere una lezione per chi procede in questo modo... e lo vediamo nella società, quando –disincantata dalle false aspettative propinate dai politici in campagna elettorale, ribalta tutto ...e continua a sbagliare!

Non deve essere così tra gli Anziani di chiesa: ognuno di essi deve saper essere un "papà" e non un "papa"!