

La leadership autorevole

 bebee.com/producer/@roberto-a-foglietta/la-leadership-autorevole



Introduzione

La traduzione migliore della parola LEADERSHIP in italiano è GUIDA e se ci viene in mente la guida turistica non stiamo sbagliando infatti chi non è leader è considerato follower, inseguitore. Noi italiani in particolare abbiamo inventato una terza via che si declina in due figure. Perciò noi abbiamo i leader, i follower, gli allenatori della nazionale non in carica (wanna-be) e quelli che sono contro (antagonisti, critici, etc).

Rotto il ghiaccio proviamo ad andare un attimo più a fondo nel concetto.

La leadership può manifestarsi in tre casi diversi e poi ne aggiungeremo un quarto.

La leadership istituzionale

In questa categoria abbiamo quelle persone che non sono autorevoli ma che vengono investite dall'alto di autorità (promozione, delega, etc.) ma non prendono decisioni e non si assumono la relativa responsabilità. In questo caso, ricoprono il ruolo di BOSS (capo) e mantengono la loro condizione evitando di intervenire in modo funzionale ma semplicemente per confermare lo status-quo o a supportare il divenire quando già si è affermato (premiazione del vincitore). Perché anche dare ordini, è una responsabilità.

La leadership opportunistica

In questa categoria abbiamo quelle persone che non sono ne autorevoli e generalmente neppure investite di autorità, se non in minima parte, ma che fanno leva sulla fiducia o sulla credulità per godere di una posizione di vantaggio. Utilizzando questo vantaggio in modo funzionale diventano portatori di interessi a cui molti tendono a guardare e a seguire generalmente nella convinzione di trarne un vantaggio.

Piccola riflessione d'intermezzo

La differenza fra queste due declinazioni di leadership non è l'autorità ma piuttosto la leva (leverage) cioè su cosa si basa la condizione di primato, nel primo caso sull'opportunismo situazionale e nel secondo caso sull'opportunismo personale. Siamo in Italia perciò non serve che vada nel dettaglio di questi fenomeni.

Quando vogliamo contestare un leader diciamo che è un opportunistica che è la massima negazione della sua leadership. L'opportunismo non è sbagliato. Come non è sbagliato perseguire fini personali. Perciò non confondiamo i moralismi con l'etica.

Queste due figure possono essere molto utili agli altri oltre che a se stesse. Il figlio del meccanico che ha imparato a riparare auto nell'officina del padre e che ora dirige un'officina è un opportunista ma probabilmente è anche il migliore meccanico della città. Perciò facciamo attenzione a distinguere il mezzo dal fine e in particolare se il fine è onorevole e il mezzo lecito allora non vi sono problemi di sorta. L'opportunismo è utile come il vento a favore quando si tratta di condurre un'imbarcazione.

L'opportunità non è una colpa e se non ne vediamo intorno a noi, il problema è il nostro.

La leadership personale

Gli antichi romani avevano il detto "*primo inter pares*".

La loro cultura ha sviluppato concetti che sono alla base di molte culture europee contemporanee e fra questi concetti non manca il concetto fondamentale della leadership. Letteralmente tradotto dal latino è colui che è primo fra i suoi pari.

Si parla di leadership personale perché è una tratto strettamente legato alla persona e alla personalità, se non è legato alla persona si parla di branding. Marchio e persona a volte si sovrappongono: Enzo Ferrari vs la Ferrari intesa come casa automobilistica.

Leadership e comunicazione

Riteniamo la leadership come indissolubilmente legata alla capacità di comunicare perciò spesso accomunata alla programmazione neuro linguistica (PNL) e alla comunicazione non verbale, in particolare alla coerenza e assonanza fra comunicazione verbale e non-verbale.

In genere si esprime questo concetto dicendo che siamo in grado di convincere gli altri se noi stessi siamo convinti di ciò che sosteniamo. Questo succede quando comunicazione verbale e non-verbale sono coerenti e assonanti.

Perciò la leadership viene associata all'autostima e si ritiene che senza autostima non ci possa essere leadership perché come si potrebbe convincere qualcun'altro se noi stessi siamo in dubbio, quindi se dubitiamo di noi stessi, noi per primi.

Basti pensare che è noto il detto che *solo gli stupidi non coltivino dubbi* per capire che seguiamo le persone sbagliate oppure c'è qualcosa di errato nella nostra concezione comunemente accettata di leadership.

La leadership autorevole è la capacità di influenzare gli altri a prescindere, dal contesto, dalla comunicazione, dall'autostima, dall'autorità e persino dall'essere ferrati nella materia o dalla proprietà di linguaggio in parte (lingua straniera) o del tutto (assenza di linguaggio verbale) e addirittura l'assenza stessa della persona influenza le decisioni o il comportamento degli altri che hanno avuto rapporto con lui/lei.

Se i concetti sopra ci possono aver urtato quest'ultimo probabilmente ci sembrerà iconoclastico. E' un concetto che appare intrinsecamente anti-marketing nel senso che se la leadership non è il prodotto di determinate capacità allora non servono corsi per svilupparla. Ni, so-so. Non è proprio così.

Un'idea iconoclastica

L'idea alla base della leadership autorevole è che essa non sia una qualità rara in natura ma che invece sia molto diffusa anche se questo contrasta con la nostra esperienza. Contrasta con la nostra esperienza perché non siamo consapevoli, ne coscienti, di quanta importanza abbiano gli altri, nell'influenzarci, perciò non siamo consapevoli, ne coscienti, di quanti leader abbiamo intorno e del fatto che noi stessi lo siamo.

C'è un motivo concreto per il quale rifiutiamo tale idea. Se essa si palesasse in tutta la sua chiarezza alla nostra coscienza, in un singolo flash, saremmo presi dal terrore più profondo per il senso di perdita di controllo rispetto alla nostra stessa vita: tutto ciò che abbiamo fatto, tutto ciò che

abbiamo detto, tutto ciò che abbiamo pensato era in realtà un riflesso combinato degli altri e non di noi stessi. Per fortuna non è così, o comunque non è completamente così, ma il dubbio può concretamente assalirci.

L'importanza dei dettagli

Ammesso che ci abbia sfiorato, generalmente rifiutiamo, questa idea - non sense - zero significato - che la leadership sia qualcosa di molto comune piuttosto che di molto raro.

Perché siamo abituati a pensare che qualcosa di molto comune sia di poco valore e viceversa, qualcosa di raro sia di molto valore. Un incidente stradale è un evento raro ma non di valore. Il modo con cui salutiamo nostro/a figlio/a quando lo/a portiamo a scuola è un evento molto comune ma anche molto importante perché è con quel saluto che noi e lui/lei iniziamo la giornata. Il fatto che non sappiamo dare importanza alle piccole cose non significa che esse non abbiano importanza.

Piccole intense verità

Se perciò prendiamo dimestichezza con questa idea, che la leadership sia una caratteristica molto comune e abbondante, avremo la possibilità di far emergere il nostro potenziale. Man mano che prenderemo dimestichezza con ciò, ci diventeranno chiari i significati intrinseci di alcuni slogan quali ad esempio "*leader di se stessi*" oppure "*un leader è colui che produce altri leader*".

Possiamo partire dagli slogan considerandoli concentrati di verità oppure possiamo fare un passo indietro e cercare di abbeverarci alla fonte della conoscenza, da essa percorrere il fiume della comprensione e comunque arrivare agli slogan ma non avremo più bisogno di ricordarceli perché essi saranno stati solo l'ultimo passo di un cammino personale. Un cammino certamente più lungo e non banale.

Tre fonti

Si chiama spirito libero colui che pensa diversamente da come, in base alla sua origine, al suo ambiente, al suo stato e ufficio o in base alle opinioni dominanti del tempo, ci si aspetterebbe che egli pensasse. Egli è l'eccezione, gli spiriti vincolati sono la regola. - Friedrich Nietzsche.

Questa è una citazione di Friedrich Nietzsche, il quale è considerato il filosofo anticipatore del nazismo. Già per questo dovremmo abiurarne gli scritti ma al pari di uno scienziato, un filosofo, non è direttamente responsabile dell'uso che gli altri fanno delle sue invenzioni e idee.

Nessun usurpatore può raggiungere i suoi scopi senza un minimo di cooperazione, volontaria o forzata, da parte della vittima. - Mohandas Karamchand Gandhi.

Questa è una citazione di Gandhi e non l'ho inserita per alleviare la prima ma per corroborarla. Se al primo slogan "*leader si se stessi*" è associato il pensiero di Nietzsche, al secondo slogan "*un leader è colui che produce altri leader*" è associato il pensiero di Gandhi. Queste due fonti non sono in contrasto fra loro ma sono due facce della stessa medaglia ed insieme la completano. Allora diamo un nome a questa medaglia!

Nessun uomo può essere davvero libero se non lo sono anche gli altri. Oscar Wilde lo scriveva così: "*Nessuno può essere libero se costretto ad essere simile agli altri*".

La funzione sociale della leadership

Se la leadership è innata e per farla emergere occorre liberarsi di *qualcosa* allora è anche evidente che nessun uomo potrà essere veramente libero se non lo saranno anche gli altri e questo è compatibile con il detto latino *primo inter pares*.

Non esiste un primo se non esistono gli altri. Un uomo sulla Luna è solo, non è primo.

Quando diciamo "*il primo uomo sulla luna*" sottintendiamo che vogliamo inviarne degli altri e il fatto che sia solo, nello scendere sulla Luna, non significa che sia socialmente solo. Infatti quell'evento è stato seguito da gran parte di tutti coloro che ne avevano l'opportunità.

Per rendersi conto dell'importanza sociale degli esploratori solitari basta leggere il [comunicato stampa](#) redatto per eventuale stato di contingenza ovvero nel caso di impossibilità di recupero degli astronauti dal suolo lunare.

Un percorso personale e sociale

Perciò se la leadership è un cammino, esso è un cammino che si può fare in molti, molte persone insieme. Ogni cammino inizia con un singolo passo ma si concretizza solo se si fanno tutti i passi necessari.

Nella pratica dei percorsi esistono due approcci che sono ben riassunti da un detto africano: *se vuoi andare veloce, vai da solo. Se vuoi andare lontano, vai in gruppo.* Anche questi due approcci non sono necessariamente in contrasto fra loro.

La ricerca di nuovi confini è spesso affidata a solitari esploratori che scoprono nuove destinazioni. Il collegamento fra *QUI*, il luogo che conosciamo, la nostra comfort zone, e *LÀ*, una nuova destinazione, una possibile estensione della nostra comfort zone, può essere percorso da una moltitudine ma è più probabile che l'abbia scoperto prima un'esploratore/trice. Quello che generalmente ci spaventa sono le avversità del cammino fra il *QUI* e il *LÀ* e anche di quella destinazione *LÀ*, quanto non conosciamo.

Che noi vestiamo i panni degli esploratori o dei viaggiatori, la decisione di fare il primo passo comunque resta la nostra. E' in quella decisione che risiede l'azione fondamentale [link L'importanza dell'agire] della leadership perché non può esserci guida senza esplorazione.

La guida turistica che ripete il percorso ogni volta, non è un leader ma un'operatore qualificato e istruito. Solo colui che porta altri a seguire i suoi stessi passi è davvero un leader e se ci guardiamo attorno ci accorgiamo che ci capita più spesso di quello pensiamo di essere dei leader. Perciò guida e leader non sono la stessa cosa.

Conclusioni

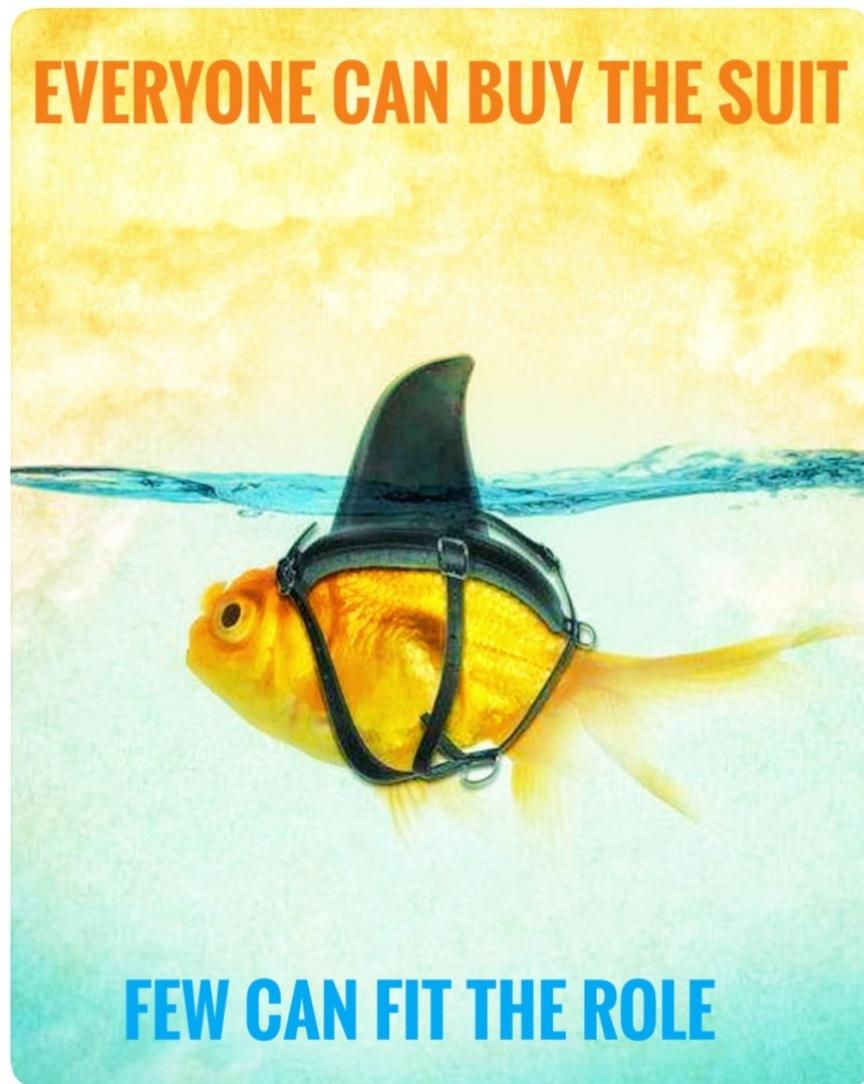
La leadership autorevole è qualcosa di tutt'altro che raro ma anzi molto diffusa e il fatto che non ne siamo consapevoli, ne coscienti, dipende dal fatto che siamo distratti.

I fondamentali della leadership autorevole sono l'azione [link all'importanza dell'agire] e l'[esplorazione](#) perché senza questi elementi tutto il resto si riduce a un ruolo o a un certo uso della comunicazione.

Sebbene ruolo e comunicazione contribuiscano alla costruzione e/o al consolidamento della leadership, senza azione ed esplorazione, la leadership rimane una forma di consenso impersonificato e come tale rimane una forma fragile e volubile di leadership.

L'utilità dei leader maneggevoli è indubbia poi sta a noi decidere se questo tipo leader ci serve oppure serve a qualcos'altro e se questo qualcosa d'altro ci interessa davvero.

Why leadership stuff does not work?



Everyone can buy the suit but few can fit the role

Articoli correlati

- [The Master's rules](#) (11 marzo 2017, EN)
- [The Awakening Leadership](#) (22 maggio 2017, EN)
- [The Lasting Leadership](#) (23 maggio 2017, EN)
- [The hassles of the micro-management](#) (20 novembre 2017, EN)