



L'umanità del leader

VITA VISSUTA – Verifica dell'allineamento

Marco Silvio Jäggi

Ecco lo scambio di punti di vista tra l'HR manager di una organizzazione e il formatore a cui è stato affidato il compito di sviluppare dei coordinatori sino a farli diventare dei leader nei loro team.

Durante la formazione dei coordinatori, questi hanno illustrato cosa li guida nella loro vita, quali valori danno loro energia e permettono loro di appassionarsi. Dopo lo svolgimento di un esercizio il responsabile delle risorse umane osserva:

“Vedo molta, molta, emozionalità nella presentazione che i collaboratori hanno fatto di sé stessi, soprattutto quando confondono valori professionali con i valori personali, per esempio riferendosi alla famiglia. Trovo sia pericoloso per l'organizzazione. A mio modesto parere bisognerà ad un certo punto farli ragionare sul ruolo del leader che deve decidere con oggettività, minimizzando i rischi, ponderando le decisioni senza perdere di umanità.”

Ecco le conclusioni del formatore.

Il nostro obiettivo è quello di aiutare le persone che mi hai affidato aiutandole a crescere sino a divenire leader coerenti con i valori impliciti nella loro professione e con quelli esplicitati dall'organizzazione e dalla tua visione.

Il percorso che seguo per poter garantire questo risultato segue due flussi principali.

Il primo flusso spinge i

collaboratori all'analisi introspettiva⁷ e quindi dei propri principi e valori⁸, con una particolare attenzione alla “razionalità”⁹ di quanto emerge da questa analisi.

Il secondo flusso considera la responsabilità del leader nel governo delle proprie emozioni e la sua responsabilità nelle emozioni che causa negli altri¹⁰, subordinati e colleghi. Nello sviluppo del secondo flusso è da collocare l'esercizio di individuazione dei KPI.

C³



Le emozioni dei vostri
clienti sono i colori della
nostra comunicazione.

Inizia oggi a dare colore
alla tua attività.

C³ Creatività, Competenza, Carattere

L'obiettivo è quello di generare l'energia necessaria per governare le emozioni¹¹, mantenere alto il livello di passione per la professione, e applicare una leadership adeguata.

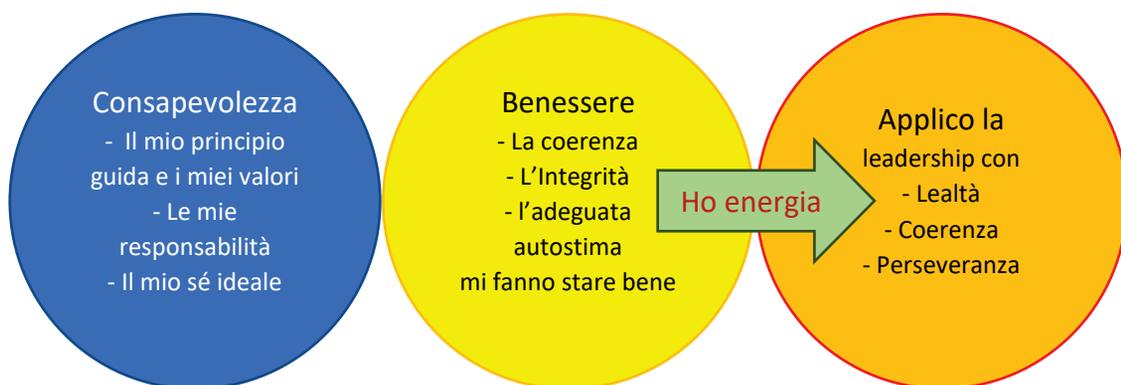
Di conseguenza ritengo importante, in questa fase, l'emergere di valori e principi che, proprio perché emozionanti, sono in grado di rendere perseverante e resiliente il collaboratore nell'applicazione delle competenze relazionali e comportamentali.

Per esempio, se qualcuno afferma che "il mio valore guida è la famiglia, i miei figli sono la mia luce, forza, gioia" potremo

conseguentemente chiedergli la massima coerenza tra i suoi comportamenti professionali ed i suoi valori, anche se riguardano la parte privata della sua vita: la famiglia.

L'equazione in questo caso è: "L'eccellenza è una conseguenza di come tratto i miei collaboratori, quindi se sono eccellente nel mio lavoro disporrò più facilmente delle risorse per permettere alla mia famiglia di vivere ed ai miei figli di svilupparsi"¹².

Nell'ultima sessione ho condiviso con i tuoi collaboratori questo diagramma:





La mia esperienza indica che le persone che vivono in coerenza con i loro principi e valori, sono persone che stanno bene con sé stesse e sono dotate di integrità e umanità.



Ho usato questo diagramma per illustrare il percorso che dai principi e valori personali conduce allo stile di leadership e quindi alle performance di eccellenza della squadra.

Il terzo cerchio del diagramma, "Applico la leadership" è applicato alla vita professionale.

La freccia indica come l'energia necessaria per attuare una leadership adeguata a raggiungere performance di eccellenza deriva dalla consapevolezza di sé e dal benessere frutto dell'integrità personale.

Tornando alla descrizione dei principi e dei valori fatta dai collaboratori, trovo inadeguate espressioni come *"Dare il massimo in tutto quello che svolgo"*, *"Tra vent'anni sarai più dispiaciuto per le cose che non hai fatto che per quelle che hai fatto. Quindi sciogli gli ormeggi, naviga lontano dal porto"*



*sicuro. Cattura i venti
dell'opportunità nelle tue
vele. Esplora. Sogna.
Scopri"*

Benché a tratti queste espressioni siano cariche di pathos, le trovo inadeguate perché non sono utili per generare la sana passione e l'emozione necessarie per guidare i team. Sono incoerenti con gli obiettivi professionali; forse non descrivono dei principi o dei valori.

Credo che chi le ha scritte non abbia veramente cercato dentro sé stesso.

Proseguendo questo percorso formativo, i collaboratori diventeranno sempre più consapevoli¹³ dell'esigenza di individuare i propri valori e principi, e di vivere coerentemente con questi, nella vita privata e professionale.

Alla fine queste persone saranno dotate dell'autostima necessaria al senso di responsabilità,

avranno la lealtà e la coerenza di comportamenti necessari per rendere l'organizzazione un luogo adeguato a tutti, colleghi¹⁴, clienti e portatori di interesse.

La mia esperienza di coach e formatore mi rassicura del fatto che le persone consapevoli dei loro principi e valori profondi, le persone che vivono in coerenza con questi principi e valori, sono persone che stanno bene con sé stesse essendo dotate di integrità e umanità.

Il successo del nostro progetto di trasformazione richiede che tu ed io siamo perfettamente allineati su obiettivi e metodi, in quest'ottica sono a tua disposizione per qualunque approfondimento tu ritenga necessario.

Marco Silvio Jäggi