



INFIAMMARE

UNA VISIONE AVVINCENTE FORNISCE LE BASI PER LA LEADERSHIP, MA È LA CAPACITÀ DEL LEADER DI MOTIVARE E ISPIRARE LE PERSONE CHE LE AIUTA A REALIZZARE QUELLA VISIONE.

Ad esempio, quando si avvia un nuovo progetto, se ben presentato e condiviso si genera spesso molto entusiasmo, quindi è facile ottenere sostegno attivo dal team nella fase iniziale di un nuovo progetto. Può essere invece difficile per il leader trovare il modo di mantenere alta l'ispirazione e la motivazione del gruppo quando l'entusiasmo iniziale svanisce, insorgono i primi imprevisti e la squadra o l'organizzazione hanno bisogno di apportare cambiamenti significativi nel modo in cui fanno le cose. I migliori leader lavorano sodo per la durata dell'intero progetto per collegare la

loro visione con le esigenze delle persone, le loro aspirazioni e gli obiettivi del progetto.

Motivare ed ispirare sono attività costanti, ordinarie, “a tempo pieno” per un leader. Se nessuno alimenta l’entusiasmo le persone si spengono in fretta.

Uno dei principali metodi per mantenere accese le persone consiste nel reiterare la visione in termini di benefici che la sua realizzazione porterà ai clienti e al team, per fare questo si devono creare opportunità frequenti per comunicare la visione in modo attraente e coinvolgente.

*Parte di questo “infiammare” è l’abilità del leader di collegare le loro aspettative di premi o incentivi all’ottenimento di buoni risultati e i buoni risultati alla cultura del duro lavoro. I migliori leader non hanno alcun timore nel motivare le persone e trasferire l’idea che sia necessario lavorare sodo per raggiungere il successo. **Solo i leader più deboli dipingono un quadro roseo ed hanno paura a spingere le persone nelle loro zone di “scomfort”, temendo che questo le demotiverà mentre è esattamente il contrario.***

LA VITA, NELLA SUA MASSIMA ESPRESSIONE, È RAPPRESENTATA DA UNA SERIE DI SFIDE. QUANTO PIÙ LA SFIDA È GRANDE, TANTO PIÙ EMERGERANNO FORZE E ABILITÀ CHE LE PERSONE NON AVREBBERO MAI PENSATO DI AVERE. FORZE E ABILITÀ CHE I LEADER FANNO EMERGERE NEGLI ALTRI, SPRONANDOLI AD AFFRONTARE LE DIFFICOLTÀ E “FORZANDOLI” A VINCERE.

La spinta del leader nei confronti del suo gruppo si manifesta a livello più alto con coinvolgimento, persuasione, uso del ragionamento e dell’incentivazione; ma anche con intransigenza nei confronti della mediocrità e di forte contrapposizione nei confronti di tutto ciò che contrasta o che ostacola il team.

UNA SCOMODA VERITÀ

Nei momenti difficili il leader deve essere ancora più ottimista, impavido, arrembante, audace; a volte temerario o addirittura irragionevole nel non voler accettare la mediocrità, il fallimento o la sconfitta. È proprio nelle circostanze ostili e

inaspettate che serve, da parte del leader, il massimo livello di dedizione e perseveranza nell’ottenere e far ottenere gli obiettivi e le mete di gruppo. Un vero leader non devia in alcun modo di fronte alle difficoltà. Non consente che vi siano azioni, obiettivi e mete divergenti all’interno della propria organizzazione che permettano di “schivare i problemi”.



È nelle situazioni difficili che emerge la stoffa del leader: SOLO IL MARE IN TEMPESTA FORGIA GRANDI CAPITANI. È nelle situazioni difficili che l'equipaggio guarda il leader, osservando, quello che fa, piuttosto che ascoltando ciò che dice. È nelle situazioni difficili che l'equipaggio decide se la guida è sicura o incerta, se saranno “travolti dalle cattive acque” o se il loro futuro è affidato in mani esperte e coraggiose.

In tempi difficili tutti i manager dovrebbero essere dei leader, mentre molti si rintanano nei loro uffici e si comportano come se fossero dei semplici “burocrati”. Dedicano la maggior parte del loro tempo ai bilanci di

previsione, agli organigrammi, ai costi, al rispetto delle regole e ai dettagli, fanno i pianificatori quando dovrebbero essere maggiormente uomini di azione, oltre che attenti amministratori.

Quando un'azienda è in difficoltà e i suoi manager sono immersi solo “nei fogli Excel”, riluttanti a stare fianco a fianco ai loro uomini, a esaminare attentamente le opportunità, a sviluppare una visione, stabilendo gli obiettivi e spronandoli al raggiungimento degli stessi, abbiamo la prova che quel gruppo di manager ha perso la propria vitalità (e utilità) nei confronti del team e dell'impresa.

I leader migliori escono dal bunker e si mischiano alle truppe. Trasferiscono la loro vitalità al gruppo e infondono coraggio. L'INDICE DI VITALITÀ DEL LEADER LA AIUTERÀ AD INDIVIDUARE LE PRINCIPALI NECESSITÀ E AREE DI MIGLIORAMENTO DEL SUO GRUPPO DIRIGENTE.



Per ulteriori approfondimenti scarichi le nostre WHITE PAPER “LEADESHIP E RISORSE UMANE” disponibili [qui](#).



Per avere una valutazione del tuo gruppo dirigente utilizza [l'indice di vitalità del leader](#).