
Ed io che leader sono?

Autore: Serena Scotto d'Abusco

Fonte: Città Nuova

Come riuscire a ricoprire il proprio ruolo all'interno del contesto lavorativo che promuova sia una partecipazione attiva tra i membri del team sia, allo stesso tempo, permetta di tutelare confini definiti e chiari. Daniel Goleman propone sei diversi stili di leadership.

Ottavia si trova a dover gestire l'azienda di famiglia. Ha una grande capacità di gestione contabile ma sente che riesce poco ad agganciare emotivamente i dipendenti, ha la costante sensazione di essere temuta e vorrebbe motivarli di più e farli sentire parte attiva del progetto senza spaventarli. Poi c'è Giuseppe che da anni nella sua officina alterna nuovi e vecchi dipendenti, con cui stabilisce ottimi rapporti sociali ma dai quali spesso non si sente rispettato ed è come se nelle situazioni critiche non sapesse come far valere il proprio ruolo. Questi di Ottavia e Giuseppe sono due casi apparentemente diversi, ma entrambi ci parlano di una difficoltà nel **riuscire a ricoprire un ruolo di leader all'interno del contesto lavorativo che promuova sia una partecipazione attiva tra i membri del team**, dialogo e condivisione di obiettivi, **sia, allo stesso tempo, permetta di tutelare confini definiti e chiari**. Ottavia sembra essere più abile del tutelare il suo ruolo a scapito però della partecipazione attiva del suo team, mentre Giuseppe appare più in grado nel creare un clima di collaborazione e serenità ma a volte sembra che i propri collaboratori se ne approfittino un po' troppo. Come fare allora? Qual è il miglior stile da assumere quando ci si trova a ricoprire un ruolo di leader? **Daniel Goleman** definisce il leader come colui che ha la **«capacità di influenzare la gente e aiutarla a lavorare meglio per raggiungere uno scopo finale in comune»**. Egli struttura una definizione di leader che si basa sulla **relazione tra stili di leadership ed intelligenza emotiva**, dove per intelligenza emotiva si intende la capacità di riconoscere, utilizzare, comprendere e gestire in modo consapevole, le emozioni proprie e degli altri. **L'autore identifica sei stili di leadership:**

- **STILE VISIONARIO/AUTOREVOLE.** Vi è un capo carismatico che crea con il proprio team e la propria squadra un sogno condiviso e fa appassionare l'intero gruppo all'obiettivo da raggiungere. Questo tipo di leader è generalmente molto empatico, sicuro di sé e riesce ad essere un buon catalizzatore di cambiamento.
- **STILE AFFILIATIVO.** Il leader affiliativo crea una buona armonia all'interno del gruppo, promuovendo unione tra i vari individui nell'ottica di prevenire o arginare situazioni conflittuali. Generalmente è un leader empatico che possiede una buona capacità di gestire i conflitti e costruire legami con le persone.
- **STILE DEMOCRATICO.** È lo stile per eccellenza in cui tutti i membri del gruppo vengono coinvolti attivamente all'interno del processo decisionale. Il leader ha una spiccata capacità comunicativa e di guida ed è in grado di promuovere collaborazione tra i vari membri del gruppo.
- **STILE COACH.** Il leader coach crea una buona connessione tra gli obiettivi del gruppo e i bisogni individuali dei singoli. Punta a far emergere le potenzialità di ciascun membro del gruppo promuovendo un clima motivante. Le caratteristiche specifiche di questo tipo di leader sono la capacità di aiutare gli altri a crescere, l'empatia ed una grande autoconsapevolezza emotiva.
- **STILE ESIGENTE.** Il leader esigente tende, invece, a focalizzarsi sugli obiettivi a discapito dei singoli individui. Di solito è un leader poco empatico che richiede perfezione e rapidità nelle scelte e nella partecipazione dei vari membri del gruppo. Alcune caratteristiche che possono caratterizzare questo tipo di leader sono la spinta verso il successo e lo spirito di iniziativa.

-
- **STILE AUTORITARIO.** Il leader autoritario ha spesso uno stile coercitivo, impone la propria visione degli eventi, non accetta repliche, punti di vista differenti e fallimenti. Il leader autoritario può avere un buon spirito di iniziativa, un grande autocontrollo ed una buona spinta al successo.

Vediamo come nella definizione di Goleman, ogni tipologia di leader presenta delle caratteristiche di personalità positive che in base a come e quanto vengono utilizzate possono più o meno influire negativamente o positivamente sui partecipanti di un gruppo. **La cosa importante da tener presente in ogni occasione è che non esiste uno stile migliore di un altro.** Certo uno stile costantemente **troppo esigente o troppo autoritario potrà portare**, ad esempio, **ad una probabile esasperazione dei membri del gruppo**, oppure uno stile **eccessivamente democratico potrebbe non essere efficace in momenti in cui gli obiettivi da raggiungere sono importanti e imprescindibili.** Come fare allora? Necessario è ricordarsi sempre che **ogni stile può essere funzionale a quella determinata fase da affrontare**, che è fondamentale più di ogni altra cosa non irrigidirsi in uno schema fisso, ma **essere flessibili**, cercando di promuovere collaborazione e ascolto tra i vari membri del gruppo, tenendo conto degli obiettivi dei singoli ma allo stesso tempo non perdendo di vista gli obiettivi dell'azienda. **Promuovere partecipazione attiva dei membri ed allo stesso tempo tutelare ruoli e confini chiari.**