

Agosto 2019

Leader efficaci chi sono? Ti comporti da leader o non-leader?

I veri leader ascoltano i bisogni dei loro collaboratori

Come **Coach** incontro spesso realtà aziendali che, anche con caratteristiche diverse fra loro, hanno un elemento comune: la **leadership**, a volte chiara e ben definita, in altri casi confusa se non addirittura inesistente.

Si può nascere **leader** e di esempi nella storia ne troviamo tanti: Gandhi, Martin Luther King, Kennedy, Mandela ecc... solo per citarne alcuni.

Ma si può diventare leader?

Ecco alcuni suggerimenti che possono essere utili per essere un buon leader.

Intanto è bene sapere che il leader deve sviluppare una forte capacità di **ispirare e motivare** i propri collaboratori.

Motivare le persone permette di ottenere delle **performance** straordinarie e inaspettate. Infatti collaboratori motivati anche di fronte ad attività complesse danno il massimo per raggiungere gli obiettivi.

Ispirare, motivare, dare l'esempio ai collaboratori consente di spronarli ad ottenere quel qualcosa in più che gratifica loro stessi ed è utile all'azienda.

Quante volte vi siete trovati di fronte a dei collaboratori poco interessati, poco stimolati nei confronti della loro attività? Vi siete chiesti il perché?

L'errore più grande che un leader può commettere è quello di prendersela con queste persone, addossando loro tutte le colpe del loro stato emotivo.

Un leader che si comporta in questo modo non è un leader. È un **non-leader** che trova un **alibi** per coprire le proprie responsabilità.

Motivare i collaboratori significa affidare loro compiti che sappiano stimolarli e farli uscire dalla loro **zona di comfort**, che contribuiscano a farli crescere senza paure o invidie immotivate. Il leader deve essere solo felice se un proprio collaboratore riesce, cresce ed è motivato.

Un altro strumento fondamentale per un leader è la **comunicazione**. Deve essere chiara, aperta, dettagliata che non lasci dubbi o perplessità sull'attività che vuole venga svolta. Quante volte i leader assegnano lavori ai collaboratori senza fornire alcuna spiegazione? Se fanno questo sono dei non-leader, ma solamente dei **boss che danno ordini**.

Viene quindi il momento di dare ai collaboratori la **responsabilità**. Se viene assegnata una responsabilità l'impegno profuso dai collaboratori è molto maggiore e contribuisce ad accrescere l'**autostima in se stessi** e la **fiducia nell'azienda**. Serve **coraggio** da parte del leader a responsabilizzare e serve anche un passo indietro lasciando loro campo libero per agire.

Lascio per ultimi altri due aspetti che ritengo ugualmente importanti per essere dei leader efficaci. Entrambi riguardano la **crescita personale**, il primo in ambito di **competenze e conoscenze**. Dare ad un collaboratore la possibilità di imparare qualcosa di nuovo, di **formarsi**, di accrescere le proprie conoscenze questo sicuramente lo farà sentire considerato e più motivato.

La crescita è anche economica. Ebbene sì, anche i **soldi e le condizioni di lavoro** possono rivelarsi delle **leve** molto forti per motivare i collaboratori. Vi faccio un esempio: provate a pensare ad un collaboratore che per anni ha gestito un intero ufficio come



Agosto 2019

manager e improvvisamente a seguito di una decisione presa 'dall'alto' viene messo a svolgere pratiche amministrative con una riduzione di compenso. Come credete che si senta? Vi siete comportati da leader o da non-leader? A voi la risposta.

Se volete fare chiarezza, migliorare la vostra attività, imparare ad **ascoltare i bisogni** dei vostri collaboratori potete contattarmi e prendere un appuntamento.

Insieme scopriremo come potrete **fare il salto di qualità** nella vita e nel lavoro, attraverso anche un percorso di **coaching** sia di **team** che **individuale**.

Marco Alemani

Coach Professionista | Formatore | Consulente Aziendale HR