

FORMAZIONE sulla DSC

UCID Giovani Roma

3 febbraio 2022 ore 18:00

Tema: "Guidare una comunità verso un obiettivo. Leadership e valori oltre l'incertezza"

Spunti:

- **GUIDARE UNA COMUNITÀ VERSO UN OBIETTIVO, VERSO UN PURPOSE.**
- Dimensione transattiva e trasformativa.
- Orientamento al cambiamento e dimensione relazionale, collettiva e individuale vs approccio autoritario alla decisione.
- Comando e guida:

MANAGER	LEADER
<ol style="list-style-type: none">1. Pianifica2. Organizza3. Gestisce4. Controlla	<ol style="list-style-type: none">1. Interpreta il contesto2. Concepisce una Visione3. Mobilita le energie4. Ispira

- I concetti di **incertezza** e **incompletezza** quali elementi di valore della leadership.
- Quale esercizio individuale e collettivo su valori e visione: detriti, pilastri e sfide.
- La crisi smaschera e fa affiorare vulnerabilità e fragilità e la leadership si rende necessaria per proporre visione e speranza.
- La speranza non intesa come aiuto ad ottenere i risultati ambiti ma come capacità di credere nella loro accessibilità e realizzabilità.
- Concetto di **vicinanza** quale capacità di governare i bisogni.
 - La vicinanza nella leadership confligge talvolta con il concetto di empowerment, inteso come messa a disposizione di strumenti e della capacità di utilizzarli, compreso il prendere decisioni e fare scelte.
 - Non è "lasciare" il proprio team che sostiene tale dinamica, quanto piuttosto praticare la vicinanza che abilita e consolida la relazione.

- Delegare la proposta delle scelte, per poi attrarre o indirizzare la decisione sempre presso la leadership non è empowerment e soprattutto non genera il senso di vicinanza.
- L'empowerment efficace richiede coinvolgimento e la leadership si esprime anche in termini di:
 - prossimità valoriale, quali valori comuni ci guidano;
 - contiguità di visione, su quale percorso siamo insieme;
 - armonia di risultato, quale risultato consideriamo un successo, in modo armonico e convergente;
 - comunità di impatto, quale comunità beneficia del valore che genero nel percorso che intraprendo, guidato da comune comprensione del concetto di leadership.
- Se il team non ha strategia e tattica, competenze e strumento, **non avrà domani.**
- Ma se il team non tollera differenze, non esplora continuamente nuovi mondi, non diverge, non risparmia e accantona risorse (in un'ottica di **ridondanza anziché di efficienza e di efficacia immediata**), **non avrà dopodomani.**
- Lo sviluppo organizzativo indotto dalla leadership richiede partecipazione e coinvolgimento, essere di riferimento, coach e mentor, guidare e ispirare, piuttosto che esprimere controllo e autorità.
- **La leadership anticipante governa l'adattabilità e persegue ADIACENTE POSSIBILE = L'INSIEME DELLE POSSIBILITÀ A DISPOSIZIONE DI UNA COMUNITÀ, ISTITUZIONE O ORGANIZZAZIONE, IN UN DATO MOMENTO DELLA SUA EVOLUZIONE.**
- *Attraverso la generazione di leadership per il cambiamento, una comunità, organizzazione, impresa, esplora gli scenari plausibili ed auspicabili e costruisce percorsi organizzativi in grado di adattarsi al meglio alle trasformazioni e di rafforzarsi costantemente.*
- **Non si esce da una crisi come prima, migliori o peggiori.**
- Come uscirne migliori è una scelta e una visione, guidata dalla leadership.
- 'La sfida è rivedere ogni aspetto e **radicare i valori nei cambiamenti**, senza immaginare che tali cambiamenti, sociali, professionali, culturali, organizzativi, siano assolutamente indifferenti'. (Papa Francesco – *Oltre la tempesta. Riflessioni per un nuovo tempo dopo la pandemia. BUR, 2021*)

Come leggiamo questa prospettiva di leadership rispetto alla DSC:

GOVERNARE LA VISIONE VERSO LO SVILUPPO, IN UNA COMUNITÀ, ATTRAVERSO LE LEVE DELLA SOLIDARIETÀ E DELLA SUSSIDIARIETÀ, PER UN PROPOSE CHE SIA ARMONICO CON IL BENE COMUNE E LA SUA ACCESSIBILITÀ UNIVERSALE.