

LEADERSHIP?

Essere leader è un po' come fare l'equilibrista

Controllo vs Autonomia

Questo è il primo asse, che spesso si dà per scontato. Ti avranno probabilmente detto che il ruolo del leader è quello di controllare il team, ma in realtà è l'opposto: il tuo obiettivo deve essere controllare i tuoi collaboratori il minimo possibile, assicurandoti che ciascuno diventi autonomo e lavori nella giusta direzione.

Le persone non devono interpellarti ogni volta che hanno un dubbio, né riportare a te tutto ciò che hanno fatto in modo costante: in questo modo possono lavorare meglio, sentendosi più gratificati, e tu puoi occuparti di cose più importanti.

Ascolto vs Comunicazione

Ognuno dei tuoi collaboratori ragiona in modo diverso, ha priorità differenti e un modo personale di approcciare il lavoro. Capire quali sono i problemi, quali le idee e i desideri di ciascuno è il primo passo per migliorare l'atmosfera e la qualità del lavoro delle persone.

Non è possibile accontentare tutti, quindi è importante saper spiegare le proprie scelte e motivare le persone a superare i propri modi di vedere le cose.



Cosa e come bilanciare?

Il segreto di un team di successo è l'equilibrio, e deve essere proprio il leader a crearlo.

Se ti è mai capitato di lavorare in team, avrai sicuramente notato gli errori dei tuoi leader: qualcuno sarà stato troppo restrittivo, diventando come un controllore, mentre altri saranno stati troppo permissivi, perdendo il polso sul team.

Ora che il leader sei tu, non vuoi ripetere i loro errori. Come ben sai, un passo falso può risultare in scarsi risultati o addirittura nell'abbandono del team da parte delle risorse, che cercano lavoro altrove. Come fare? Il segreto sta proprio nel riuscire a bilanciare diversi estremi del tuo modo di interagire con i collaboratori.



Esempio vs pretesa

Come tu guardi costantemente i tuoi collaboratori, così loro guardano te. Se tu arrivi ogni giorno un'ora in ritardo, se rimandi riunioni all'ultimo o se deleghi agli altri ogni lavoro che non ti piace, anche loro si sentiranno autorizzati a non rispettare gli orari e a lamentarsi per le proprie mansioni. Se vuoi pretendere qualcosa dagli altri, sii tu il primo ad essere coerente!

Ricordi il concetto di equilibrio?

Devi trovare la tua misura, mostrando al tuo team un modo sano di approcciare il lavoro: sii preciso su cose semplici, come gli orari e il rispetto degli impegni presi. Il primo passo è proprio accorgersi di dove si sta sbagliando, per poi allenarsi a migliorare.

Prova a mettere sotto esame te stesso, vedrai che risultati!

Premio o richiamo?

Ecco, forse l'asse dove è più difficile trovare l'equilibrio. Basta pochissimo per diventare un team leader troppo indulgente o al contrario un capo duro, che incute timore nei collaboratori. Se sei più portato ad essere buono, lasciando correre gli errori e anzi lavorando tu stesso per mettere una pezza a lavori fatti male, allora dovrai allenarti per imparare a criticare – sempre in modo costruttivo ovviamente! – e far capire l'errore a chi sbaglia.

Se invece al contrario ti basta pochissimo per sbottare, alzando la voce e denigrando il lavoro altrui, è il caso di allenarti a mantenere la calma. Arrabbiarsi per ogni cosa può solamente causare paura attorno a te, ed è sicuro che nessuno può lavorare bene senza serenità!

Sii sempre pronto a celebrare i risultati positivi e guarda con obiettività quelli negativi, proponendo già una soluzione o invitando chi ha sbagliato a proporre una.

