

# Le sei regole di base per costituire un Leadership Team vincente

**Author** : Giuseppe Andò

**Date** : 14 Febbraio 2020



Mettere dei C-level intorno ad un tavolo e farli lavorare per un obiettivo comune, checché se ne dica, è un'operazione molto complicata. Per sua naturale propensione, il C-level tende a definire i suoi confini vitali attraverso una serie di **comportamenti difensivi** e predilige la diffidenza come primo approccio ad un contesto allargato. Lavorare con i colleghi è un atto di generosità, che pone al centro un interesse comune che rappresenta, riassorbendoli, tutti i singoli e personali interessi.

Per conciliare queste esigenze e per rendere un Leadership Team efficace e costruttivo è fondamentale seguire alcune semplici **regole di base**, che stabiliscano esattamente le modalità operative e i valori ispiratori del gruppo di lavoro.

## 1. Ogni Leadership Team ha un leader

Senza un leader una squadra non è in grado di seguire una metodologia e non porta quasi mai a sintesi il frutto del proprio lavoro. Il leader è una guida che agisce con spirito di servizio e coordina tutti gli apporti in funzione dell'obiettivo comunemente stabilito. È un mediatore che lavora armonizzando le diverse istanze.

## 2. Ruoli e responsabilità

È bene sempre sapere "cosa porta al tavolo" ogni singolo C-level. I Leadership Team si costituiscono attorno alle competenze, alle responsabilità o alle caratteristiche dei componenti. C'è (o dovrebbe esserci) sempre un motivo se si entra a far parte di un Leadership Team. Definire i ruoli e le responsabilità aiuta a rendere trasparente il valore potenziale dei singoli contributi.

## 3. Definizione degli obiettivi

Senza obiettivi non esiste motivo di costituire un Leadership Team. Non si forma prima un

Leadership Team e poi si stabiliscono gli obiettivi, ma attorno agli obiettivi, che sono emersi in contesti allargati, si costruisce la squadra. Il Leadership Team è funzione dell'obiettivo e non viceversa

#### **4. Stabilire i criteri con i quali si prendono le decisioni**

Compito di un Leadership Team è prendere decisioni e dare seguito operativo alle stesse. Per questo, è fondamentale stabilire le regole con le quali si determinano le modalità di voto e le maggioranze.

#### **5. Stabilire i processi implementativi delle decisioni**

La fase di dibattito e confronto è la più lunga e faticosa, ciò nonostante non è la più delicata. Infatti, dopo aver raggiunto, spesso con fatica, un accordo, le decisioni rimangono "lettera morta" e non hanno un seguito operativo. Prima di sciogliere la riunione è bene stabilire chi fa cosa, in quanto tempo, e affidare a parte del Leadership Team il ruolo di supervisore.

#### **6. Stabilire le “regole base” di comportamento**

Meglio prevenire che curare! Alla costituzione del Leadership Team è bene raccogliere il consenso sulle modalità d'interazione e di confronto tra i C-level che compongono la squadra, al fine di rendere certo e incontestabile anche lo stile di lavoro.

Sentirsi parte di un Leadership Team significa dividerne i pensieri e le decisioni, senza distinguerle più dalle proprie, se non in fase di elaborazione e discussione delle stesse.

Chi fa parte di un Leadership Team deve esserne all'altezza e chi teme la responsabilità delle decisioni prese dal team si chiama, necessariamente, fuori. Sconsiglio di mediare su questo punto. La paura delle responsabilità è indicativa di una personalità insicura e inadeguata a ruoli che si definiscono, per l'appunto, di responsabilità.

Quando si passa all'azione, ci si muove compatti e uniti. È in sede di *meeting* che si rivedono in chiave critica le scelte del team. La messa a punto è sempre collegiale e mai estemporanea e individuale.

Articolo a cura di **Giuseppe Andò**