

Le sfide del leader evolutivo: come imparare da situazioni difficili a co-creare soluzioni efficaci

Author : Maria Terlizzi

Date : 12 Ottobre 2020



Provate a immaginare di trovarvi nella vostra auto e di aver impostato il navigatore verso un luogo in cui non siete mai stati prima. A un certo punto il navigatore vi indica una stradina; siete un po' titubanti a imboccarla, ma d'altra parte non conoscete altre strade ed è lui che vi sta guidando. Mentre vi inoltrate sempre di più, comincia a farsi buio e vi trovate in una strada senza via d'uscita, in una zona dove non c'è più campo e neanche il vostro smartphone può venirvi in soccorso. Vi guardate intorno e siete completamente soli.

Vi sentite persi, e vi chiedete: *"E adesso, che faccio?"*

Vi ho raccontato questo breve episodio perché penso che il momento che stiamo vivendo, caratterizzato com'è da eventi imprevedibili, elevata incertezza e complessità, stia mettendo le persone - e in particolare i leader - di fronte alla stessa situazione del nostro malcapitato autista.

Vengono a mancare i **punti di riferimento**, ci accorgiamo che le strategie adottate in passato non risultano più adeguate ad affrontare questa nuova situazione e tutto cambia velocemente. Facciamo fatica a interpretare correttamente le poche informazioni che abbiamo e ci sentiamo impreparati ad affrontare le sfide e le decisioni che ci attendono.

Cosa fare e come agire in questa situazione? *Come possiamo imparare dalle situazioni di crisi a co-creare soluzioni efficaci?*

Un'indicazione arriva dall **Teoria U** di Otto Scharmer, un metodo che evidenzia la stretta connessione tra la modalità con cui prestiamo attenzione e le azioni che generiamo.

Come prima cosa, è importante che diveniamo consapevoli di come reagiamo quando ci troviamo di fronte a situazioni ed eventi che ci mettono in difficoltà.

Tentiamo di negare la situazione e far finta di niente? Minimizziamo i problemi? Ci lamentiamo in continuazione? Cominciamo a incolpare gli altri di ciò che non funziona, piuttosto che riconoscere le nostre responsabilità? Oppure, prendiamo consapevolezza della situazione, cerchiamo di analizzarla e d'individuare possibili vie d'uscita e ci attiviamo responsabilmente e concretamente per cambiarla?

È evidente che la prima modalità di reazione non porta da nessuna parte e non può che

peggiore le cose, mentre la seconda attiva la volontà e le risorse disponibili per agire possibili cambiamenti.

La strada che indica Otto Scharmer prevede, quindi, di:

- iniziare con **l'ascoltare sé stessi e le altre persone**, creando uno spazio aperto che favorisca il contributo di tutti, in particolare di chi porta istanze e visioni diverse dalle nostre;
- essere realmente disponibili ad accogliere senza giudizio o preconcetti e a **osservare con mente, cuore e volontà aperte** tutto ciò che sta emergendo. Significa passare da una visione causa-effetto e da un approccio "reattivo" a una visione ampia e sistemica, che connette il nostro punto di osservazione con quello del nostro team, dell'azienda e dei diversi portatori di interesse (clienti, fornitori e contesto di riferimento);
- **fermarsi e riflettere** per lasciare andare tutto ciò che non serve più e fare spazio a nuove consapevolezze, idee e intuizioni. È questo uno spazio prezioso, di profonda connessione con la nostra saggezza interiore e con tutto quanto ci circonda, che ci consente di trasformare la fretta di agire, senza sapere dove andare e perché, in velocità e chiarezza di azione;
- infine di **sperimentare**, attraverso un piccolo prototipo, la validità delle nostre intuizioni per verificarle e perfezionarle nel tempo prima di considerarle valide e definitive.

Vorrei chiudere questo breve articolo con una frase di Scharmer che ritengo molto significativa:

Modificare la nostra attenzione cambia la vita, perché consente di cambiare come si fa esperienza delle relazioni nel mondo.

Articolo a cura di **Maria Terlizzi**