



**nuovidea**  
Il mondo cambia, la farmacia pure



**infoletter**

## **NO LEADERSHIP**

**- percorso formativo e libro -**

Un “nuovo” volume sulla leadership? Ce n'era bisogno? Che il tema sia di stringente attualità non giustifica la presenza di tanti libri sullo scaffale ma solo l'attenzione verso l'argomento. Che ci sia necessità di parlarne ancora lo si vince dagli eventi pandemici che stanno riguardando l'intera umanità e che sono la causa di tanti stravolgimenti, anche nel modo di lavorare di ciascuno di noi. E quando affermo che c'è tale necessità, intendo dire che dobbiamo riflettere sul tema, ognuno con la propria testa e col proprio vissuto, e non semplicemente lasciarci affascinare da approcci motivazionali buoni per tutti, ma a conti fatti utili per nessuno. Vero, perché molte pagine sul tema della leadership sono scritte a fini motivazionali e la motivazione, si sa, non aiuta la ragione anzi, la scavalca e la piega a favore di slogan generalizzanti. Per quanto stiamo vivendo, piuttosto, c'è un gran bisogno di riflettere sulla leadership: di riflettere, non di sognare, per gli irreversibili impatti lavorativi che essa comporta nelle grandi e nelle piccole organizzazioni.

Molti business stanno cambiando e, con essi, le relazioni interpersonali e lavorative. “Smart working” è diventata una locuzione magica, cioè trasformativa delle nostre esistenze professionali, ma anche del modo di usufruire di beni e servizi da parte del grande pubblico. Tuttavia, non c'è solo lo smart working. I bisogni che un'occupazione soddisfacente riesce ad appagare sono numerosi e molto più ampi rispetto ad una generazione fa: ad una buona retribuzione e possibilità di carriera si associano anche gradevoli relazioni e adeguati riconoscimenti, che sembrano avere un peso via via crescente, in particolare nelle nuove generazioni.

La fedeltà al proprio datore di lavoro si è ridotta nel tempo, segno di un'inquietudine sicuramente subita dalla forte accelerazione di un mondo sempre più complesso, ma anche simbolo di esigenze più sofisticate rispetto alla semplice garanzia di un'occupazione stabile. Desideriamo realizzarci come esseri umani, nel lavoro, e spesso la nostra instabilità è voluta e non subita, alla ricerca del lavoro “perfetto”.



Ma qual è il lavoro perfetto? Sicuramente quello in cui non solo le nostre competenze, bensì anche i nostri talenti e atteggiamenti vengono richiesti e resi piacevolmente proficui; il tutto in un contesto di relazioni gratificante. Non è un caso che si parli sempre più spesso di soft skills; termine si concettualmente compreso, ma non sempre strumento di cambiamento organizzativo e di valorizzazione delle risorse umane.

È legittimo, in tale quadro, parlare ancora di leadership, almeno così come lo si faceva sino a pochissimi anni fa? Non credo. “No leadership” non è uno slogan contro qualcuno o qualcosa ma, al contrario, è il preludio ad una leadership diffusa, ad una self-leadership resasi sempre più necessaria in un mondo dove l'intraprendenza e la responsabilità personali sono chiamate a fare la differenza. Il sottotitolo di questo volume attinge a piene mani dal pensiero di Tom Peters, quando afferma: *I leader non creano seguaci, creano nuovi leader.*

Spero che i concetti espressi qui di seguito siano non tanto motivanti quanto di supporto per una trasformazione personale e organizzativa forse più lenta di quanto possa generare un atto motivazionale, ma probabilmente più duratura, coinvolgente ed efficace, perché fondata sulla ragione e sulla consapevolezza.

Gli obiettivi che mi sono posto sono sostanzialmente cinque:

- Estendere la cultura della leadership diffusa
- Spostare il focus dalla competizione alla collaborazione
- Definire le caratteristiche dell'auto-leadership
- Creare un ambiente di lavoro attraente e premiante
- Ci si può esercitare da leader

### **MODULO 1 – LA LEADERSHIP DIFFUSA**

- No leadership: perché
- Resistenza al cambiamento
- Controllare invece che gestire
- Chi ha successo non somiglia a nessun altro
- Anatomia di un leader
- Stupido è meglio?
- Persone difficili
- Perché si sbaglia?
- L'ufficio del futuro

[www.giuseppesalvato.it](http://www.giuseppesalvato.it)

#### MODULO 2 – I QUATTRO PILASTRI DELLA LEADERSHIP

- Risultati eccellenti
- Il valore della perseveranza
- Due domande e due assiomi

#### MODULO 3 – DALLA COMPETIZIONE ALLA COLLABORAZIONE

- Alla ricerca della mediocrità
- Competizione vs. collaborazione
- Il valore della cooperazione
- Controllo vs. fiducia

#### MODULO 4 – GLI INGREDIENTI DELLA LEADERSHIP

- Cosa serve davvero
- Le qualità di un leader
- Cosa d.a.r.à. un leader?
- Il tempo di un leader
- La leadership in tre mosse

#### MODULO 5 – ATTIRARE E TRATTENERE I MIGLIORI

- 10 domande che si pongono i migliori
- 10 regole assolute
- ...e il capo perfetto secondo Google
- Attiri chi desideri davvero
- Sfida i tuoi collaboratori
- Objectives and key results
- Valutare il potenziale personale
- Intelligente vs. saggio
- Le massime di Michele Ferrero
- Sognatori ed esecutori
- Il marketing dei talenti
- Competenze, relazioni, atteggiamenti
- La forza dei verbi servili
- Carisma o interesse?
- Diffidenza vs. fiducia
- Essere ragionevoli nel formare le persone
- Congiunzioni astrali
- Pochi rispondono con chiarezza...

#### MODULO 6 – IL CLIMA AZIENDALE E IL SISTEMA PREMIANTE

- Pieno coinvolgimento
- C.a.v.a. il meglio dai tuoi
- Costruire il team: a che punto sei?
- Il lavoro è un buon affare
- Di fronte ad una richiesta di aumento, cosa rispondi?
- Promuovere "sul campo"
- Incentivare gli "intellettuali"
- Sistema premiante
- Persone e tipologie di benefits
- Dove nasce la passione
- Le aspettative
- Team building in 5 parole
- Bisogni frequenti



**Alla guida di persone consapevoli, i leader hanno una missione: creare altri leader.**

#### MODULO 7 – IL CHECK UP DELLA LEADERSHIP

- Motivazione + allineamento
- Gli elementi del coinvolgimento
- Cosa fa il capo efficace
- 5 abitudini per migliorare i rapporti interpersonali
- Piccolo test di automiglioramento
- 10 regole del capo perfetto
- Qualità manageriali
- Gestire il sistema, non le persone

#### MODULO 8 – 7 ESERCIZI & 13 IDEE SULLA LEADERSHIP

- Prima di agire, pensa; quando hai pensato, agisci
- Cambiare o scomparire

Da leader di qualcuno, quindi, a leader di se stessi: Se solo riuscissimo a riconoscere le nostre debolezze e i nostri limiti potremmo rapidamente crescere meglio e in modo efficace. È questa è la leadership di maggior valore: da un soggetto esterno che ci guida verso il futuro a noi stessi, capaci sempre più di farlo autonomamente e di aiutare chi ne abbia bisogno.

Un leader è colui che non vuole essere un risultato del passato ma desidera essere una causa del futuro. Quindi, non agire per opportunità, procedi per significati; il che suggerisce di chiederti, innanzitutto:

- perché fai quello che stai facendo,
- perché ti comporti proprio così,
- perché gli altri si relazionano con te in un certo modo.

**PERCORSO FORMATIVO e LIBRO  
di GIUSEPPE SALVATO  
[info@giuseppesalvato.it](mailto:info@giuseppesalvato.it)**