

# Drivership: L'approccio rivoluzionario alla leadership per guidare il cambiamento organizzativo.

Tempo di lettura 9 minuti

La drivership rappresenta un'evoluzione rivoluzionaria nel concetto di leadership, che sfida e cambia il paradigma tradizionale fino ad ora conosciuto. In un mondo aziendale in continua trasformazione, caratterizzato da complessità e incertezza, la drivership emerge come un nuovo approccio strategico per guidare il cambiamento organizzativo in modo efficace ed efficiente. Ma cos'è esattamente la drivership e perché rappresenta una svolta significativa nella concezione della leadership?

La drivership si distingue dalla leadership tradizionale in quanto pone l'accento sulle competenze e le qualità necessarie per stimolare e guidare il cambiamento all'interno di un'organizzazione. Mentre la leadership tradizionale si concentra principalmente sulla gestione delle risorse e sull'ottenimento di risultati, la drivership si focalizza sullo sviluppo di una visione condivisa, sulla creazione di un ambiente di lavoro ispirante e sulla mobilitazione delle risorse umane verso obiettivi comuni.

Ciò che rende la drivership così rivoluzionaria è il suo approccio olistico, che riconosce l'importanza di comprendere e influenzare i fattori interni ed esterni che guidano il cambiamento. La drivership si basa su una profonda comprensione delle dinamiche umane, della cultura aziendale e delle tendenze di mercato, combinata con l'abilità di motivare e coinvolgere le persone in modo autentico ed empatico.

Inoltre, la drivership rompe gli schemi gerarchici tradizionali e promuove una cultura di collaborazione, fiducia e empowerment. Il leader-driver si distingue per la capacità di ispirare e coinvolgere le persone, di individuare opportunità di innovazione e di adattarsi al cambiamento in modo proattivo. La drivership incoraggia l'autonomia, la creatività e l'assunzione di responsabilità da parte di tutti i membri dell'organizzazione, creando così un ambiente dinamico e orientato al successo.

La drivership si pone come una risposta alle sfide dell'era moderna, offrendo un approccio strategico ed efficace per trasformare le organizzazioni e raggiungere il successo sostenibile nel panorama aziendale in continua evoluzione.

## Quali sono le basi scientifiche sulle quali poggia la Drivership?

Le basi scientifiche sulle quali poggia la Drivership sono multiple e interdisciplinari, combinando conoscenze provenienti dalla neuroscienza, dalla psicologia, della neurobiologia, dalla leadership e dalla gestione aziendale. Questo approccio si fonda su ricerche scientifiche che dimostrano come determinate pratiche e competenze possano influenzare positivamente il comportamento delle persone e il successo delle organizzazioni.

- 1. Neuroscienza.** La Drivership si basa sulla comprensione delle dinamiche neurali e del funzionamento del cervello. Gli studi in neuroscienza hanno dimostrato che la leadership efficace è correlata a determinate caratteristiche cerebrali, come l'empatia, l'intelligenza emotiva e la capacità di prendere decisioni consapevoli. La consapevolezza delle basi neurologiche della leadership permette di sviluppare strategie mirate per influenzare positivamente il comportamento dei collaboratori.
- 2. Psicologia.** La psicologia svolge un ruolo chiave nella Drivership, poiché comprendere le motivazioni, gli atteggiamenti e le emozioni delle persone è fondamentale per guidare e coinvolgere efficacemente i collaboratori. Concetti come l'autostima, la motivazione intrinseca, la teoria delle aspettative e la teoria dell'autodeterminazione forniscono una solida base scientifica per la comprensione e l'applicazione dei principi della Drivership.
- 3. Leadership e gestione aziendale.** La Drivership integra anche le conoscenze e le pratiche consolidate nel campo della leadership e della gestione aziendale. Concetti come la visione strategica, la gestione del cambiamento, la comunicazione efficace, il coaching e lo sviluppo delle competenze sono parte integrante della Drivership. Questi principi sono supportati da ricerche empiriche e studi di caso che dimostrano il loro impatto positivo sulle performance organizzative.
- 4. Intelligenza artificiale e tecnologie emergenti.** La Drivership abbraccia anche l'utilizzo di tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale, per migliorare la leadership e le decisioni aziendali. L'applicazione di algoritmi avanzati e analisi predittive può fornire dati e informazioni utili per prendere decisioni basate su evidenze e per guidare il cambiamento in modo più efficace.
- 5. Neurobiologia.** Un altro fondamento scientifico della Drivership risiede nella neurobiologia, che studia la relazione tra il cervello, il sistema nervoso e il comportamento umano. La Drivership tiene conto degli effetti neurobiologici della leadership, compresi i cambiamenti nella struttura ormonale e la riduzione del dispendio di energia psichica.

Le pratiche di Drivership possono influire sul sistema endocrino, promuovendo una maggiore produzione di ormoni positivi come l'ossitocina e riducendo la produzione di cortisolo e adrenalina, gli ormoni dello stress. Questo può contribuire a creare un clima organizzativo più armonioso, aumentando il benessere dei collaboratori e migliorando la loro performance.

La neurobiologia fornisce anche spiegazioni sulle dinamiche di apprendimento e cambiamento nel cervello. Attraverso tecniche di stimolazione cognitiva, come la neuroplasticità, è possibile creare nuove connessioni neurali che favoriscono l'apprendimento, la flessibilità cognitiva e la capacità di adattarsi ai cambiamenti.

Integrando la neurobiologia nella Drivership, si possono adottare strategie che favoriscono il benessere mentale e fisico dei leader e dei collaboratori, riducendo lo stress e aumentando la resilienza. Questo approccio mira a creare un ambiente lavorativo sano, in cui le persone si sentono motivate, impegnate e in grado di esprimere il loro pieno potenziale.

Ecco alcuni articoli scientifici e pubblicazioni autorevoli che supportano le basi scientifiche della Drivership:

1. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance. Harvard Business Review. Disponibile su: <https://hbr.org/2001/12/primal-leadership-the-hidden-driver-of-great-performance>
2. Rock, D., & Cox, C. (2012). SCARF in 2012: Updating the Social Neuroscience of Collaborative Inference, Decision Making, and Coordination. NeuroLeadership Journal, 4, 1-12. Disponibile su: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1520-6874.2012.00305.x>
3. Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Random House.
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 49(3), 182-185. Disponibile su: <https://doi.org/10.1037/a0012801>
5. Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion. Harvard Business School Press.
6. Kotter, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

7. Hesselbein, F., & Cohen, P. (1999). Leader to Leader: Enduring Insights on Leadership from the Drucker Foundation's Award-Winning Journal. Jossey-Bass.
8. Piccoli, G., & Ives, B. (2003). Trust and the Unintended Effects of Behavior Control in Virtual Teams. MIS Quarterly, 27(3), 365-395. Disponibile su: <https://www.jstor.org/stable/30036501>
9. Wang, X., & Wang, N. (2012). Investigating the Role of Leadership and Teamwork in the Success of Virtual Teams. Information & Management, 49(6), 300-308. Disponibile su: <https://doi.org/10.1016/j.im.2012.09.001>
10. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. Academy of Management Review, 23(2), 242-266. Disponibile su: <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>

## Quali sono le quattro "D" della Drivership e che significato hanno?

Nella Drivership, le quattro "D" rappresentano:

1. **Develop (Sviluppo).** Il primo "D" si riferisce allo sviluppo delle persone all'interno dell'organizzazione. La Drivership pone un'enfasi significativa sull'apprendimento continuo, lo sviluppo delle competenze e la crescita professionale dei collaboratori. Questo può includere la formazione, il coaching, l'ascolto attivo e l'incoraggiamento alla partecipazione attiva nelle attività lavorative.
2. **Deliver (Conseguire).** Il secondo "D" riguarda il conseguimento dei risultati desiderati. La Drivership promuove l'orientamento verso l'obiettivo, l'impegno per l'eccellenza e l'assunzione di responsabilità per le proprie azioni. Gli individui guidati dalla Drivership sono motivati a fornire risultati di alta qualità, a essere proattivi e a raggiungere gli obiettivi prefissati.
3. **Decide (Decidere).** Il terzo "D" si riferisce al processo decisionale. Nella Drivership, le decisioni vengono prese in modo consapevole, basandosi su informazioni accurate e considerando il coinvolgimento delle persone interessate. Si incoraggia la condivisione delle idee, l'analisi critica e la valutazione degli impatti a lungo termine delle decisioni.
4. **Drive (Guidare).** L'ultimo "D" riguarda la capacità di guidare e influenzare gli altri in modo positivo. Nella Drivership, i leader agiscono come modelli di comportamento, ispirando gli altri e creando un ambiente in cui le persone si sentono motivate e coinvolte. Essi incoraggiano la collaborazione, comunicano in modo efficace e guidano il cambiamento verso una direzione comune.

Le quattro "D" della Drivership si complementano tra loro, creando una base solida per una leadership efficace e un'organizzazione di successo.

Oltre ai vari elementi inclusi in ciascuna delle quattro "D" della Drivership, come il time management, il team building, il team working e la NeuroComunicazione, ci sono numerosi altri aspetti che contribuiscono a rendere la Drivership un modello di leadership strutturalmente innovativo e trasformativo. Alcuni di questi elementi includono:

- 1. Collaborazione e coinvolgimento.** La Drivership promuove un approccio collaborativo e coinvolgente, in cui i leader lavorano insieme ai membri del team per raggiungere obiettivi comuni. Questo favorisce l'empowerment dei collaboratori, aumenta la motivazione e stimola la creatività e l'innovazione.
- 2. Adattabilità e flessibilità.** La Drivership si adatta ai cambiamenti e alle sfide in continua evoluzione dell'ambiente aziendale. I leader che abbracciano la Drivership sono in grado di adattarsi rapidamente alle nuove situazioni, di gestire l'incertezza e di prendere decisioni informate anche in contesti complessi.
- 3. Orientamento al benessere.** La Drivership mette l'accento sul benessere dei collaboratori, riconoscendo che il loro equilibrio tra vita professionale e personale influisce sulla loro produttività e soddisfazione. I leader che praticano la Drivership si preoccupano del benessere dei loro collaboratori e promuovono politiche e pratiche che favoriscono la salute mentale e fisica.
- 4. Cultura di apprendimento continuo.** La Drivership promuove una cultura in cui l'apprendimento continuo è incoraggiato e valorizzato. I leader promuovono lo sviluppo delle competenze, l'acquisizione di nuove conoscenze e la condivisione delle esperienze, creando un ambiente in cui i collaboratori possono crescere e progredire professionalmente.
- 5. Leadership empatica ed emotivamente intelligente.** La Drivership riconosce l'importanza dell'empatia e dell'intelligenza emotiva nella leadership. I leader che praticano la Drivership dimostrano una profonda consapevolezza delle emozioni degli altri, sono capaci di comunicare in modo efficace e gestiscono le relazioni interpersonali in modo empatico.

L'integrazione di questi elementi all'interno della struttura della Drivership contribuisce a creare un modello di leadership innovativo, che si distingue dagli approcci tradizionali. La Drivership non solo cambia radicalmente i modelli di leadership, ma promuove anche un ambiente lavorativo sano, motivante e orientato al successo individuale e organizzativo.

## Quali sono i 7 vantaggi che porta il modello Drivership in azienda o nella gestione di gruppi complessi?

Il modello Drivership offre numerosi vantaggi nell'ambito aziendale e nella gestione di gruppi complessi. Ecco sette vantaggi chiave che porta il modello Drivership:

- 1. Guida al cambiamento.** La Drivership si focalizza sulla leadership come strumento per guidare e facilitare il cambiamento organizzativo. Questo approccio permette di affrontare in modo efficace le sfide e le trasformazioni che le aziende devono affrontare, fornendo una direzione chiara e coinvolgendo i collaboratori nel processo di cambiamento.
- 2. Coinvolgimento e motivazione dei collaboratori.** La Drivership si basa sulla comprensione delle motivazioni e delle esigenze dei collaboratori. Attraverso una comunicazione efficace, un coaching mirato e la creazione di un ambiente di lavoro positivo, la Drivership favorisce il coinvolgimento e la motivazione dei collaboratori, promuovendo l'alta performance e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- 3. Sviluppo delle competenze.** La Drivership si concentra sullo sviluppo delle competenze dei collaboratori, offrendo opportunità di formazione e crescita professionale. Attraverso il supporto e l'incoraggiamento dei leader, i collaboratori possono acquisire nuove competenze e migliorare le proprie prestazioni, portando a un aumento della produttività e dell'efficacia organizzativa.
- 4. Intelligenza emotiva.** La Drivership integra l'intelligenza emotiva come componente chiave della leadership. La consapevolezza delle emozioni proprie e degli altri, insieme alla capacità di gestire le emozioni in modo positivo, consente ai leader di stabilire relazioni solide e di influenzare in modo efficace il clima organizzativo. Ciò favorisce la collaborazione, la fiducia e il benessere dei collaboratori.
- 5. Creatività e innovazione.** La Drivership incoraggia la creatività e l'innovazione all'interno dell'organizzazione. Attraverso l'apertura al cambiamento, la stimolazione del pensiero laterale e la valorizzazione delle idee dei collaboratori, la Drivership promuove l'innovazione come motore di crescita e successo aziendale.
- 6. Collaborazione e team work.** La Drivership pone un forte accento sulla collaborazione e sul lavoro di squadra. I leader Drivership incoraggiano la condivisione delle conoscenze, la cooperazione e la creazione di un ambiente in cui i membri del team si sostengono reciprocamente. Questo favorisce la sinergia tra i collaboratori e l'efficacia dei processi di lavoro.

**7. Orientamento al risultato e alla sostenibilità.** La Drivership si concentra sull'obiettivo e sulla realizzazione dei risultati. Attraverso una visione chiara, l'allocazione delle risorse in modo strategico e la promozione di pratiche sostenibili, la Drivership aiuta a creare un ambiente in cui l'azienda può raggiungere i propri obiettivi nel rispetto dell'etica e della responsabilità sociale.

Questi vantaggi contribuiscono a creare un ambiente di lavoro positivo, a migliorare la performance organizzativa e a favorire il successo a lungo termine dell'azienda o del gruppo complesso.

## Conclusioni

In conclusione, la Drivership rappresenta una rivoluzione nel mondo della leadership aziendale. Attraverso le sue quattro "D" - Develop, Deliver, Decide e Drive - e una vasta gamma di competenze e pratiche innovative, questo modello cambia radicalmente il modo in cui i leader gestiscono le organizzazioni.

La Drivership si basa su solide basi scientifiche provenienti dalla neuroscienza, dalla psicologia, dalla neurobiologia e dalla gestione aziendale. Questo approccio interdisciplinare fornisce una comprensione approfondita delle dinamiche neurali, delle motivazioni umane e delle strategie per influenzare positivamente il comportamento delle persone.

Ciò che rende la Drivership unica è la sua capacità di combinare scienza ed emozione. Non si tratta solo di conoscere i principi scientifici, ma di saperli applicare in modo empatico ed ispiratore. I leader Drivership si connettono profondamente con i loro collaboratori, li motivano e li guidano verso il successo.

Inoltre, la Drivership abbraccia le tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale, per migliorare ulteriormente la leadership e le decisioni aziendali. L'utilizzo di algoritmi avanzati e analisi predittive consente ai leader di ottenere dati concreti e informazioni utili per guidare il cambiamento in modo strategico.

Immagina di essere un leader Drivership, dotato di un set di competenze e strumenti innovativi. Immagina di guidare la tua organizzazione verso il successo, creando un ambiente di lavoro armonioso e stimolante. Con la Drivership, puoi diventare un pioniere del cambiamento, un leader visionario che apre nuove strade e ispira gli altri a dare il massimo.

Sia che tu sia un manager, un direttore di funzione o un amministratore delegato, la Drivership offre una prospettiva straordinaria per migliorare la tua leadership e

ottenere risultati eccezionali. Scegli di abbracciare la Drivership e scoprirai un nuovo modo di guidare, ispirare e trasformare le tue organizzazioni.

Non aspettare, prendi l'iniziativa e scopri come la Drivership può portare il tuo successo e quello della tua organizzazione ad un livello superiore. Acquista il libro sulla Drivership e inizia il tuo viaggio verso una leadership straordinaria.



## Amadeo Furlan

PhD Dottorato di ricerca in malattie psicosomatiche



Licensed Neuro Hypnotic Repatterning Technician – The Society of Neuro Linguistic Programming - L14732

Blog: [www.amadeofurlan.com/](http://www.amadeofurlan.com/)

Email: [furlan@psicohealthcoach.it](mailto:furlan@psicohealthcoach.it)

Facebook: <https://it-it.facebook.com/PsicoHealthCoach/>

Sede studi-ambulatori:

**Milano - Lecco - Vicenza – Forlì**

Per appuntamenti a Forlì chiamare Stefania Maltoni: +393358393283,

Per appuntamenti a Vicenza chiamare Alessandra Alessandro: +393937963232

Per appuntamenti a Milano chiamare Susanna Baggio: +393355348787

Per appuntamenti a Lecco chiamare Vanda Fumagalli: +393384259008