

# La leadership resiliente: come guidare una squadra attraverso le difficoltà.

Tempo di lettura 9 minuti

In un mondo in continua evoluzione, caratterizzato da sfide imprevedibili e incertezze costanti, la leadership resiliente emerge come una qualità fondamentale per guidare una squadra verso il successo. In questo articolo, esploreremo il concetto di "drivership", tema del mio prossimo libro che uscirà a fine luglio 2023 e come può essere applicato per sviluppare una leadership resiliente che affronti le difficoltà in modo efficace. Esploreremo le strategie e gli strumenti pratici per sviluppare una leadership resiliente che ispiri fiducia, adattabilità e collaborazione nella propria squadra.

## Capire la drivership.

La drivership rappresenta una nuova prospettiva di leadership che mette al centro l'individuo come motore del cambiamento. La drivership implica l'assunzione di responsabilità, l'abilità di influenzare positivamente gli altri e la capacità di guidare attraverso le difficoltà con resilienza. Esplorando i principi della drivership, scopriremo come sviluppare una mentalità orientata al successo, come gestire il cambiamento in modo efficace e come promuovere una cultura di fiducia e collaborazione all'interno della squadra.

## La resilienza come fondamento della leadership.

La resilienza è un elemento chiave della leadership resiliente. Essa si basa sulla capacità di affrontare le difficoltà, superare gli ostacoli e adattarsi alle situazioni in continua evoluzione. Esploreremo le caratteristiche della resilienza e come svilupparla attraverso l'autoconsapevolezza, la gestione delle emozioni e la flessibilità mentale. Condivideremo anche storie di leader ispiratori che hanno dimostrato una straordinaria resilienza nel guidare le loro squadre attraverso periodi di crisi e cambiamento.

## Strategie per guidare attraverso le difficoltà.

Nel cuore dell'articolo, presenteremo una serie di strategie pratiche per guidare una squadra attraverso le difficoltà. Queste strategie includeranno l'importanza della comunicazione chiara e aperta, la promozione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, la gestione del conflitto in modo costruttivo e l'abilità di adattarsi al cambiamento in modo rapido ed efficace. Attraverso esempi concreti e casi di studio,

mostreremo come queste strategie possono essere applicate con successo per guidare la squadra attraverso le sfide e raggiungere risultati straordinari.

## **Il ruolo dell'autenticità nella leadership resiliente.**

Infine, esploreremo il ruolo dell'autenticità nella leadership resiliente. Essere autentici significa essere se stessi, ispirare fiducia e connettersi in modo genuino con gli altri. Condivideremo consigli pratici su come coltivare l'autenticità come leader e come creare un ambiente in cui gli individui si sentano valorizzati e motivati a dare il loro meglio.

## **Strategie, azioni e risultati nella drivership: il potere scientifico delle dinamiche cerebrali**

La drivership è una forma di leadership che va oltre le tradizionali pratiche gestionali. Si basa su principi solidi e scientificamente validati, che comprendono l'analisi delle dinamiche cerebrali e il loro impatto sulle prestazioni individuali e di squadra. In questo contesto, esploreremo alcune strategie e azioni che, grazie alla loro rilevanza scientifica, possono portare a risultati straordinari nella drivership.

- 1. Pratica della consapevolezza.** Uno degli elementi fondamentali della drivership è la consapevolezza di sé e degli altri. Studi scientifici hanno dimostrato che la pratica della consapevolezza, come la meditazione o la mindfulness, può portare a una maggiore resilienza emotiva, migliore gestione dello stress e una maggiore capacità di prendere decisioni ponderate. Integrare la pratica della consapevolezza nella propria leadership può favorire una maggiore chiarezza mentale, empatia e capacità di adattamento.
- 2. Focalizzarsi sulle forze positive.** La drivership si concentra sull'individuazione e lo sviluppo delle forze positive dei membri del team. Secondo la psicologia positiva, focalizzarsi sulle forze e sulle virtù individuali può portare a un maggiore coinvolgimento, motivazione e performance. Utilizzando strumenti come la valutazione delle forze individuali e la creazione di un ambiente che valorizzi e sviluppi le competenze uniche di ciascun membro del team, si può stimolare la crescita individuale e collettiva.
- 3. Promuovere l'intelligenza emotiva.** L'intelligenza emotiva è una componente cruciale della leadership resiliente. Essa comprende la consapevolezza delle emozioni proprie e degli altri, la capacità di gestire le emozioni in modo efficace e di utilizzarle per motivare se stessi e gli altri. Studi hanno dimostrato che leader con un alto livello di intelligenza emotiva sono in grado di creare ambienti di lavoro positivi, favorire la collaborazione e affrontare le difficoltà in modo costruttivo.

4. **Favorire una cultura di apprendimento e innovazione.** Nella drivership, si incoraggia una cultura di apprendimento continuo e innovazione. La ricerca nel campo della neuroscienza ha evidenziato che l'apprendimento continuo stimola la plasticità cerebrale, consentendo al cervello di adattarsi e sviluppare nuove connessioni. Inoltre, l'ambiente di lavoro che favorisce l'innovazione stimola la creatività e la ricerca di soluzioni nuove e efficaci. Promuovendo un ambiente di apprendimento e innovazione, i leader possono potenziare le capacità dei membri del team e promuovere una crescita costante.
5. **Creare una cultura di fiducia e collaborazione.** La fiducia e la collaborazione sono elementi chiave per il successo di una squadra. Ricerche hanno dimostrato che la fiducia è correlata con una maggiore soddisfazione dei membri del team, una comunicazione aperta e una maggiore efficienza. I leader resilienti sono in grado di creare un ambiente di lavoro in cui la fiducia e la collaborazione sono incoraggiate e valorizzate. Questo può essere realizzato attraverso la trasparenza nella comunicazione, il coinvolgimento attivo dei membri del team nelle decisioni e la promozione di un clima di supporto reciproco.
6. **Essere autentici.** Nella leadership resiliente, l'autenticità riveste un ruolo fondamentale. Essere autentici significa conoscere se stessi, essere trasparenti e accettare sia i propri punti di forza che le proprie debolezze. Mostrare vulnerabilità e costruire relazioni autentiche con il proprio team sono elementi chiave. L'autenticità favorisce un clima di fiducia, collaborazione e rispetto reciproco. I leader autentici ispirano gli altri a esprimere la propria autenticità, creando un ambiente di lavoro in cui le persone si sentono valorizzate e supportate. Sviluppare l'autenticità richiede impegno e consapevolezza, ma porta a risultati significativi in termini di coesione di squadra, comunicazione efficace e successo nel raggiungimento degli obiettivi. La leadership resiliente autentica è una chiave per il successo nel mondo professionale.

### **Risultati della drivership basata sulla scienza e portano:**

1. **Maggiore produttività.** La drivership si concentra sull'ottimizzazione delle capacità dei membri del team, sfruttando le loro forze e competenze. Questo approccio favorisce un ambiente di lavoro stimolante in cui ogni individuo è in grado di esprimere il proprio potenziale al massimo. Di conseguenza, si ottiene una maggiore produttività complessiva della squadra, poiché ogni membro si sente coinvolto, valorizzato e motivato a dare il proprio contributo migliore.
2. **Miglior clima organizzativo.** La drivership promuove una cultura aziendale basata sulla fiducia, la collaborazione e l'apertura. I leader resilienti incoraggiano un dialogo aperto, ascoltano le opinioni e le idee dei membri del team e promuovono un clima di rispetto reciproco. Questo crea un ambiente di lavoro positivo in cui le persone si sentono sicure, supportate e motivate a dare il massimo. Un clima organizzativo positivo favorisce la comunicazione

efficace, la coesione di squadra e la riduzione dello stress, contribuendo alla produttività e al benessere complessivo dell'organizzazione.

3. **Maggiore soddisfazione dei dipendenti.** La drivership si preoccupa del benessere e dello sviluppo dei membri del team. Attraverso l'adozione di strategie che favoriscono l'autonomia, il riconoscimento delle competenze e il supporto all'equilibrio tra vita lavorativa e privata, i leader resilienti creano un ambiente in cui i dipendenti si sentono apprezzati, motivati e soddisfatti. Ciò porta a una maggiore fedeltà aziendale, una riduzione del turnover del personale e una migliore qualità delle relazioni lavorative.
4. **Innovazione e adattabilità.** La drivership incoraggia una cultura di apprendimento e innovazione. I leader resilienti promuovono la curiosità, l'esplorazione di nuove idee e l'assunzione di rischi controllati. Questo stimola l'innovazione e la creatività all'interno della squadra, consentendo di affrontare in modo efficace i cambiamenti e le sfide del contesto di lavoro. L'adattabilità diventa una caratteristica chiave per il successo dell'organizzazione, consentendo di anticipare le tendenze, identificare opportunità e reagire in modo proattivo alle mutevoli esigenze del mercato.

## Cosa accade in un team guidato con la DRIVERSHIP orientato alla resilienza in un momento difficile?

In un team guidato con la DRIVERSHIP orientato alla resilienza, durante momenti difficili, si verificano diversi effetti positivi:

1. **Coesione di squadra.** La drivership resiliente favorisce un senso di unità e solidarietà all'interno del team. I membri si sostengono reciprocamente, collaborano e si impegnano per affrontare le sfide in modo sinergico. Ciò crea un ambiente in cui ognuno si sente parte di un gruppo coeso che affronta insieme gli ostacoli.
2. **Adattabilità e flessibilità.** La drivership resiliente incoraggia una mentalità flessibile e adattabile. I leader e i membri del team sono in grado di affrontare le difficoltà in modo proattivo, adattando le strategie, cercando soluzioni alternative e adottando un approccio di problem-solving creativo. Questa capacità di adattamento permette al team di affrontare le situazioni in modo efficace e di trovare nuove opportunità anche durante periodi di turbolenza.
3. **Gestione dello stress.** I leader resilienti nella drivership promuovono strategie di gestione dello stress efficaci per sé stessi e per il team. Trasmettono calma e fiducia durante momenti difficili, incoraggiano la condivisione delle emozioni e delle preoccupazioni, e adottano misure per ridurre lo stress individuale e collettivo. Questo aiuta a mantenere un clima lavorativo sano e a preservare il benessere mentale dei membri del team.

4. **Crescita e sviluppo personale.** La drivership resiliente valorizza la crescita e lo sviluppo personale dei membri del team anche in situazioni complesse. I leader incoraggiano l'apprendimento continuo, la ricerca di soluzioni innovative e l'assunzione di responsabilità. Questo crea un ambiente in cui i membri del team possono superare le difficoltà, acquisire nuove competenze e sviluppare una maggiore resilienza e fiducia nelle proprie capacità.

## 5 consigli per generare una DRIVERSHIP resiliente

Ecco cinque consigli per generare una DRIVERSHIP resiliente in modo più approfondito:

1. **Coltivare la consapevolezza emotiva.** Come leader, sviluppa la consapevolezza delle tue emozioni e di come queste influenzano il tuo comportamento e la tua comunicazione con il team. Impara a riconoscere le emozioni negative come il stress e la frustrazione, e adottare strategie per gestirle in modo sano ed equilibrato. La consapevolezza emotiva ti permette di prendere decisioni più consapevoli e di influenzare positivamente il clima emotivo del team.
2. **Favorire la comunicazione aperta e autentica.** Crea un ambiente in cui i membri del team si sentano liberi di esprimere le proprie idee, preoccupazioni e punti di vista in modo aperto e autentico. Incentiva la condivisione delle esperienze e delle sfide personali, in modo da favorire un senso di vicinanza e comprensione reciproca. La comunicazione aperta e autentica promuove la fiducia e la costruzione di relazioni solide all'interno del team.
3. **Sviluppare la capacità di adattamento.** In una DRIVERSHIP resiliente, è importante sviluppare una mentalità flessibile e adattabile. Incoraggia il tuo team a essere aperto al cambiamento e alla ricerca di nuove soluzioni. Favorisci la sperimentazione e l'apprendimento continuo, incoraggiando il team a vedere le sfide come opportunità di crescita e sviluppo.
4. **Valorizzare la diversità e l'inclusione.** Riconosci e valorizza le diverse prospettive, competenze e esperienze presenti nel tuo team. Crea un ambiente inclusivo in cui ogni voce viene ascoltata e rispettata. Promuovi la collaborazione tra persone con background diversi, perché l'inclusione genera innovazione e una maggiore capacità di affrontare le sfide in modo creativo.
5. **Sostenere lo sviluppo delle competenze di resilienza.** Offri al tuo team opportunità di sviluppo delle competenze di resilienza. Organizza workshop o corsi che insegnino strategie e tecniche per gestire lo stress, migliorare la resistenza emotiva e sviluppare una mentalità positiva. Fornisci supporto individuale ai membri del team che affrontano momenti difficili, offrendo coaching e risorse per aiutarli a superare gli ostacoli.

Questi cinque consigli sono fondamentali per generare una DRIVERSHIP resiliente. Coltivando la consapevolezza emotiva, promuovendo la comunicazione aperta, sviluppando la capacità di adattamento, valorizzando la diversità e sostenendo lo sviluppo delle competenze di resilienza, potrai guidare il tuo team attraverso le difficoltà in modo efficace e costruttivo.

## Ci sono riferimenti bibliografici scientifici che avvallano la mia teoria sulla drivership resiliente?

Ecco alcuni riferimenti bibliografici scientifici che supportano la teoria della DRIVERSHIP resiliente:

1. Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 94-110). Berrett-Koehler Publishers. Questo libro esplora il concetto di resilienza organizzativa e fornisce approfondimenti su come le organizzazioni possono sviluppare una cultura di resilienza.
2. Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. Questo articolo introduce il concetto di "psychological capital" (Capitale Psicologico) e il suo ruolo nel favorire la resilienza individuale e organizzativa.
3. Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. Questo studio analizza il ruolo delle emozioni positive nella promozione della resilienza individuale e fornisce evidenze scientifiche su come le emozioni positive possono aiutare le persone a superare le esperienze emotivamente negative.
4. Day, D. V., & Dragoni, L. (2015). Leadership development: An outcome-oriented review based on time and levels of analyses. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 133-156. Questa recensione analizza gli studi sulla leadership e sottolinea l'importanza delle competenze di leadership, inclusa la resilienza, per il successo organizzativo.
5. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. Questo studio esplora il concetto di "positive psychological capital" (Capitale Psicologico Positivo) e il suo impatto sulle prestazioni e sulla soddisfazione delle persone.
6. "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership" di Avolio e Gardner: Questo articolo si concentra sullo sviluppo del

leadership autentica, esplorando le sue radici e l'importanza delle forme positive di leadership.

7. "Psychological capital: An evidence-based positive approach" di Luthans e Youssef-Morgan: Questo articolo introduce il concetto di "capitale psicologico" e presenta un approccio positivo basato su evidenze per sviluppare il capitale psicologico nelle organizzazioni.
8. "Why people need to have fun at work" di Spreitzer, Bacevice e Garrett: Questo articolo sostiene che il divertimento sul luogo di lavoro è importante per il benessere dei dipendenti e per la performance organizzativa.
9. "Explaining compassion organizing" di Dutton, Worline, Frost e Lilius: Questo articolo spiega il concetto di "organizzazione compassionevole" e come la compassione può essere incorporata nella cultura organizzativa.
10. "The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth" di Edmondson: Questo libro affronta il concetto di "sicurezza psicologica" e come creare un ambiente di lavoro che favorisca l'apprendimento, l'innovazione e la crescita.

Questi riferimenti bibliografici scientifici forniscono una solida base di supporto alla teoria della DRIVERSHIP resiliente e alle sue componenti chiave.

## 5 brevi, efficaci consigli pratici per una leadership resiliente:

Ecco cinque consigli pratici che ti aiuteranno a sviluppare una leadership resiliente a guidare il tuo team attraverso le difficoltà in modo efficace:

1. **Coltiva l'autocuriosità.** Sii curioso e aperto all'apprendimento continuo. Sviluppa la consapevolezza di te stesso, delle tue emozioni e dei tuoi modelli di pensiero. Questa consapevolezza ti aiuterà a gestire lo stress e ad adattarti alle sfide in modo più efficace.
2. **Sviluppa relazioni significative.** Investi tempo ed energia nello sviluppo di relazioni autentiche con i membri del tuo team. Crea un ambiente di fiducia e supporto reciproco, dove tutti si sentono valorizzati e incoraggiati a dare il massimo.
3. **Pratica l'ascolto empatico.** Sii un ascoltatore attento e compassionevole. Mettiti nei panni degli altri e cerca di comprendere le loro prospettive. L'ascolto empatico crea connessione e favorisce la collaborazione, essenziali per affrontare le sfide in modo resiliente.
4. **Focalizzati sulle soluzioni.** Invece di concentrarti sui problemi, orienta la tua attenzione verso la ricerca di soluzioni. Sviluppa una mentalità orientata al

futuro e incoraggia il tuo team a identificare opportunità e alternative. Questa mentalità proattiva favorisce la resilienza e stimola l'innovazione.

5. **Promuovi l'autocura.** Prenditi cura di te stesso fisicamente, mentalmente ed emotivamente. Assicurati di avere un equilibrio tra lavoro e vita personale, pratica regolarmente attività che ti rigenerano e trova momenti di tranquillità per rilassarti e ricaricare le energie. Una leadership resiliente parte da un leader che si prende cura di se stesso.

## Conclusioni

In conclusione, la leadership resiliente è la chiave per guidare una squadra attraverso le difficoltà e raggiungere il successo. Attraverso l'adozione di strategie e azioni mirate, è possibile trasformare le sfide in opportunità di crescita e innovazione. La drivership resiliente si basa sulla consapevolezza di sé, sulla curiosità, sulle relazioni autentiche e sull'ascolto empatico. Questa forma di leadership mette in moto i meccanismi cerebrali che favoriscono la resilienza, la creatività e la collaborazione.

Ricordiamoci che la resilienza non è solo una caratteristica personale, ma può essere coltivata e sviluppata. Ognuno di noi ha il potenziale per diventare un leader resiliente e ispiratore. È necessario impegnarsi nell'autocura e nello sviluppo delle relazioni significative. Dobbiamo focalizzarci sulle soluzioni anziché sui problemi e mantenere un atteggiamento proattivo.

Lasciamo che la drivership resiliente ci guidi verso il successo, affrontando le sfide con determinazione e ottimismo. Sia che tu sia un leader di un'azienda, un insegnante in una scuola o un mentore per i tuoi colleghi, ricorda che il tuo modo di guidare può fare la differenza. Sii un faro di resilienza e ispirazione per il tuo team, spronali a superare i limiti e ad abbracciare l'innovazione.

È il momento di rimboccarci le maniche, affrontare le difficoltà con coraggio e andare incontro al successo con una leadership resiliente. Non arrendiamoci di fronte alle avversità, ma trasformiamole in trampolini di lancio per il progresso. Insieme, possiamo superare ogni sfida e raggiungere traguardi straordinari.

Il futuro è nelle nostre mani. Prendiamoci la responsabilità di guidare con resilienza, ispirare con passione e lasciare un'impronta positiva nel mondo. La leadership resiliente è la chiave per il successo duraturo e per un mondo migliore. Il momento di agire è adesso!





**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