

Il leader quando legge Limite, traduce Sfida

Nell'ambito dell'Organizzazione e delle Strategie Aziendali che significato assume il concetto di limite? E qual'è il ruolo del leader?

Il valore della discontinuità tra Credenze Limitanti e Credenze Potenzianti

Franco Bochicchio

Il concetto di Limite assume diversi significati a seconda del contesto in cui viene applicato. Probabilmente si può affermare che, parlando del concetto di Limite, la percezione che tutti ne abbiamo in prima battuta, sia di qualcosa di "fastidioso", di "privativo", di "invalicabile", e sicuramente riconduciamo il pensiero ad una misura e ad un valore statico. Quale immagine mentale il concetto Limite ci proietta? Probabilmente subito ci rammenta il confine geografico di una nazione, lo accostiamo ad una forma di proibizione, ad una cosa da non oltrepassare, ad una prestazione sportiva o fisica fuori dalle nostre comuni performances. Il Limite assume quasi sempre un connotato statico, oltre cui non si può o deve andare.

Limite dinamico

Nell'ambito dell'Organizzazione e delle Strategie Aziendali, e quando viene accostato all'ambito operativo gestionale di un Leader, il concetto invece cambia. Anzitutto dalla forma statica si deve subito passare ad associare al Limite una valenza dinamica.

Dato per scontato che l'obiettivo per cui il manager lavora in un contesto aziendale sia legato all'aumento del suo valore, vediamo di schematizzare la linea di comportamento e strategia che il buon Leader deve assumere. Il Leader è colui che, tra le sue caratteristiche, immagina e crea progetti volti al miglioramento del risultato aziendale, disegnando, via via, nuovi Limiti: è concetto del "Dinamico". Definisce nuove sfide, nuove strategie, nuovi comportamenti, nuovi assetti, nuove organizzazioni, pone nuovi Targets; lavora non la propria Organizzazione verso il conseguimento dell'Obiettivo - Limite - Target.

Valore della discontinuità

Ma attenzione, quando la sua squadra lavora al conseguimento del risultato - Limite L1 - legato al Progetto 1, prima ancora che l'effetto positivo di tale lavoro volga ad un asintoto di crescita piatta, rompe la routine e riparte con un nuovo Progetto 2, che avrà un nuovo Limite L2, che dovrà essere nuovo, ambizioso, sfidante e maggiore di L1.

Ha così introdotto non solo una logica temporale di limiti crescenti (L1 minore di L2, minore di L3...) che gli assicurano la crescita del risultato Valore azienda. Ha introdotto anche il momento, necessario, di Rottura dell'Area di Comfort, in cui la sua squadra, dopo lo sforzo che sta effettuando nel conseguimento del Limite target L1, fatalmente andrebbe ad adagiarsi.

Il momento di Rottura rappresenta di per sé un trauma; può creare rabbia, ansia, disagio nelle persone perché l'organizzazione magari sta ancora correndo, con fatica, per raggiungere il punto d'apice L1 del Progetto 1.

Mentre si pensa di poter raccogliere dunque stabili risultati e comodità dall'azione del Progetto 1, rimanendo l'organizzazione ferma nell'Area di Comfort che il progetto di miglioramento sta generando, arriva il Leader a determinare e lanciare un nuovo progetto con Limite target L2.

Nuovi limiti, nuove sfide

E forza l'organizzazione a cimentarsi col nuovo limite L2. E lo deve fare appena l'effetto benefico inizia a scemare; non può attendere di lanciare una nuova sfida quando la curva del suo progetto è arrivata all'apice massimo. Deve partire al primo segnale di rallentamento, a volte anche nel suo pieno momento di crescita, rischiando sulla Rottura che sicuramente va a creare. Deve pensare il nuovo e partire prima di quanto l'Area di piacevole Comfort suggerirebbe, diversamente la curva di crescita generale avrebbe l'aspetto di una spezzata a denti sega con buchi temporali di sviluppo e crescita, più che di una curva a continua crescita nel tempo. Deve in buona sostanza essere da continuo

stimolo, positivo aggiungo, senza volere ora entrare nelle metodologie di applicazione di questi concetti sull'operato e sulla motivazione della squadra che guida.

Così facendo, cimentando la sua squadra su Limiti sempre nuovi e performanti, la allena e la rafforza, anche se, mi rendo conto, non gli rende vita comoda; ma offre le maggiori garanzie di protezione di fronte a crisi e difficoltà. Le allena i muscoli. Bisogna essere consapevoli che, facendo le cose sempre allo stesso modo, rimanendo sempre sull'onda della curva del Progetto 1, otterremo sempre gli stessi risultati, non crescendo più, però'.

Il Leader contrasta le Credenze Limitanti

Il punto è che la squadra che il Leader guida, e noi stessi aggiungo, non sempre siamo in grado di autogenerare nuovi Limiti e nuove Sfide. Non solo tendiamo a crearci immagini e situazioni di confort, rimanendo nell'area di confort, ma, peggio, ci auto-definiamo Limiti Statici e non Dinamici. Creiamo, se non stimolati, quello che esperti in materia definiscono Credenze Limitanti. Cosa è una Credenza? È un atteggiamento mentale che va a Limitare il nostro Potenziale. "Più di così non posso fare"... "Piu' di così faccio troppa fatica..." "Piu' di così scoppio"...

Diamo, in poche parole, connotati limitanti alle nostre esperienze e aspirazioni di vita e , per bisogno di confort, per pigrizia o per paura, andiamo a limitare il nostro potenziale di crescita, autolimitando le nostre aspettative, i nostri risultati, i nostri sogni. Creiamo schemi mentali autolimitanti per paura o per comodità.

Il Leader promuove le Credenze Potenzianti

Il Leader, nelle organizzazioni, previene e lancia limiti nuovi. E il risultato migliora. Crea le premesse per sviluppare credenze potenzianti e non limitanti, questo sempre per usare una terminologia corretta e propria dei grandi formatori di menti e conoscenze. Virgilio disse: ".....Possono, perché credono di Potere!"

Il Leader sa allenare il Coraggio, sa Rompere le Credenze Limitanti, sa Rompere l'Area di Confort, sa Immaginare nuovi Limiti; si impone sugli altri perché, facendo crescere i risultati, si merita la stima e la fiducia della squadra che conduce o dell'ambiente in cui opera.

Per chiudere, sono convinto che questi concetti siano non siano ritrovabili unicamente nel buon Leader e nel manager gestore dell'organizzazione di un'azienda privata, dove più spesso si apprezzano tali doti.

Credo sia opportuno appartengano anche alla filosofia di un Ricercatore o di uno Scienziato, al Leader di una Formazione Politica così come a un Manager Pubblico.

Grandi esempi di saper rompere limiti - e i records - si ritrovano nel mondo dello SPORT.

Credo debbano entrare a far parte del nostro stile di vita, alimentandone progetti e livelli di aspettative; non neghiamo a noi stessi nuove Sfide, progettiamo sempre nuovi Limiti Dinamici, evitiamo di autocostruire su noi stessi credenze limitanti. Inutile fatica, tanto ci sarà sempre qualcuno o qualcosa che cercherà di imporcele. Non aggiungiamone di nostre.