

Lideratge "à la carte" (1 de 2) Ser capdavanter està de moda

A l'empresa no hi ha reunió de directius, consell d'administració, junta general o contuberni del tipus que sigui en el qual no es parli d'això. També en la política, en l'esport, en qualsevol context on existeixen equips surt a reluir la necessitat que un bon líder els lideri.

En la meua labor com a consultor *coach* em trobo sovint amb clients que em demanen que els ajudi en el seu desig de millorar com a capdavanter. En aquest cas, després de lloar la seva determinació, concem fent tres preguntes:

1. Què és per a tu ser capdavanter; en què consisteix això exactament?...

I em dispo a escoltar una resposta nova cada vegada. És espectacular la quantitat de bones intencions que s'amauguen després d'aquesta etiqueta. Les més compartides són reforçar la pròpia autoritat, potenciar el carisma personal, millorar la comunicació interpersonal, canviar algun procés intern de comandament o canalitzar una concepció messiànica d'un mateix. Aquestes i altres qualitats poden formar part de l'elenc de competències que domini un bon capdavanter, però no constitueixen la genuïna identitat del lideratge.

2. Per què vols ser capdavanter? què aconseguiràs amb això? De nou les respostes són variades. Des de les poc específiques (p.ex., millorar els resultats) fins a les utòpiques i grandiloqüents (p.ex., fer feliç als altres) passant per les que evidencien altres intencions, lícites però d'altra índole (p.ex., tenir més control sobre l'organització).

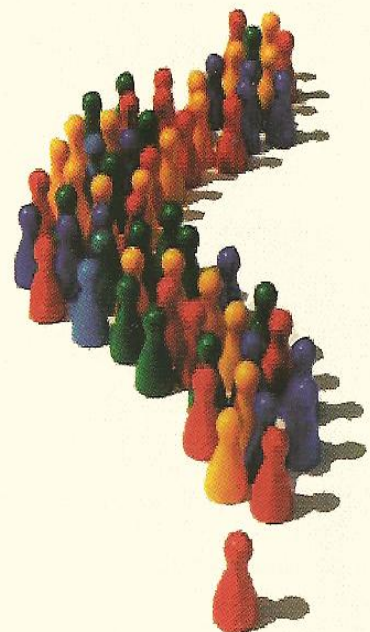
3. Com creus que milloraria el teu lideratge; quines són les competències que intueixes que hauries de potenciar per a millorar com a capdavanter?

Rebo respostes de l'ordre de: millorar l'oratória, ser més convincent o persuasiu, incrementar l'autoestima i seguretat en un mateix, transformar la imatge personal, etc.

Al meu entendre els exemples de respostes donats presenten un defecte comú: són egocèntrics. Se centren en la presumpció que el líder "actua" davant els altres, fa de si mateix un personatge tàctic, un recurs més.

El lideratge és una disposició, un estat, una vocació de conductor cap als objectius comuns dintre d'un determinat sistema en el qual la base, la matèria primera del líder, és precisament el propi entramat d'objectius personals dels membres de l'equip i la qualitat de les relacions interpersonals (dintre de l'empresa i entre l'empresa i el seu entorn).

El lideratge s'inspira, com la confiança. El líder se sap capdavanter, no dubta sobre la seva missió personal en l'empresa, encara que dubta sobre tota la resta, transformant aquest dubte en oportunitat. El líder és sempre l'element més flexible dintre de l'organització, el menys rígid. La seva visió és la més completa i incloent. Liderar senzillament és, com apunta **Gilles Pajou**, crear un món al què les persones desitgen pertànyer.



Vist així, la tercera pregunta, potser la més "pràctica", segueix en peu. Crec sincerament que aquesta deliberació dona un joc enorme al ser plantejada en un context de *coaching* empresarial, on l'empresari o directiu és acompanyat a trobar les seves pròpies respostes. Estic cada dia més convençut de l'escassa utilitat de les idees-recepta, per això no en transcriuré cap. Si alguna cosa necessita avui el món són millors capdavanter. Aquells lectors que tinguin interès per millorar el seu lideratge i ho desitgin poden enviar-me les seves reflexions. Em comprometo a respondre'ls, no amb afirmacions, sinó amb més preguntes. Tant de bo els ajudin a aflorar les respostes que ja estan en el seu interior!

En el pròxim capítol analitzarem diferents estils de lideratge. Si bé l'essència del lideratge és genuïnament única, la seva aplicació necessàriament ha de supeditar-se a la naturalesa dels entorns i persones en els quals va a manifestar-se.

