

SERVANT LEADERSHIP

Il modello di **Servant Leadership** fa del "servizio" il focus della sua funzione.



“Bisogna amare anche negli interventi che si fanno: gli interventi non hanno senso e significato se non partono da un amore per la persona, se non si è stati capaci di elaborare la propria stessa umanità. Quindi io posso capire l'altro se sono capace di amare me stesso.

Spesso capita di vedere anche nel nostro agire quotidiano che si esercita un ruolo piuttosto che un amore, ma quel ruolo non serve alla persona, serve a se stessi. Può subentrare a volte la paura di sporcarsi e di chiedere anche una mano.

Lavarsi i piedi, farsi servo, non significa mettersi al di sotto o al di sopra, significa avere una maturità e una capacità di amare, un amare se stessi, per cui siamo chiamati ad essere sempre più maturi ad essere persone che crescono, che evolvono, ma soprattutto crescono nell'amore. Quando perdiamo di vista questo diventiamo persone sole ed impaurite che si difendono, che cercano delle compensazioni. Ma questo non è più un servizio.

I piedi sono molto significativi, sono quelli che ci sporchiamo insieme se possiamo camminare insieme. Ho citato anche altre volte una bella immagine: le orme sulla sabbia, anche in questo caso si tratta di piedi, si cammina insieme in due, prima erano quattro orme ad un certo punto sono due, quell'amico sembra scomparso: in effetti sono le tue orme che non ci sono perché ti sta portando in braccio. Questa è la garanzia di oggi ma anche di domani, ed è quello che bisogna mantenere in ogni caso.

Questo è il nostro cammino insieme: sporcandoci i piedi ma anche lavandoceli e se c'è bisogno portare in braccio qualcuno.

Cristo fa questo anche con Giuda, è un amore che non è legato ai risentimenti alla rabbia all'esperienza del tradimento, cose che viviamo un po' tutti, si ama anche in quel caso, in quel caso è il momento di amare ancora di più.

Tenere i piedi per terra è faticoso ma lo facciamo, e questa è la nostra forza, perché altrimenti sperimenteremmo solo insuccessi.

Se abbiamo un briciolo di amore in più per noi stessi noi avremo quella stabilità e centratura".

D. Nicola Bari

LO STILE DELLA SERVANT LEADERSHIP		
DIMENSIONI	SIGNIFICATO	ESPERIENZE FORMATIVE
Ascolto ed Empatia Capacità di diagnosi	Ascolto — I Servant leader devono ascoltare con attenzione tutto ciò che viene detto e non detto. Devono entrare in contatto con la loro voce interiore per ascoltare e riflettere sui propri sentimenti. I servant leader accettano e riconoscono le persone per le loro abilità e capacità uniche e speciali. I servant leader assumono che le persone del team abbiano buone intenzioni, e le accettano come individui, anche se ci sono problemi di comportamento o di prestazione	<ul style="list-style-type: none"> • ASI • MMPI • Disegno albero • Wartegg
Conoscenza e competenze organizzative	Conoscenza dell'organizzazione in modo da essere in grado di sostenere efficacemente e aiutare gli altri, in particolare i propri collaboratori. Capacità di progettare in gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio sociale • Formarsi progettando
Capacità di delega e crescita dei collaboratori Capacità di prendersi cura	Incoraggiare e facilitare i propri collaboratori nell'identificare e risolvere i problemi oltre che nel determinare quando e come completare le attività lavorative Dimostrare sincera preoccupazione per la crescita lo sviluppo professionale degli altri, fornendo sostegno e tutoraggio Il desiderio e il potenziale di curare se stessi e le proprie relazioni con gli altri è un tratto caratteristico dei servant leader. I servant leader capiscono quando i colleghi hanno emozioni negative, e catturano ogni opportunità per aiutarli.	Tecniche di colloquio Scambio di esperienze fronteggiamento avversità
Consapevolezza e comportamenti etici	Consapevolezza — La consapevolezza e in particolare l'auto-consapevolezza sono un tratto caratteristico dei servant leader, che consente loro di capire e integrare al meglio questioni legate all'etica, al potere e ai valori.	Deontologia e ambiente educativo Formazione outdoor in barca a vela
Suasion	I servant leader utilizzano la suasion al posto dell'autorità che deriva dalla loro posizione per ottenere il consenso e prendere decisioni. Per ottenere la conformità non utilizzano la coercizione, come avviene negli stili di management autoritari, ma la persuasione.	Per ottenere il consenso non utilizzano la coercizione, come avviene negli stili di management autoritari.
Concettualizzazione	L'abilità di vedere e analizzare i problemi da un punto di vista più ampio, concettuale e visionario, invece di focalizzarsi sugli obiettivi di breve termine, è una caratteristica che distingue i buoni servant leader	Incontro letterati, botanici, persone in grado di sviluppare capacità di "metapensiero"
Intuizione e lungimiranza	L'intuizione consente ai servant leader di utilizzare le lezioni del passato alle realtà del presente in modo da prevedere il risultato delle situazioni e decisioni attuali	Incontri con l'arte contemporanea
Costruzione di comunità	I servant leader sono interessati alla costruzione di comunità nell'ambiente di lavoro, anche per reagire alla scomparsa delle piccole comunità e all'apparizione di grandi istituzioni in grado di controllare le vite degli uomini.	Incontro con la politica come servizio