

Giuseppe Campanella
LA LEADERSHIP COOPERATIVA NEL LAVORO DI GRUPPO

Siamo in un'epoca di grande trasformazione. Il vecchio modello di leadership basato sulla competizione è in crisi e non è più adeguato alle necessità evolutive dell'umanità. Gli insegnamenti spirituali ci dicono che l'epoca in cui stiamo entrando si baserà su due fondamentali modalità di interrelazione umana e sociale:

- il lavoro di gruppo
- e la leadership cooperativa.

Il lavoro di gruppo si sta diffondendo sempre di più, nelle forme più diverse e in tutti i livelli di vita. Ne siamo tutti testimoni: associazioni, imprese e aggregazioni di altro tipo si moltiplicano incessantemente. Tutta la vita civile è condizionata dalla interazione tra queste formazioni di gruppo. Ma tra esse, e all'interno di esse, domina ancora molto la competizione, mentre in futuro bisognerà andare sempre più verso ciò che gli insegnamenti spirituali chiamano "*leadership cooperativa*".

Per spiegare cosa si intende realmente per leadership cooperativa, bisogna partire dal processo che ogni essere umano compie nella sua evoluzione come individuo, un processo che riguarda la sua capacità di iniziativa e di autoaffermazione e che si esprime nel suo contributo alla vita sociale.

Possiamo dire che in questa evoluzione ogni individuo attraversa tre stadi:

- *stadio della persona dipendente* (o "del sonno"): in questo stadio la persona è influenzata e agisce in base ai pensieri dei mass media e a quelli circolanti nei suoi ambiti familiari, di lavoro e sociali. Non è ancora avvenuta ciò che Jung chiama *individuazione*, ovvero "un processo di differenziazione che ha per meta lo sviluppo della personalità individuale". (Jung, 1921)

Quando l'individuazione comincia a manifestarsi, si passa al secondo stadio:

- *stadio dell'azione imprenditoriale* (o "primo risveglio"). Questo stadio si manifesta con un agire ego-centrato o auto-referenziale in cui l'iniziativa personale manifesta in modo evidente il bisogno di autoaffermazione. È questo il caso tipico dell'imprenditore del passato (e ancora in gran parte del presente), non attento a commensurare la sua iniziativa alle reali necessità degli altri, necessità che non sono rispettate, ma spesso condizionate o ignorate o calpestate.

In tempi recenti abbiamo visto molteplici casi di imprenditori di successo che non rispettano le regole della vita sociale, che inquinano, corrompono ed evadono le tasse per raggiungere il loro scopo. Ma vi sono anche molti casi in cui l'attività imprenditoriale è svolta senza questi aspetti negativi, ma pur sempre con lo scopo essenziale del solo tornaconto personale.

Il terzo stadio è quello della

- *azione indipendente unita alla coscienza di gruppo* (o "secondo risveglio"). È lo stadio auspicato dagli insegnamenti spirituali, verso cui la parte più evoluta dell'umanità si sta già dirigendo. "*Indipendente*" qui significa che l'azione scaturisce dal contatto stabile con la propria anima – sé transpersonale, secondo la Psicosintesi – ovvero esprime un'autentica potenzialità dell'individuo, messa al servizio del Bene comune, da cui questi può anche trarre il necessario per il proprio sostentamento per una vita improntata a un'equilibrata sobrietà.

Tale azione è indipendente in quanto non è condizionata dalla suggestione, manipolazione o pressione egoistica altrui, ma nasce dalla propria coscienza. Chi la mette in atto evita il più possibile d'infrangere le regole sociali, è attento alla sostenibilità ecologica ed economica della sua iniziativa, non calpesta le necessità degli altri. Questa azione si coniuga allora inequivocabilmente con la *coscienza di gruppo*, perché è apportatrice di un bene maggiore per un maggior numero di persone.

Il movente del secondo stadio è l'autoaffermazione; il movente del terzo stadio è il Bene Comune. L'Era di cui siamo all'inizio vedrà una crescente manifestazione di questa terza modalità, che porta come sua naturale conseguenza alla leadership cooperativa.

A questo riguardo c'è uno scritto illuminante di Lucille Cedercrans, una donna americana che con la sua profonda spiritualità ha diffuso negli anni '60 del '900 degli insegnamenti spirituali per l'era a venire. Scrive la Cedercrans:

“Nella società attuale, nel momento in cui il concetto di leadership impatta la coscienza dell'individuo, questo suscita in lui modelli reattivi di competizione, dato che la struttura attuale è fondata appunto sulla lotta per la leadership.

Il concetto di leadership verso il quale aspirate nella vostra coscienza di Anima è invece quello di una responsabilità condivisa al servizio del Piano Divino per l'Umanità”.

E ancora la Cedercrans:

“Il vecchio concetto di leadership, i vecchi metodi che hanno prodotto la costruzione della civiltà attuale e l'attuale sviluppo evolutivo dell'umanità, arrivati a questo punto sono ormai obsoleti ed esauriti.

Adesso questo vecchio concetto precipita, per così dire, i suoi stessi difetti, e si rivela quindi totalmente inadeguato a provvedere a una soluzione per l'umanità. Ed è per questo che oggi nel mondo si riscontra un problema di leadership di una portata tale che soltanto il concetto di leadership collaborativa può risolverlo.

Oggi giorno, pertanto, chi opera in una posizione di influenza e di potere mondiali risente inevitabilmente di una forte pressione, dovuta al fatto che nessuno dei vecchi metodi o tecniche funziona più; neanche la minaccia della forza funziona più. Niente di tutto ciò che è stato finora utilizzato per far fronte ai problemi che un leader deve affrontare, oggi è applicabile”. (Addestramento alla leadership, cap.1)

Bisogna quindi superare gli schemi precostituiti che sfociano nella competitività, così da arrivare a funzionare secondo un modello di leadership collaborativa. Le parole della Cedercrans possono sembrarci utopistiche, ma delineano una tendenza inarrestabile di cui possiamo, come persone mature e impegnate, diventare compartecipi in anticipo su chi ha bisogno di vivere ancora i primi due stadi descritti prima.

A questo punto può nascere la domanda: *cosa significa esattamente realizzare una leadership collaborativa nell'ambito del lavoro di gruppo?*

Come primo passo è necessario chiarire qual è *la funzione (o scopo) del gruppo nel suo insieme* e la responsabilità connessa a tale funzione che il gruppo si assume. Questo è il passo fondamentale, perché ciascun membro del gruppo possa definire qual è *la sua specifica funzione all'interno di quella del gruppo*.

La leadership cooperativa ha bisogno per realizzarsi di una *“rete di leader”*, piuttosto che di una gerarchia di livelli o di una catena di comando. Ciascun membro si

rapporta nella sua specifica funzione agli altri componenti del gruppo, secondo la sua particolare visione del piano comune e secondo la sua responsabilità per la manifestazione di questo. Così, ciascuno deve permettere agli altri di svolgere la propria funzione, sforzandosi anzi di collaborare con essa. In tal modo, ciascun membro del gruppo non è ostacolato, ma aiutato, nella realizzazione della sua funzione, al punto da diventare un leader in quella funzione, riconoscendo nello stesso tempo la leadership degli altri membri del gruppo in funzioni diverse, specifiche per ciascuno.

Un punto cruciale in questo processo è che ciascuno, quando incomincia a comprendere più a fondo qual è la sua autentica funzione – dettata dal progetto della sua anima – la definisca e la chiarisca al gruppo e l’assuma responsabilmente, suscitando così la collaborazione degli altri, e diventando un “leader tra leader”. Come capite, non è un processo facile, perché richiede tempo, pazienza e lavoro assiduo del gruppo; ma è l’obiettivo che può esprimere al meglio le reali potenzialità individuali, portando l’intero gruppo a funzionare con un’energia di voltaggio più elevato e quindi con un magnetismo che determina il potere del gruppo. Tutto questo può realizzarsi, entro alcuni limiti, anche in gruppi che non hanno un obiettivo volto al Bene Comune. Ma se invece tale Bene è il movente essenziale del gruppo, la carica “magnetica” di quel gruppo effettuerà un salto di qualità che coinvolge un ampio numero di persone.

Voglio infine sottolineare che chi ha già individuato e chiarito la sua autentica funzione all’interno di un gruppo (e per questo è già un leader potenziale) può irradiare a chi sta più indietro l’energia dell’ispirazione e può così lavorare metodicamente per evocare questa capacità e attività creativa negli altri, lasciando sempre a ciascuno la libertà di esprimere la sua leadership *nel suo proprio tempo, luogo e modo*.

La Cedercrans definisce così la differenza tra insegnante e leader:

- un insegnante cerca di far comprendere l’Insegnamento
- *il leader si occupa dello spirito d’iniziativa degli altri, cercando di ispirare la leadership in loro, a qualunque livello essi siano.*

Sorge a questo punto una domanda: *qual è allora il fine ultimo della leadership cooperativa?*

La risposta è facilmente deducibile da quanto detto sopra: nel futuro *ogni essere umano dovrà diventare un leader*, non nel senso passato di un capo che comanda una schiera di sottoposti, ma nel senso di una persona che brilla della luce derivante dalla realizzazione delle sue specifiche potenzialità per la realizzazione del proposito del gruppo.

Guardando il cielo notturno, si potrebbe affermare che c’è una stella che comanda sulle altre? Quando parla della Legge dei Retti Rapporti Umani, Assagioli dice che in futuro i gruppi si struttureranno secondo il modello delle costellazioni, piuttosto che del sistema solare. Non vi è allora miglior modo per esprimere simbolicamente la leadership cooperativa:

una rete di stelle armoniosamente collegate tra loro,
ciascuna un punto ardente nell’Infinito.