

# La Leadership autentica attraverso il gioco della 'finzione'

"Un bravo attore non è uno che si mette un travestimento e diventa qualcuno che non è... Recitare non c'entra niente con il fingere. Recitare bene vuol dire diventare più te stesso. E' vero che questo te stesso sulla scena magari parla o si muove diversamente dal 'te stesso' di tutti i giorni, ma il personaggio che stai interpretando è una versione allargata di se stessi... Se un attore non "è", il pubblico è consapevole che la persona che sta guardando è solo un attore... I bravi attori ci fanno dimenticare di essere a teatro: ci convincono che stiamo guardando qualcosa di autentico, qualcosa di reale. Ma devono creare quella realtà lasciando che essa entri nelle loro menti e nel loro corpo: è questa l'arte. E' precisamente ciò che noi intendiamo debbano fare i grandi dirigenti: creare la realtà di quello che stanno proponendo nel momento presente. Con il corpo e con la mente" (Whitney e Packer – Giochi di Potere – Shakespeare spiegato ai manager - Fazi Editore)

di Roberta Pinzauti, Mara di Bartolomeo, Riccarda Patelli Linari. Te.D.-Teatro d'Impresa®

## LA LEADERSHIP OGGI

Cosa si chiede oggi a un leader in un mondo caratterizzato da incertezze soprattutto quando nuovi percorsi sono tracciati in un terreno sconosciuto?

Deve agire velocemente, ma contemporaneamente pensare a lungo termine. Deve utilizzare e integrare "polarità" presenti sia nel "fare" che nell'"essere" leader come l'empatia e il bisogno di agire con determinazione, l'intuizione e la razionalità, garantire la continuità ma saper gestire anche il cambiamento. Deve sviluppare la capacità di motivare le persone di un'organizzazione al di là dei rapporti prettamente tecnici attraverso un coinvolgimento emotivo, empatico, collaborativo.

Deve sviluppare la propria intelligenza emotiva per diventare il più possibile un leader "autentico" con consapevolezza di se stesso, delle sue competenze relazionali e delle modalità di gestire il proprio gruppo di lavoro.

Deve, deve, deve... ma ciò che vuole!? E ciò che sente!? Quando si parla di grandi leader o di leader efficaci si riporta sempre a ciò che fanno e raramente a ciò che sono. Ma chi conosce davvero le caratteri-

stiche di un leader? E come bisogna essere per realizzare certi progetti complessi?

La risposta cambia a seconda dei risultati: quando un leader raggiunge il successo allora vengono elencate una serie di sue caratteristiche positive, quando invece fallisce è descritto come l'ultimo degli incompetenti e soprattutto gli vengono cucite addosso una serie di "cattive" parole. Ma il leader è sempre lo stesso, o meglio la persona è sempre la stessa!

Ma chi è questo leader? E' forse, colui che si vende al demonio come dice B. Russel nella sua citazione: "Nei tempi antichi gli uomini si vendevano al demonio in cambio di qualche potere magico, oggi questi poteri li traggono dalla scienza".

Ma il leader, in realtà, non è altro che uno che influenza gli altri: tra tutti, gli studi di Platone e Aristotele sulla necessità e capacità di saper influenzare gli altri e l'acume di Machiavelli sulle strategie di conquista del potere da parte del leader (*Il Principe*), ci dimostrano esattamente tale tesi.

La storia degli studi sulla leadership nell'ambito delle scienze umane è piuttosto articolata: la leadership è da attribuire fondamentalmente ad un fatto di 'ascen-



denza personale'. A tal proposito M. Weber parlava di leadership carismatica e leadership istituzionale, dove la prima - di gran lunga più forte - fa riferimento a un potere fondato su presunte facoltà straordinarie della persona. Anche R.M. Mclver, negli anni '30, basò gli studi sull'influenza che le qualità personali dell'individuo determinavano sugli altri.

In pratica, a seguito soprattutto delle teorie aristoteliche, l'approccio dominante fu quello della "teoria dei grandi uomini", secondo la quale alcuni soggetti - i leader - nascono con la tendenza al comando.

Ma chi sono questi grandi uomini? Tale teoria invalse anche in ambito psicologico e si può dire che gli studi scientifici iniziarono con questi assunti di tipo individualistico ponendosi l'annosa, eterna, questione: *leader si nasce o si diventa?*

E rispondendo, con le prime ricerche dello psicologo inglese F. Galton (riportate nel testo del 1869 *Il Genio ereditario*), che le capacità di leader non si apprendono ma si possiedono dalla nascita.

Detto e scoperto ciò potremmo non scriver più nulla, ma in realtà se le doti che si posseggono dalla nascita non vengono allenate e alimentate con l'esperienza, un leader resta un grande uomo del quale nessuno conoscerà la grandezza. Ma come potersi allenare su certe caratteristiche come l'empatia o il problem solving o ancora lo stile di comunicazione assertivo e l'intelligenza emotiva?

## LA MASCHERA CHE RIVELA

Fin dall'antichità il teatro ha allenato gli uomini nell'arte della seduzione, cioè in quella capacità di condurre a sé l'attenzione, di catturare lo sguardo, l'emozione, di far sì che lo spettatore vada via dal teatro con la voglia di tornarci. Il leader che si allena dunque in teatro e con le tecniche teatrali ha modo di mettere in gioco la sua seduzione di incantatore con indosso la sola vera grande maschera, quella 'neutra', unica vera arma che paradossalmente spoglia totalmente semplicemente se indossata.

Anche se comunemente si pensa che la "maschera" o "mettere una maschera" sia sinonimo di nascondere, fingere, in realtà nel gioco teatrale, così come l'uso che se ne fa nella formazione con le tecniche teatrali, la Maschera è il diaframma che copre il volto della persona, ma che ne rivela altre qualità in

un'operazione di riaffioramento e svelamento di altri aspetti della personalità.

**Dunque la maschera non nasconde ma rivela**, insegna a trovare l'essenza di Se stessi e ad essere Autentici.

## IL LEADER AUTENTICO

Il termine diretto da cui deriva quello di autenticità è "autentico" che vuol dire "autore", "che opera da sé" e che significava in senso lato "avere autorità su sé stessi". Ma come può un leader essere autentico nel momento in cui gli si chiede di "avere autorità sugli altri", quando spesso non è consapevole della sua stessa autorità?

La parola autentico è composta da *autòs* (sé stesso) ed *entòs* (in, dentro) e quindi in senso più pregnante può voler dire che autentico è ciò che si riferisce alla nostra vera interiorità, al di là di quello che vogliamo apparire o crediamo di essere.

In realtà un leader mostra la sua autenticità solo quando è **libero dalla paura del giudizio degli altri, libero quindi dal desiderio di fingere, ma acquista tale coraggio solo quando raggiunge una maggiore consapevolezza di Sé.**

Il teatro e le tecniche teatrali sono una risposta di formazione esperienziale per il raggiungimento di questo difficile risultato, perché al contrario del comune pensare il teatro chiede a chi lo pratica la ricerca della verità interiore in uno spazio virtuale (il palcoscenico) che è comunemente ritenuto lo spazio della finzione!

Un leader autentico e di successo è colui che nasce di "sangue blu", ma che si allena in trincea con i suoi "soldati" per diventare Re, così come narrato da Shakespeare nell'Enrico V. ■

