

GESTORE GLOBALE (Livello 5)

- Collaborazione di sistemi (internazionali e comunitari)
- Gestioni interdipendenti da parte di gruppi di pari tra istituzioni diverse
- Prospettiva globale - capacità di comprendere come l'istituzione si relaziona con altre istituzioni in una società globale

RETE INTERDIPENDENTE (Livello 4.5)

- Uso estensivo di strutture di gestione flessibili e team trasversali
- Collaborazione tra istituzioni e/o clienti e fornitori
- Leadership altruista - leadership da parte del team da una prospettiva di sistema

RESPONSABILIZZAZIONE NELLA COLLABORAZIONE (Livello 4)

- I gruppi si autogestiscono e prendono decisioni - il leader non è più l'unico a prendere decisioni, ma un agevolatore
- La visione e i valori condivisi creano allineamento organizzativo e ispirano impegno
- Uso esclusivo di team ad alte prestazioni, autogoverno, autogestione

ABILITANTE (TRANSITORIO) (Livello 3.5)

- Regole, responsabilità e distinzioni leader-collaboratore poco chiare
- La responsabilizzazione può essere confusa con la concessione
- Forte affidamento sulle abilità di gestione tradizionali mentre si cerca di coinvolgere in modo significativo e responsabilizzare i collaboratori

ISTITUZIONALE GERARCHICO (Livello 3)

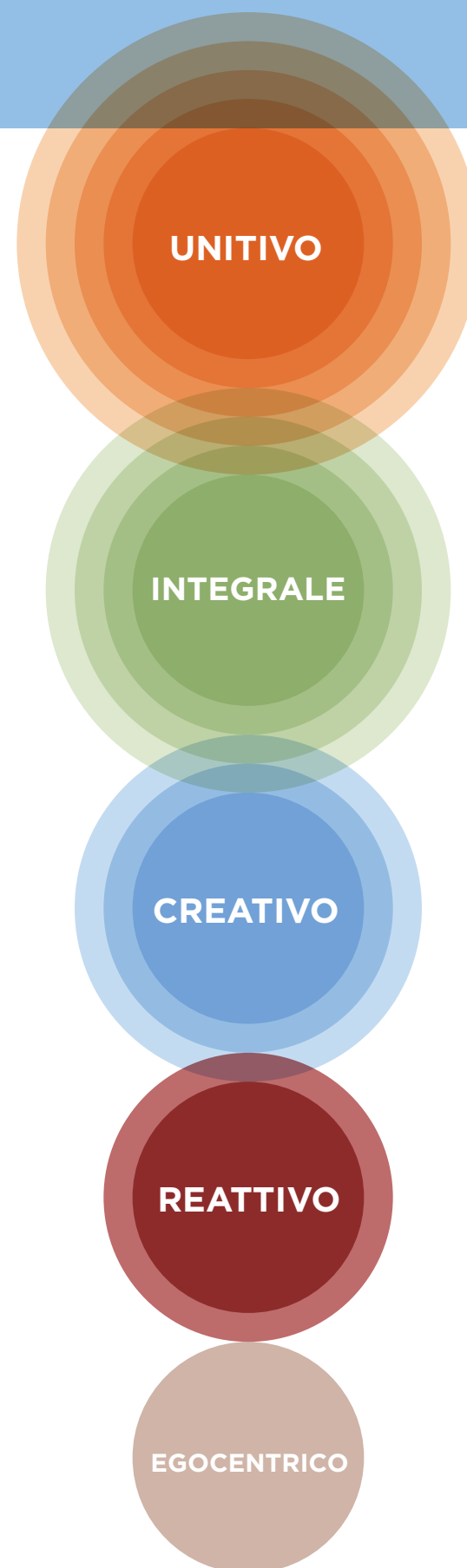
- Burocrazia estesa, efficiente, ordinata e stratificata
- L'autorità/lealtà istituzionale sostituisce l'autorità genitoriale
- I leader ascoltano e possono sinceramente preoccuparsi, ma non rinunciano al processo decisionale

GENEROSO GERARCHICO (Livello 2.5)

- Tutte le decisioni sono prese dall'alto verso il basso
- La leadership è generosa in cambio della fedeltà al leader
- I dipendenti si preoccupano, ma non viene chiesto loro un contributo - supporto paternalistico

DITTATORIALE (Livello 2)

- La lealtà è verso il leader e basata sulla paura indiscussa
- Ruoli chiari, gerarchia rigida, autorità assoluta
- Nessun coinvolgimento nei processi decisionali o di squadra



SÉ INTEGRALE (Livello 5)

Meno dell'1% della popolazione

STRUTTURA DELL'IDENTITÀ:

- Il sé si espande fino a includere l'ombra e gli elementi discordanti
- Il sé è ecosistema (una comunità)
- Il sé è uno con il tutto (tutti)

TRANSIZIONE (Livello 4.5)

STRUTTURA DELL'IDENTITÀ:

- Abbandono del sé indipendente
- Coltivare l'ombra
- Affrontare il lato oscuro

ORIENTAMENTO ALLA LEADERSHIP:

- L'autorità è multiforme
- Il significato si trova nel dedicarsi a uno scopo più importante del sé e delle azioni collettive
- Considera il conflitto come un'opportunità di dialogo attraverso le differenze per la ricerca di una nuova comprensione
- Il conflitto è considerato come una discordia all'interno di se stessi che si manifesta come una realtà esterna
- Opera per il benessere di tutti

SÉ CREATIVO (Livello 4)

30% della popolazione

STRUTTURA DELL'IDENTITÀ:

- Valore confermato dall'interno
- Io non sono le mie relazioni o i miei successi. Io li ho, loro non hanno me
- Un intero sé indipendente definito dall'interno

ORIENTAMENTO ALLA LEADERSHIP:

- L'autorità viene da dentro e viene concessa agli altri (condivisa)
- Significato trovato nell'auto-espressione, responsabilità e co-creazione
- Capacità di autosufficienza per la visione e l'azione indipendente con auto-correzione

TRANSIZIONE (Livello 3.5)

STRUTTURA DELL'IDENTITÀ:

- Morte del Sé
- Perdita del vecchio sistema di identità
- Percorso dell'eroe/eroina

- Mantiene il senso di sé nel conflitto. Indaga sulla prospettiva dell'altro, entra in empatia e risponde in modo sincero

SÉ REATTIVO (Livello 3)

70% della popolazione

STRUTTURA DELL'IDENTITÀ:

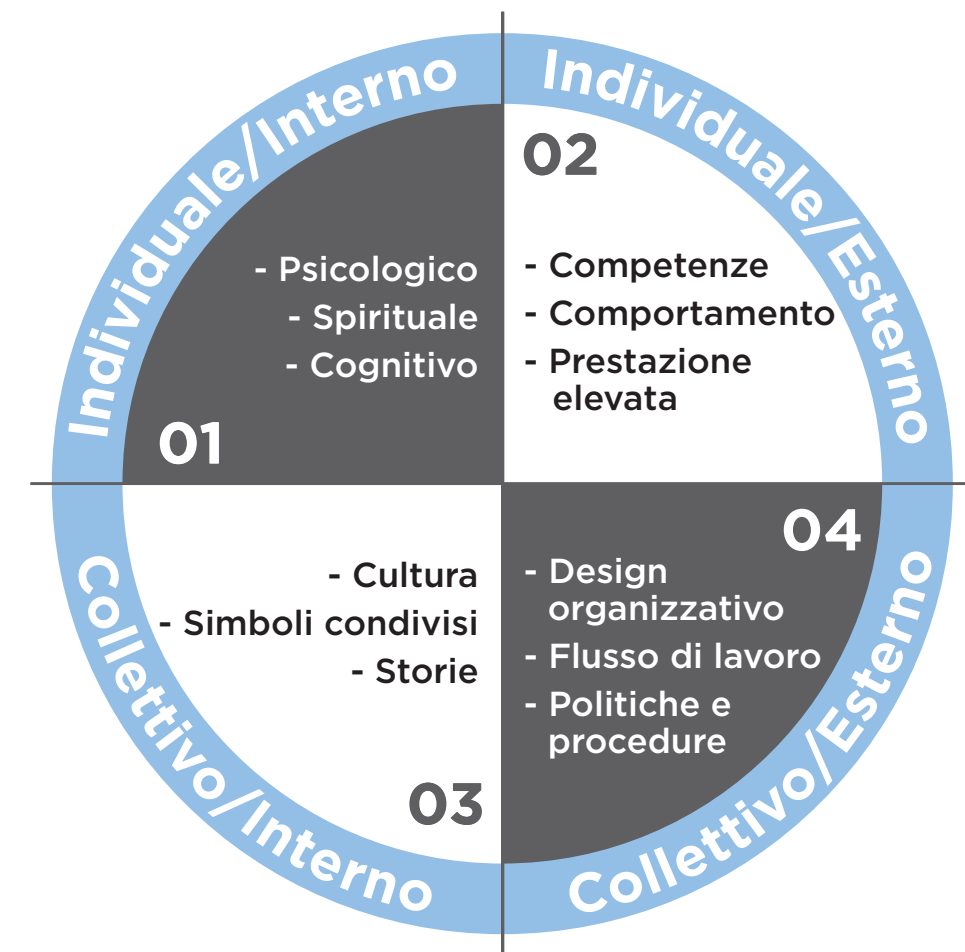
- Io sono le mie relazioni. Io sono le mie conquiste. Mi definiscono
- Valore confermato dall'esterno
- Autodefinito dall'esterno

ORIENTAMENTO ALLA LEADERSHIP:

- Autorità affidata a una guida infallibile al di fuori di sé
- Significato e valore si trovano nella stretta osservanza del ruolo. Sono un'autorità che controlla o un attento collaboratore
- Visione definita dagli altri
- Sulla difensiva quando viene messo in discussione, reagisce con aggressività o chiudendosi

LEADERSHIP CIRCLE®

I QUATTRO QUADRANTI DEL CAMBIAMENTO



IL PERCORSO DELLA LEADERSHIP:

FASI DI TRASFORMAZIONE

QUADRANTE 01

È la realtà interiore delle persone, l'area dello sviluppo cognitivo, psicologico e spirituale. In questo quadrante i leader si occupano dello sviluppo interiore delle persone, riconoscendo che nessun cambiamento sostanziale è possibile senza un precedente cambiamento nella coscienza.

QUADRANTE 03

Questo è il dominio della cultura. È il territorio interiore, spesso nascosto, delle nostre supposizioni e immagini condivise che determinano ciò che accade quando ci incontriamo. Questo è il dominio del mito, della storia, delle regole non scritte e delle credenze. Ricorda ai leader di prestare attenzione ai significati più profondi di simboli, scopi, visioni e valori, non tanto come dichiarazioni scritte e strutturate, ma come messaggi sottili codificati nelle nostre interazioni quotidiane.

QUADRANTE 02

Questo è il dominio delle abilità tecniche e interpersonali così come la scienza (fisiologia/neurologia/psicologia) della performance di successo. Questo quadrante è oggetto di grande considerazione da parte degli allenatori e degli atleti di livello mondiale. È dove i leader prestano attenzione a sviluppare le abilità delle persone e a sostenere gli ingredienti fisici e psicologici che scatenano la motivazione e le prestazioni elevate.

QUADRANTE 04

Questo è il quadrante del modello organizzativo, della tecnologia, del flusso di lavoro, delle politiche e delle procedure. Questo quadrante ricorda ai leader che il modello del sistema influenza le prestazioni e che se vogliamo che il sistema funzioni a un livello sostanzialmente più elevato, dobbiamo progettare.