

INTERVISTA **Samuel F. Owori**

CONTINUITÀ

1. Quanto è importante per lei la continuità nello stabilire direzione e scelte del Rotary?

I Valori, la Visione e la Missione del Rotary resteranno rilevanti ancora per generazioni, e dunque la continuità ha un'importanza critica.

Senza continuità, i nostri cari valori consolidati dal tempo cominciano a perdere senso, spazio, direzione e rilevanza, addolorando i soci e a volte facendoli allontanare.

Purtroppo, il Rotary ha sofferto di una situazione di “marcia a singhiozzo” in seguito alla sindrome de “Il Mio Anno” di alcuni leader particolarmente energici.

La continuità è importante perché richiede una buona pianificazione degli avvicendamenti insieme a una stretta collaborazione fra i successivi leader su Visioni, Pianificazione Strategica e valutazioni comuni, che sono elementi importanti di una buona governance. Se i leader, i Consigli e i COL fanno questo costantemente, il beneficio è una rinnovata validazione delle linee di condotta, delle linee direttive e dei valori che assicura la continuità di un funzionamento senza scosse.

La continuità riduce shock e disorganizzazione e io paludo ai recenti Presidenti del RI per la loro scelta di stretta collaborazione a tutto vantaggio della continuità. Nel tempo, questa pratica dovrà diventare una cultura, per il bene del Rotary.

2. Quale sarà il suo approccio per assicurare che prosegua tale continuità?

Il mio approccio è sostenere la continuità al massimo livello e poi spingerla ai livelli inferiori.

Io non sono onnisciente e devo avere l'umiltà di ascoltare gli altri perché ho bisogno di seguaci, e di nuove idee.

E riconosco inoltre che l'organizzazione funziona grazie a lavoro di squadra e collaborazione, e ciò va dunque coltivato fra i leader in carica, eletto e nominato per proseguire un cammino concordato che poi dovrà essere monitorato, valutato, reindirizzato o corretto ogni anno.

Il Rotary ha una cultura per cui in ogni particolare momento vi sono 3 leader, ma io vorrei istituzionalizzare la collaborazione sulle questioni importanti fra questi successivi leader. Vorrei rivedere il processo di successione per assicurare che sia abbastanza solido da assicurare piani approvati e continuità senza scosse.

In più, vorrei perseguire il sostegno alla continuità in tutta l'organizzazione sensibilizzando tutto lo staff e altri portatori di interessi chiave alla massima fiducia e al massimo impegno grazie a comunicazione trasparente e responsabilizzazione a 360 gradi.

RELAZIONI E COLLABORAZIONE

3. In che modo farà crescere i rapporti tra Consiglio, Amministratori, segretario generale e staff?

Il RI possiede la TRF in un rapporto di “proprietaria” e sussidiaria, ma a volte sono insorte tensioni dovute a differenze tra personalità e percezioni.

Io vorrei spingere per una stretta collaborazione su come e quando vengono lanciati e annunciati dai consigli nuove linee direttive e progetti.

Sono a favore dell'estendere le recenti esperienze di riunioni congiunte dei consigli e di analoghe commissioni per discutere questioni di interesse comune, pur mantenendone le separate personalità giuridiche.

I rapporti tra i due Consigli e il Segretario Generale migliorerebbero grazie a una ridefinizione dei ruoli volta a ridurre i conflitti tra Presidente e Volontari e il GS, che è anche il CEO.

Purtroppo, uno studio ha rivelato, 5 anni fa, che i volontari mancavano di rispetto nei confronti dello staff. Questo è inaccettabile e deve essere bloccato. Mutuo rispetto e lavoro di squadra devono definire la nostra leadership e i nostri rapporti, il nostro staff è altamente professionale e deve sapere con certezza di essere il massimo punto di forza su cui conta il Rotary.

LEADERSHIP

4. Quali sono le prime tre caratteristiche di un buon leader, e per quali motivi ritiene di essere la persona più adatta a servire come presidente del RI?

I caratteri della leadership sono come una cassetta degli attrezzi, e non c'è nessun attrezzo che basti da solo a risolvere tutti i problemi. Ma certi strumenti sono più importanti di altri.

1. Un leader efficace è un direttore d'orchestra con l'umiltà e l'attenzione agli altri di essere un leader di servizio, perché guidare non è comandare ma promuovere accettabilità e costruzione della squadra. Questo perché quando i seguaci sono volontari hanno la scelta se seguirci o meno. Questa caratteristica comporta ascolto, partecipazione e capacità di restare sempre accanto al gruppo in modo da trasmettere fiducia e ottenere il rispetto necessario per guidare i seguaci pur continuando a imparare da loro.
2. La seconda caratteristica è visione e chiarezza sulla destinazione, e su come arrivarci, dunque pianificazione strategica, obiettivi, tabelle di marcia e traguardi intermedi, con la capacità di seguire, valutare e correggere.
3. La terza caratteristica è far crescere la fiducia essendo di esempio, trasparente, responsabile delle proprie azioni, ed equo e riducendo al minimo speculazioni e pettegolezzi.

5. Qual è una cosa che cambierebbe, se potesse, del Rotary?

La mia passione è l'effettivo e il suo incremento. Ma per il Rotary, con i suoi grandi valori, in un mondo di 7 miliardi di persone, avere 111 anni di storia e vantarsi di contare 1.3 milioni di soci è patetico. In più, le donne sono circa il 25%, e l'età media in molti paesi oscilla intorno ai 70 anni.

Ci sono tanti posti che hanno bisogno del Rotary e tanti potenziali soci che non sono mai stati invitati. Il problema sono quei Rotariani che sono entrati e poi hanno chiuso le porte.

Dunque, vorrei rivedere i metodi di reclutamento e aprire alla possibilità di presentare domanda anche senza invito, ma istituendo un attento vaglio delle domande stesse.

Prenderei in considerazione la possibilità di ammettere coniugi, Rotaractiani e RCC che attuano i nostri programmi a livello di base, se necessario in categorie differenti.

Vorrei obbligare tutti i club di più di 5 anni a fondare un nuovo club per raddoppiare in un sol colpo il numero dei club, l'effettivo e il nostro impatto a livello globale.