

# Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Le parole del futuro

## Per una Leadership Warm & Inclusive

### DESIDERIO

Spinta positiva verso il futuro che passa attraverso un miglioramento personale, professionale ed etico.

### RESPONSABILITÀ

Attenzione all'innovazione sociale e ambientale, in particolare verso la valorizzazione di una responsabilità condivisa.

### CORAGGIO

Capacità di affrontare le proprie sfide, i propri limiti interni e le proprie paure. Non temere il confronto e l'apertura verso la novità.

### NARRAZIONE

Sensibilità al racconto come strumento cognitivo per entrare in contatto con i sentimenti altrui e mondi diversi. Permette di integrare nel proprio pensiero prospettive differenti, innescando il cambiamento.

### SAPERE

Circolo virtuoso di elaborazione del sapere, che si basa su uno scambio generativo di idee e conoscenze, che promuova la contaminazione reciproca.

### EQUILIBRIO

Focus sulla Persona e sul bilanciamento delle varie dimensioni della sua vita. Favorire l'autoconsapevolezza e la capacità di sapersi ascoltare.



Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Esercitare la leadership

## Calore e Competenza

La **leadership efficace** deve trovare l'**equilibrio ottimale** tra **calore umano** e **competenza**: sentirsi padroni della situazione e, allo stesso tempo, ottenere fiducia e apprezzamento è fondamentale per coltivare rapporti positivi e motivare i propri collaboratori.

Ricerche dimostrano che il calore umano viene giudicato prima della competenza; chi è ritenuto competente ma privo di calore umano suscita spesso invidia, un'emozione che unisce rispetto e risentimento, portando inevitabilmente ad effetti negativi nel lungo termine.

Nel management la **fiducia** accresce la **condivisione** delle informazioni, la **trasparenza**, la fluidità e la **cooperazione**; un leader che assume un atteggiamento calmo, gestendo efficacemente le proprie emozioni, può trasmettere **empatia** e **trasparenza** ai propri collaboratori, favorendo lo **scambio** e l'accettazione delle **idee** (A.J.C. Cuddy, M. Kohut & J. Neffinger, 2013).

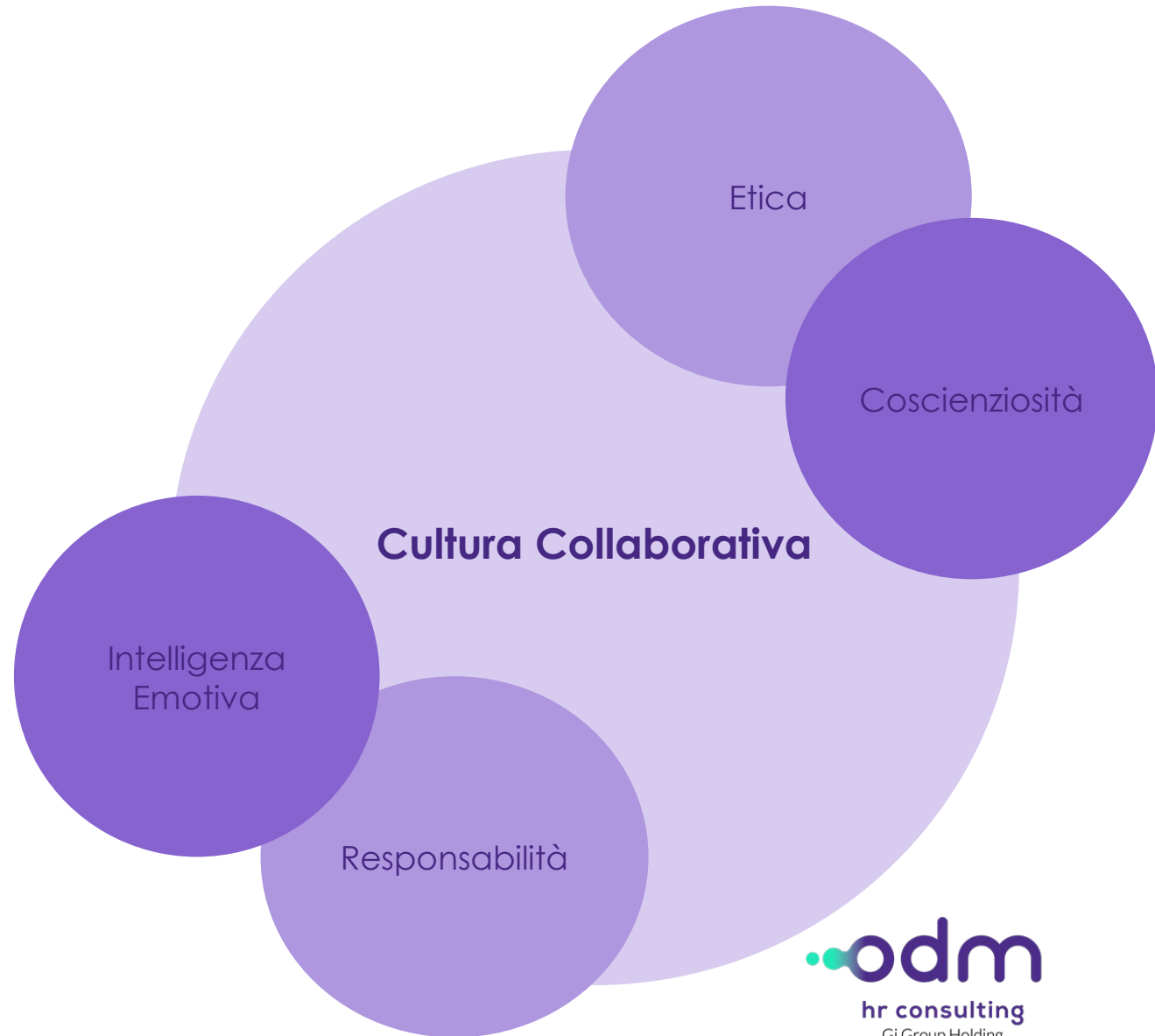


Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Cambiano le relazioni



... ma anche



# Evoluzione dei modelli di valutazione

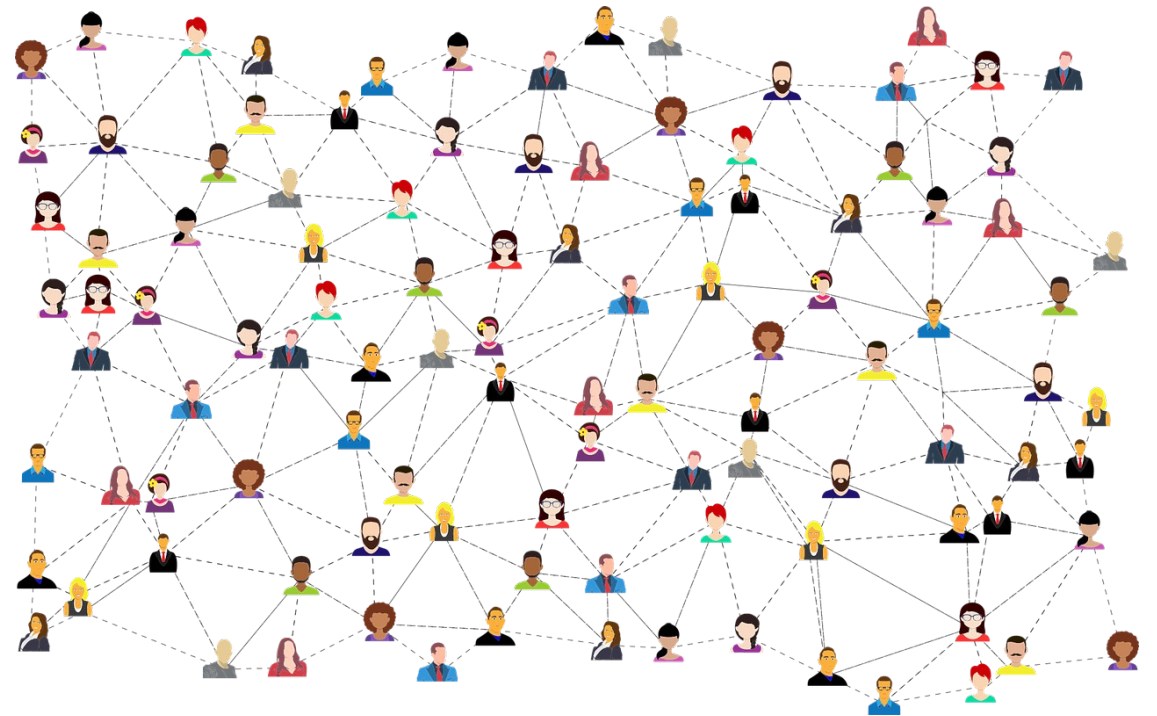
## Ieri...

Assessment Center come sistema di valutazione "rigido"

Contenitore che ha valore di "contesto noto"

## ...oggi

- Momento di bilancio e sviluppo individuale
- Creato insieme alla persona
- Orientato alla consapevolezza (*Self-awareness*)
- Facilitatore di coinvolgimento (*Engagement*)



Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Warm, Inclusive, Engaging (WIE) Leadership

## CALORE



Abbatere le barriere, empatizzare, creare connessioni, attrarre e coinvolgere, comunicare, diffondere fiducia

## SOSTENIBILITÀ



Assumere il rischio in modo responsabile, panoramica a 360°, essere un facilitatore, promuovere l'inclusione e valorizzare la diversità

## COINVOLGIMENTO



Trasmettere passione, individuando le modalità più adeguate per stimolare l'espressione delle persone e del loro potenziale

## APERTURA MENTALE



Essere di mentalità aperta, essere curiosi e aperti alla conoscenza e alle esperienze, essere un esempio di competenza per le persone, superare i pregiudizi

## INNOVAZIONE



Generare nuove idee e incoraggiare le persone a fare lo stesso, essere imprenditori, lasciare percorsi conosciuti per intraprenderne di nuovi, essere coraggiosi

## AUTOGESTIONE



Gestire lo stress e le emozioni, coltivare l'ottimismo e affrontare gli ostacoli con un approccio positivo

## Focus on:

**Nuovi modelli relazionali**

**Intelligenza emotiva**

**Autoconsapevolezza**

**Consapevolezza sociale e contestuale**

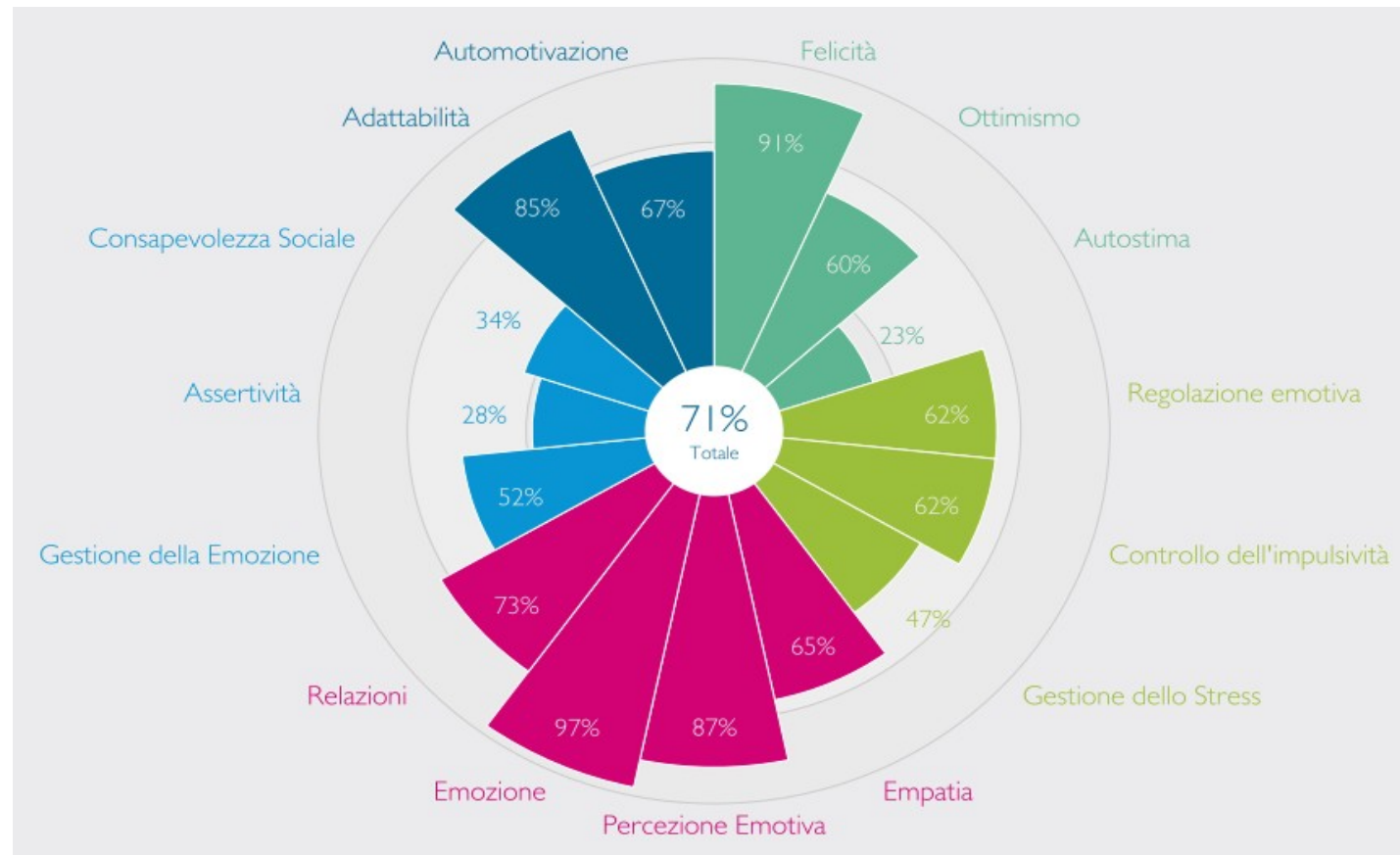
**Empatia e umiltà**

**Pensiero prospettico e innovazione strategica**

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Trait Emotional Intelligence Questionnaire

Questionario di Intelligenza Emotiva in grado di prevedere le probabilità di successo in termini di gestione della sfera emotiva ed emozionale delle persone e la loro capacità di adattamento al cambiamento.



Il TEIQue è uno strumento che, attraverso 15 dimensioni, permette di conoscere il modo in cui si **comprendono le emozioni proprie e altrui**, si **reagisce** ad esse e si utilizzano per raggiungere i propri obiettivi e per **relazionarsi** con gli altri. È efficace nel predire una gamma di comportamenti particolarmente connessi alla performance nel contesto lavorativo.

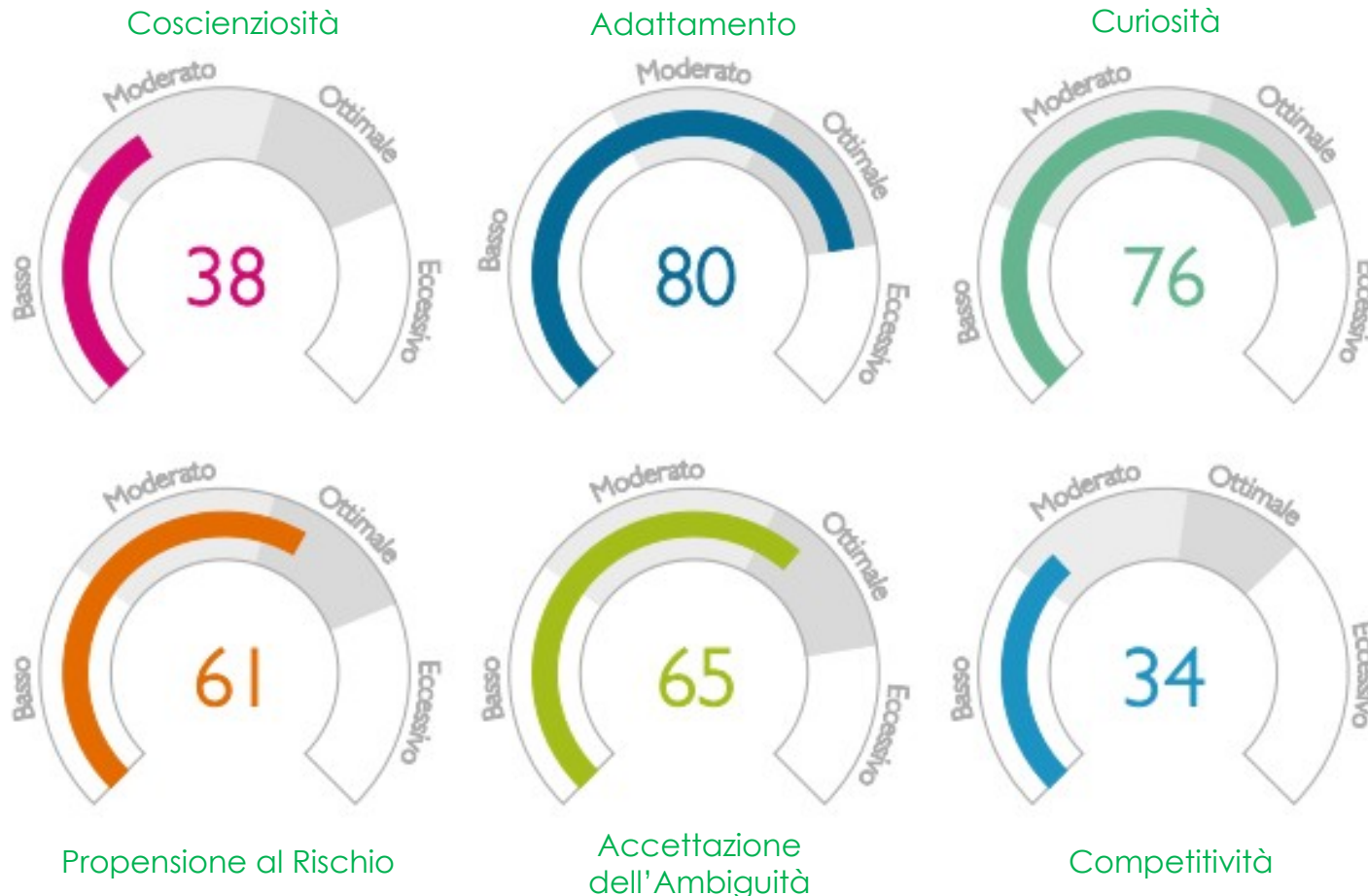
In particolare, l'Intelligenza Emotiva, predice più del 50% della prestazione delle persone, e risulta essere connessa ad una riduzione dei costi associati al turnover e all'assenteismo (Freedman & Stillman, 2018).

Il TEIQue può essere uno strumento utile per sviluppare maggior **consapevolezza** circa il proprio **stile di leadership**, anche all'interno di percorsi di **Coaching**.

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# High Potential Trait Indicator

Questionario di Personalità, basato sul modello Big Five, che aiuta ad individuare, gestire e sviluppare il **potenziale di leadership** nel contesto lavorativo.



L'HPTI misura **6 tratti di personalità** che **predicono il successo** nel posto di lavoro e nei **ruoli di leadership**. Permette di approfondire come la persona reagisce in situazioni di stress, come affronta la novità e persegue gli obiettivi.

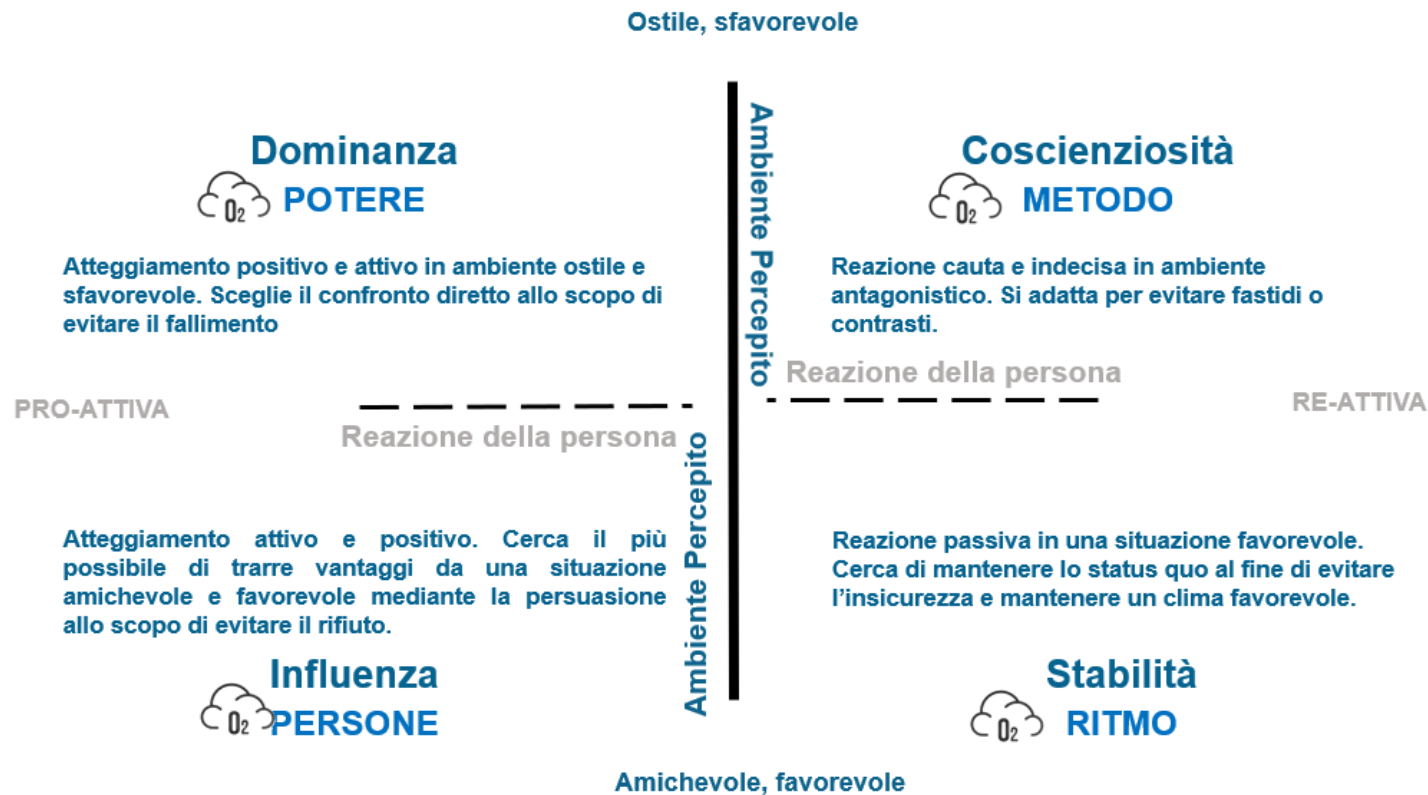
L'HPTI rileva le caratteristiche che permettono ad un leader di **gestire il cambiamento, la crescita continua, l'innovazione e le situazioni complesse e incerte**.

Questo strumento permette, in ottica di sviluppo, di **coltivare il potenziale** di leadership, **valorizzando i punti di forza** della persona, e di **gestire eventuali rischi** di deragliamento.



# Personal Profile Analysis

Questionario di auto-valutazione che esplora i comportamenti, le reazioni e gli stili di interazione preferiti di una persona, all'interno dell'ambiente lavorativo.



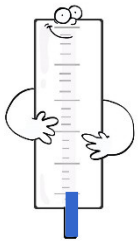
- **Dominanza alta:** persone motivate dal **potere** e dall'autorità, temono l'insuccesso; tendono a **dirigere** e a comunicare in modo **diretto** (focus **risultati**).
- **Influenza alta:** persone motivate dal **riconoscimento pubblico**, temono il rifiuto; tendono a **relazionarsi** per motivare gli altri.
- **Stabilità alta:** persone motivate dalla **sicurezza**, temono il cambiamento; abili ad **organizzare** e **ascoltare (specialiste)**.
- **Coscienziosità alta:** persone motivate da **procedure operative standard**, temono il conflitto; aderiscono alle **regole** e prestano attenzione ai **dettagli**.

# Leadership «WIE» ...ma non solo

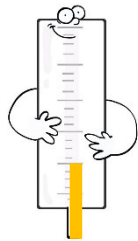
La Leadership dipende molto dal **contesto** in cui siamo inseriti, in termini di cultura organizzativa, valori, obiettivi.

Per questo motivo, nel nostro modello, abbiamo pensato di **includere ulteriori sfumature** di Leadership. Perché non esiste una leadership migliore in assoluto, ma una leadership migliore per ciascun contesto e team.

La percentuale di WIE Factor delle persone può evidenziare diversi tipi di leadership:



Una bassa percentuale di WIE Factor (0-25%) è predittiva di un approccio più concreto, tipico di una **LEADERSHIP TASK ORIENTED**. Questo stile è utile per contesti organizzativi che richiedono focus sugli obiettivi, velocità, assertività e capacità di prendere decisioni. Esprime un focus sul risultato e fa sì che le persone si muovano veloci verso di esso, giocando da «battitori liberi».



Una percentuale media di WIE Factor (26-75%) è predittiva di una **LEADERSHIP PEOPLE AND TASK ORIENTED**. Queste persone esprimono allo stesso tempo un focus sugli obiettivi e sulle relazioni, non esprimono una specifica inclinazione verso un estremo o l'altro. Il contesto organizzativo può guidare successivi piani di sviluppo, mirati a sviluppare maggiormente la parte People o Task.



Un'alta percentuale di WIE Factor (76-100%) è predittiva di una **LEADERSHIP PEOPLE ORIENTED**. Queste persone esprimono empatia, ascolto attivo, supportano e valorizzano la diversità attraverso relazioni calde e autentiche. Comunicano facilmente a diversi livelli e con persone molto diverse tra loro, adattando il loro stile e facendo sentire a proprio agio le persone.

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Promuovere il benessere Organizzativo

Il **benessere organizzativo** è il risultato di numerose variabili interdipendenti ed è condizione fondamentale per il raggiungimento degli **obiettivi strategici**.

Promuovere una **cultura della salute**, offrendo **supporto psicologico** e favorendo un ambiente **sicuro**, in cui vi siano **opportunità, leadership, cultura** e **clima** positivi, consente di aumentare il benessere, attutendo i costi.

- Sostenere e garantire l'**equilibrio** e la **motivazione**
- **Affrontare i cambiamenti**, i **pensieri** e le **emozioni** generati dall'attuale situazione
- **Individuare sintomi** di natura fisica, sociale, relazionale, comportamentale, personale e organizzativa
- Ricevere **ascolto** e supporto, promuovendo la **consapevolezza**
- Sviluppare **strategie di coping** e **competenze** utili a far fronte allo stress
- **Gestire gli eventi** per trarne vantaggio (Eustress), promuovendo attivazione ed **engagement**
- Ottenere **effettivi benefici**; circa l'80% delle persone riporta miglioramenti dei disturbi di ansia, circa il 90% un miglioramento complessivo (fonte Sigmund)

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

## Il nostro partner Sygmund

Sygmund è il **portale** in cui le persone possono incontrare uno **psicologo h24/7 e in ogni luogo**. Permette alle aziende di garantire alle proprie persone **gli psicologi più adatti alle loro necessità**.

Le prestazioni sono garantite da una **struttura sanitaria** e da un **Comitato Scientifico**.

Si basano su un esclusivo modello d'intervento, derivante da ricerca scientifica (Modello Sygmund di intervento psicologico online).

La scelta del professionista è facilitata da un **algoritmo di A.I.**, che guida e supporta l'utente.

Sygmund può essere adottato dalle aziende come sportello di ascolto o come elemento di welfare aziendale.



# Sygmund

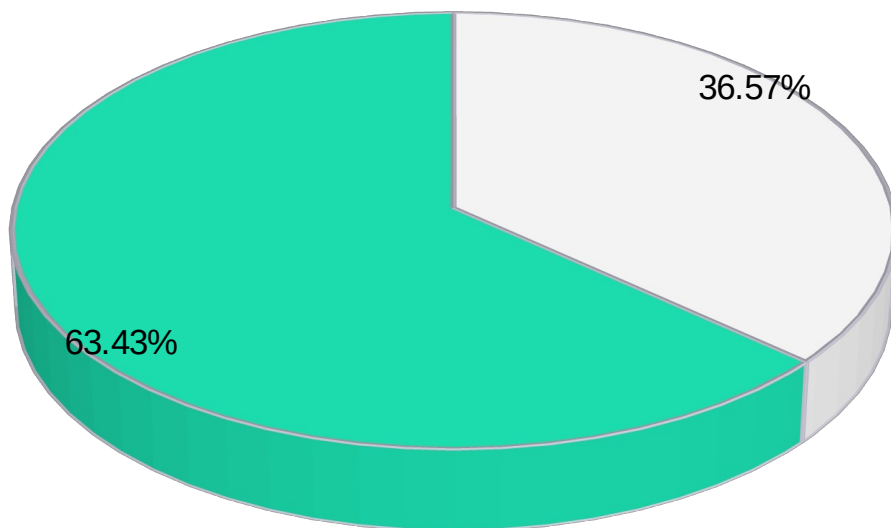
La piattaforma di sostegno psicologico online



Il servizio Sygmund comprende un servizio "base" di **sportello psicologico** e un servizio, a cui eventualmente si accede in un secondo momento, di **percorso psicologico**.  
Le due componenti, insieme, garantiscono la tutela della salute mentale e la promozione del benessere psicologico in azienda.

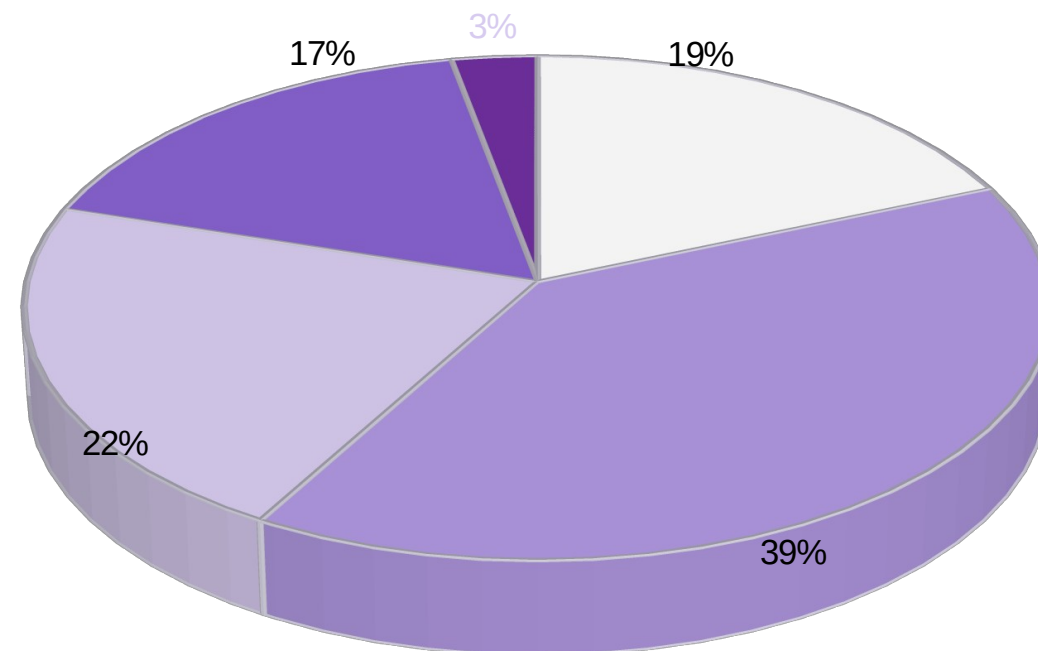
# Alcuni dati 2023 | Anagrafica

## GENERE



□ Maschi ■ Femmine

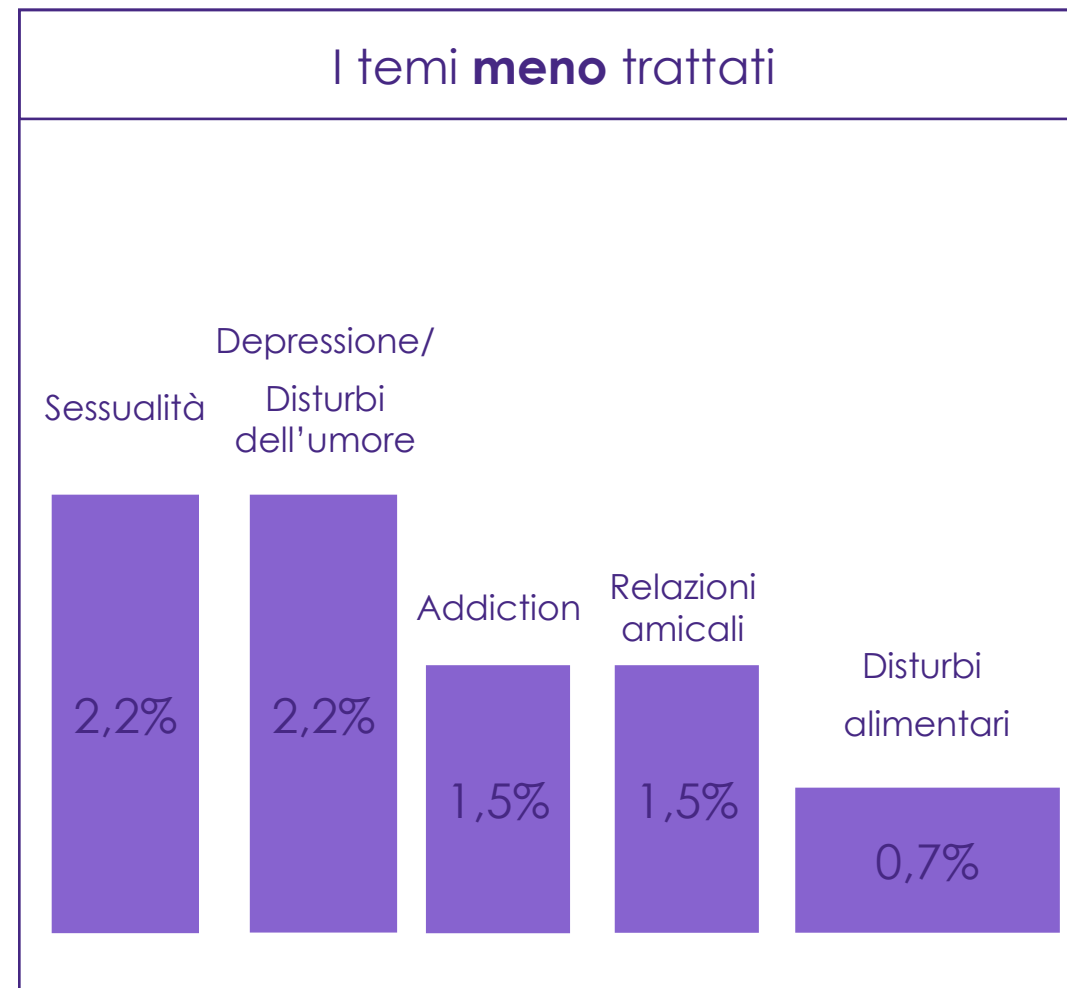
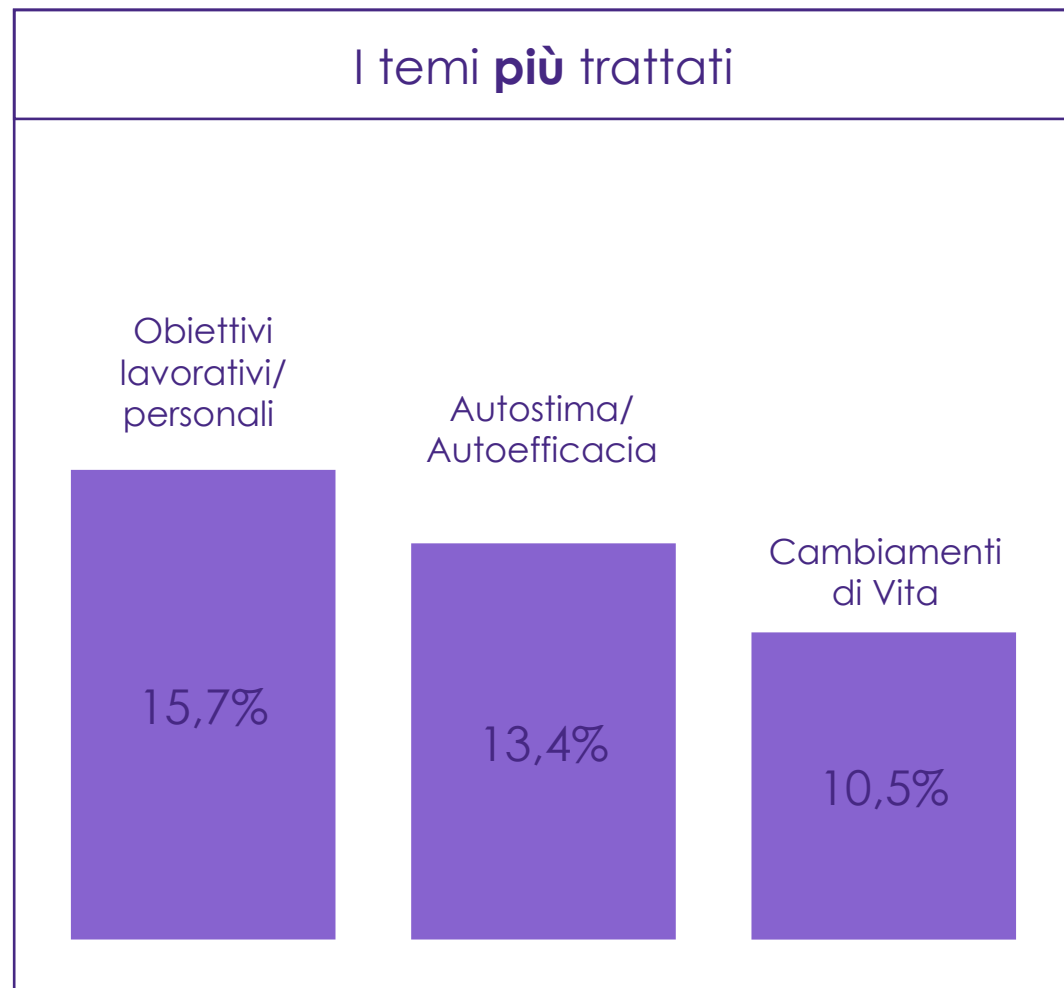
## ETÀ



□ <30 ■ 30-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ >60

Popolazione totale = 884

# I temi trattati





Una realtà fatta di relazioni, prima che di oggetti.



*(Carlo Rovelli, Helgoland - Adelphi)*

