

# 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.

## 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.

## RESPONSABILITÀ

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

## NARRAZIONE

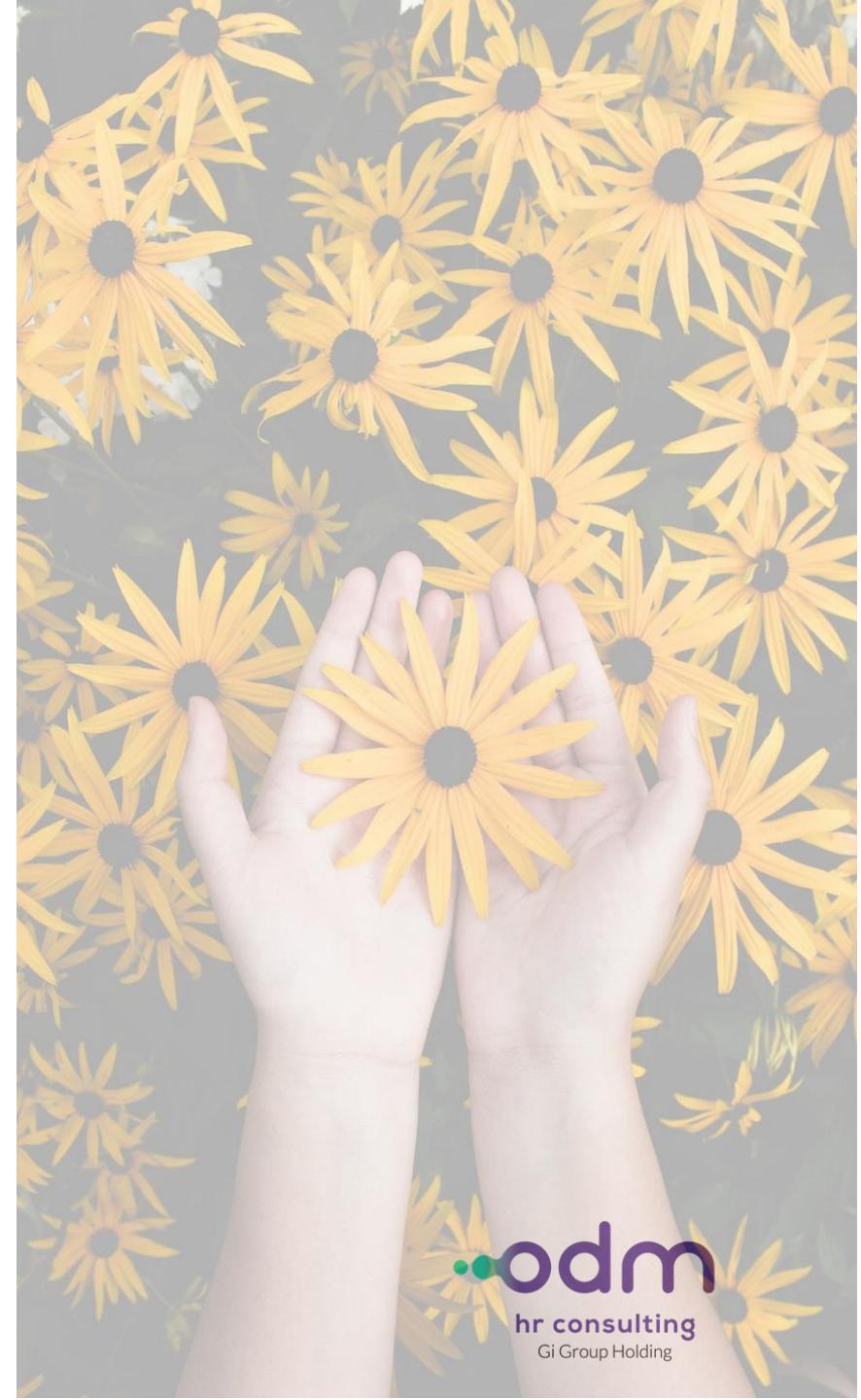
Sensibilità al racconto come strumento cognitivo per entrare in contatto con i sentimenti altrui e mondi diversi. Permette di integrare nel proprio pensiero prospettive differenti, innescando il cambiamento.

## 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.

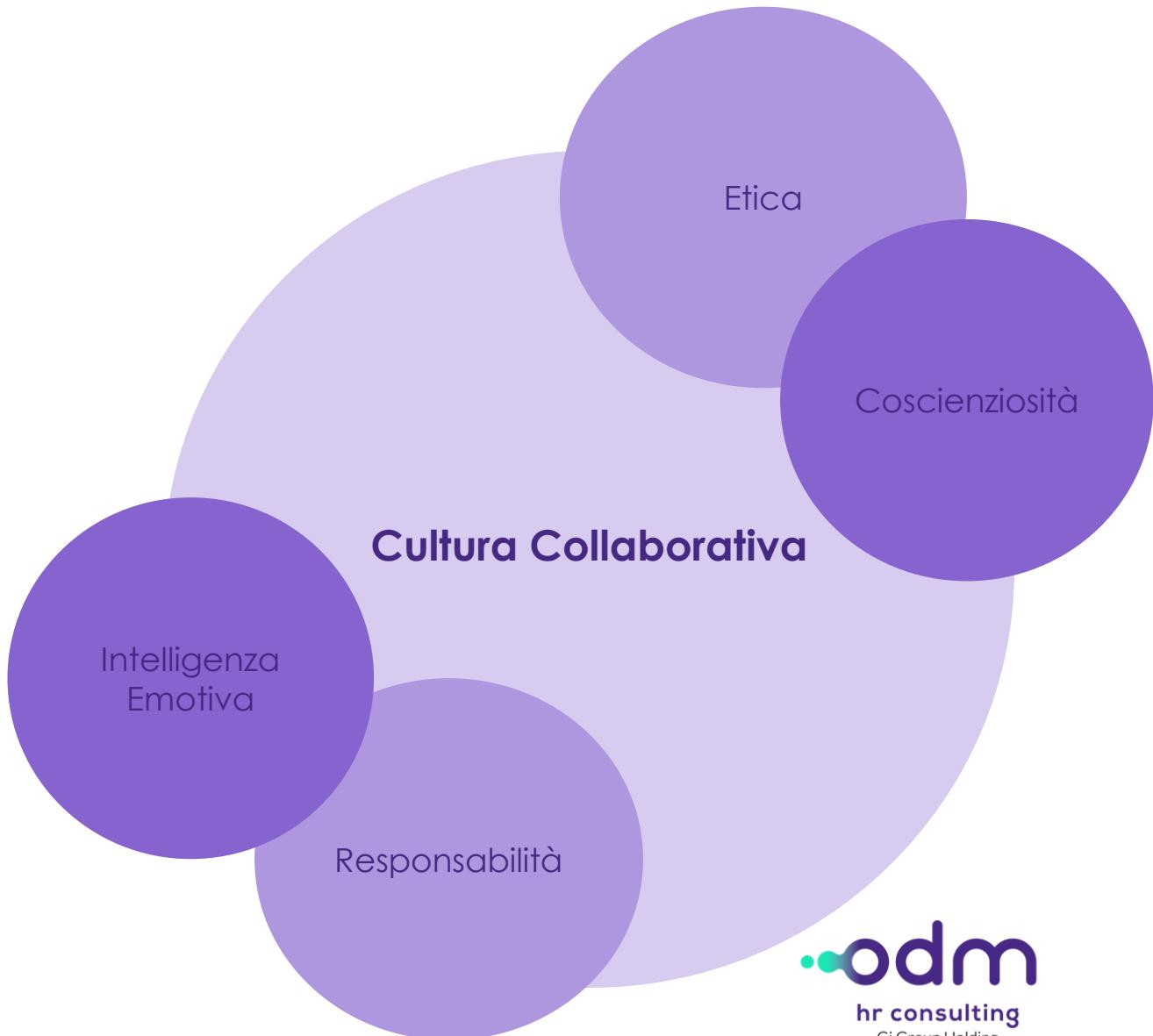


Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Cambiano le relazioni



... ma anche



Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

# Warm & Inclusive (WI) Leadership

## CALORE



Abbattere 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

## 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

# Evoluzione dei modelli di valutazione

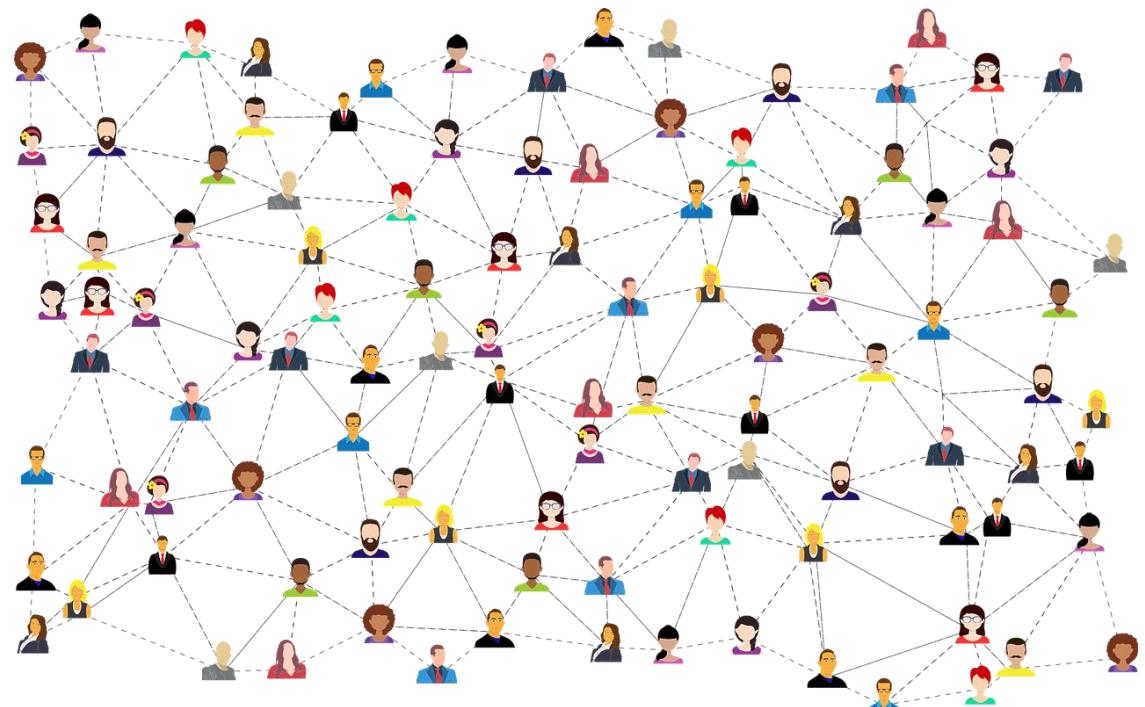
**Ieri...**

Assessment Center come sistema di valutazione “rigido”

Contenitore che ha valore di “contesto noto”

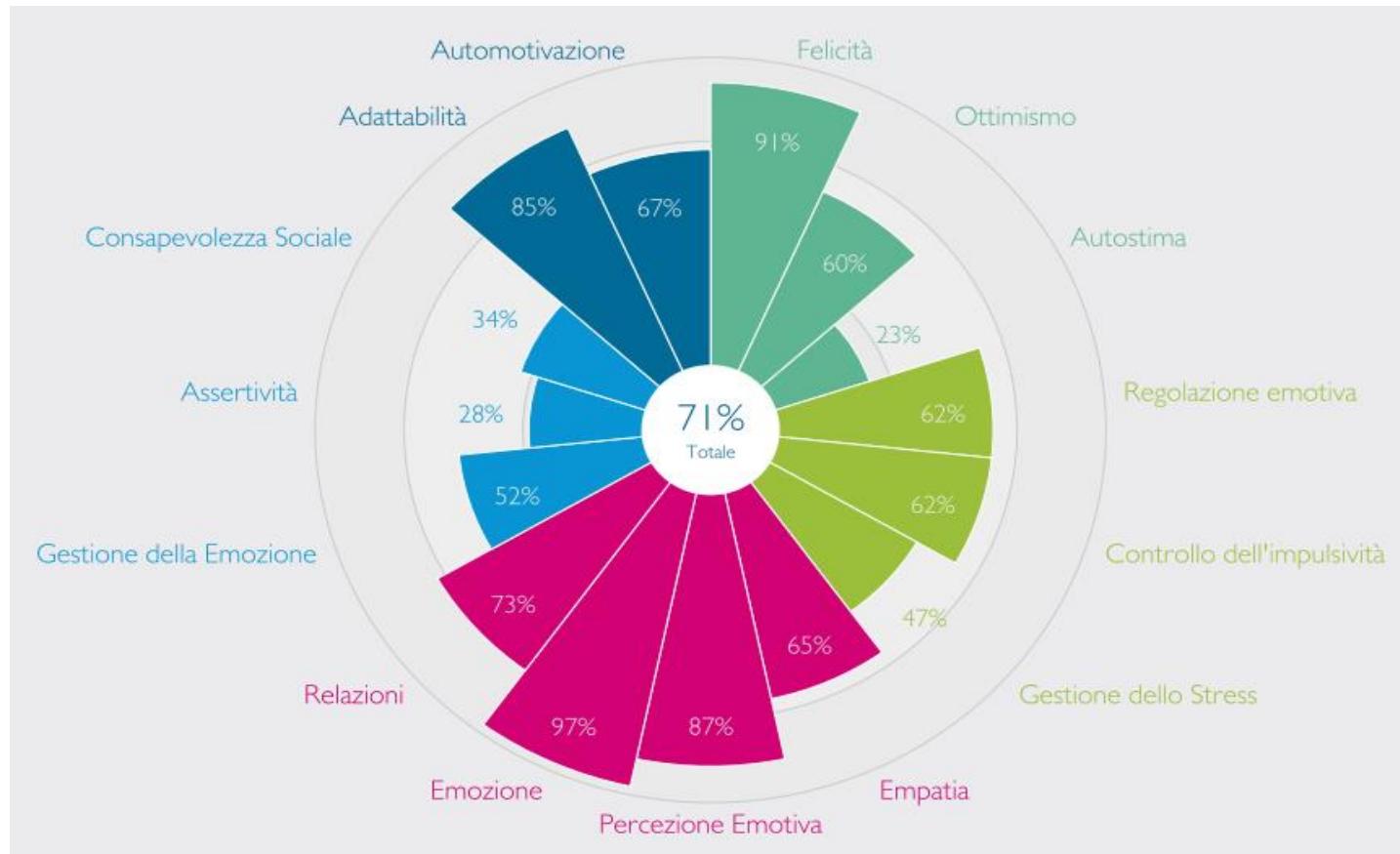
**...oggi**

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



# 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.



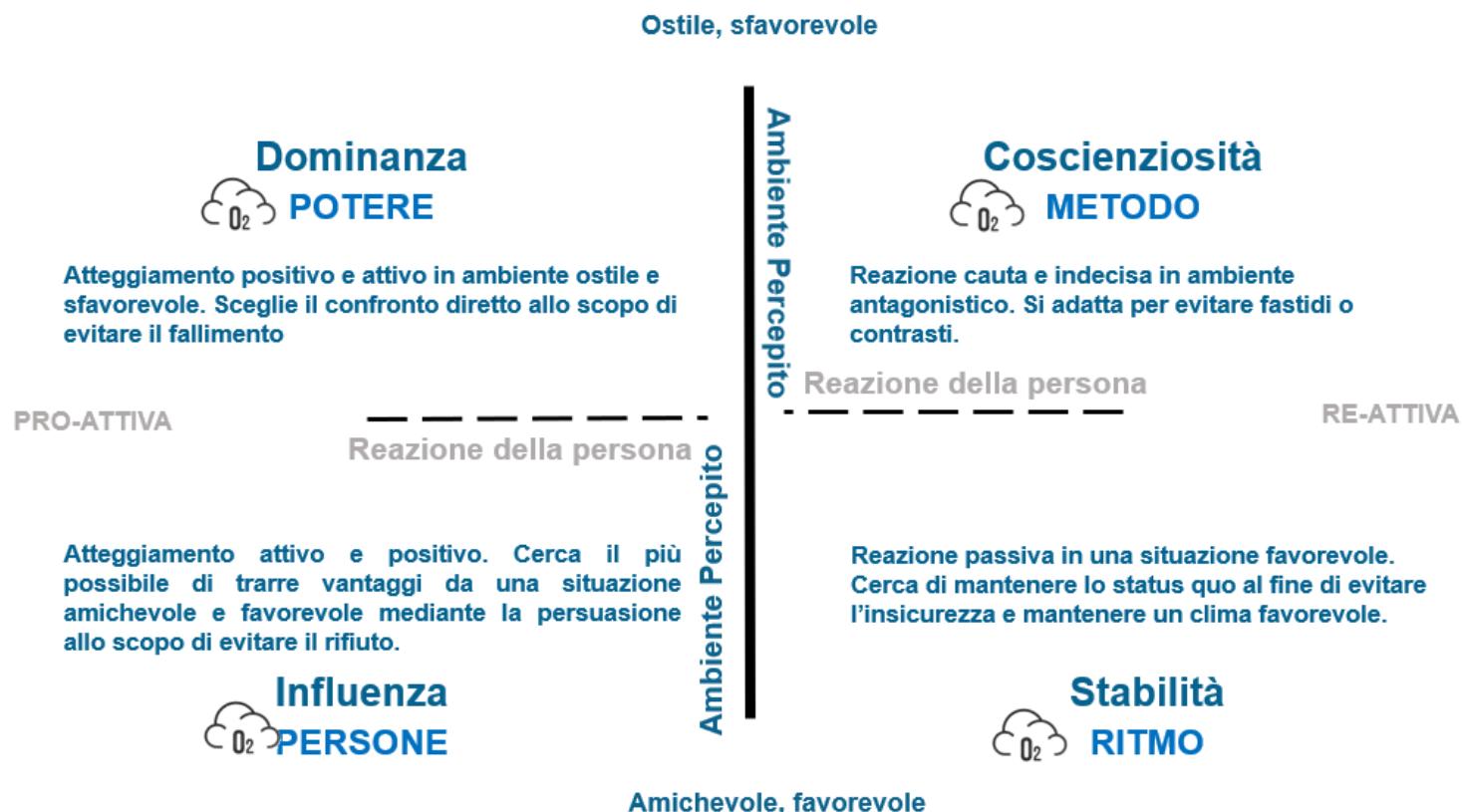
Il TEIQue è uno strumento che, attraverso 15 dimensioni, permette di conoscere il modo in cui si **comprendono le emozioni proprie e altrui**, si **reagisce** ad esse e si utilizzano per raggiungere i propri obiettivi e per **relazionarsi** con gli altri. È efficace nel predire una gamma di comportamenti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

# 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**.

# 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**
- Otttenere **effettivi benefici**; circa l'80% delle persone riporta miglioramenti dei disturbi di ansia, circa il 90% un miglioramento complessivo (fonte Sygmund)

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.



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.



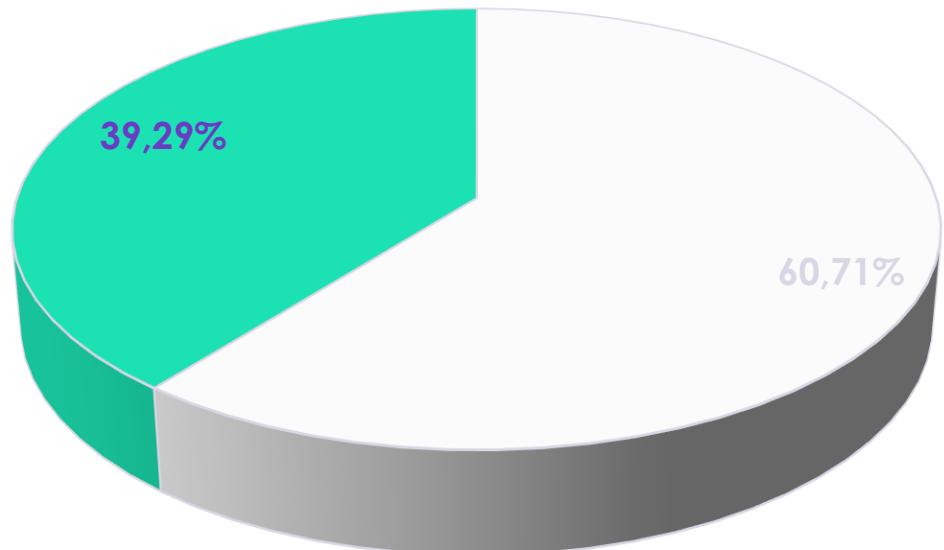
# Sygmund

La piattaforma di sostegno psicologico online per le aziende



## Alcuni dati | Anagrafica

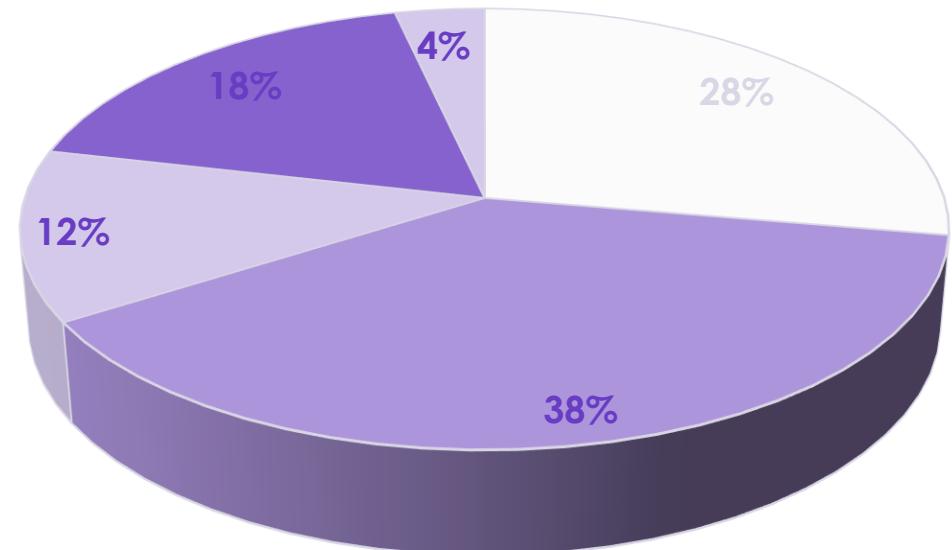
GENERE



■ Maschi ■ Femmine

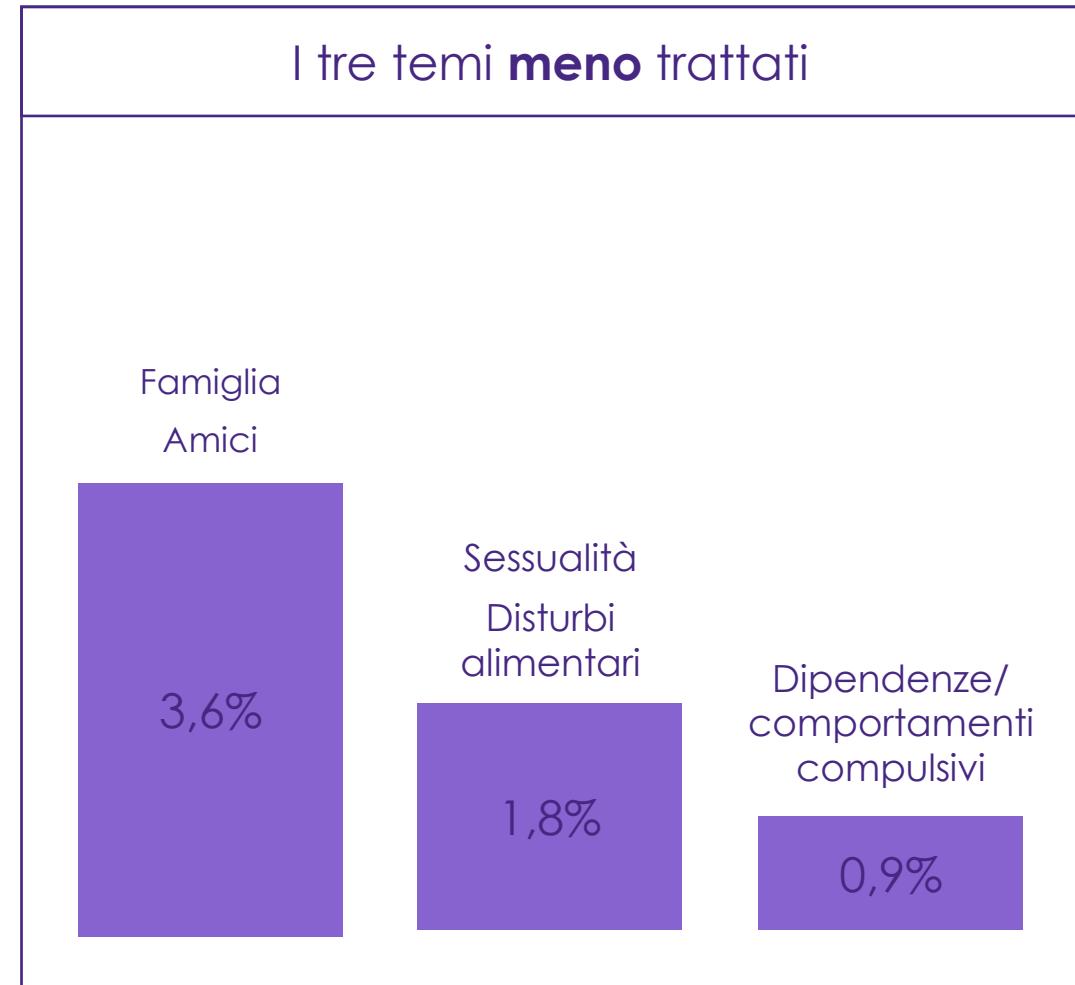
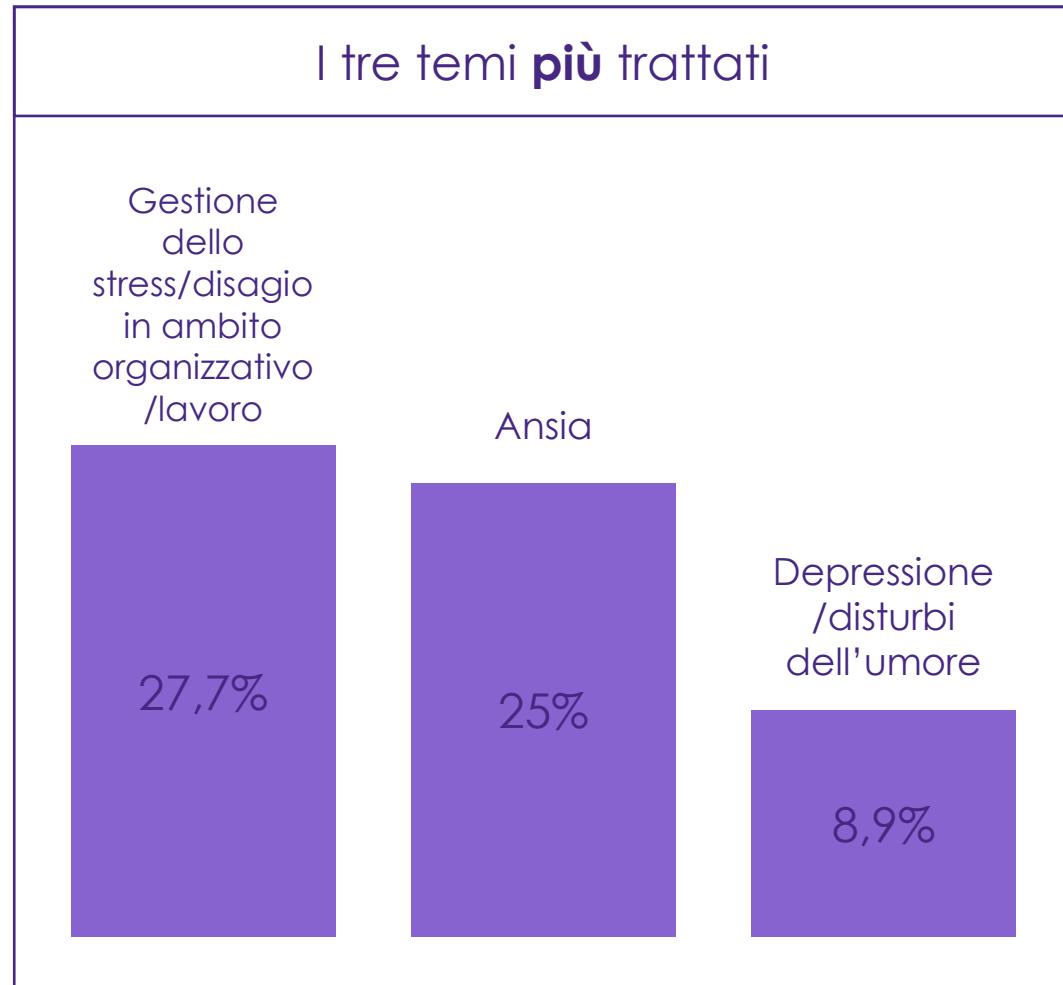
Popolazione totale = 884

ETÀ



■ <30 ■ 30-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ >60

# I temi trattati

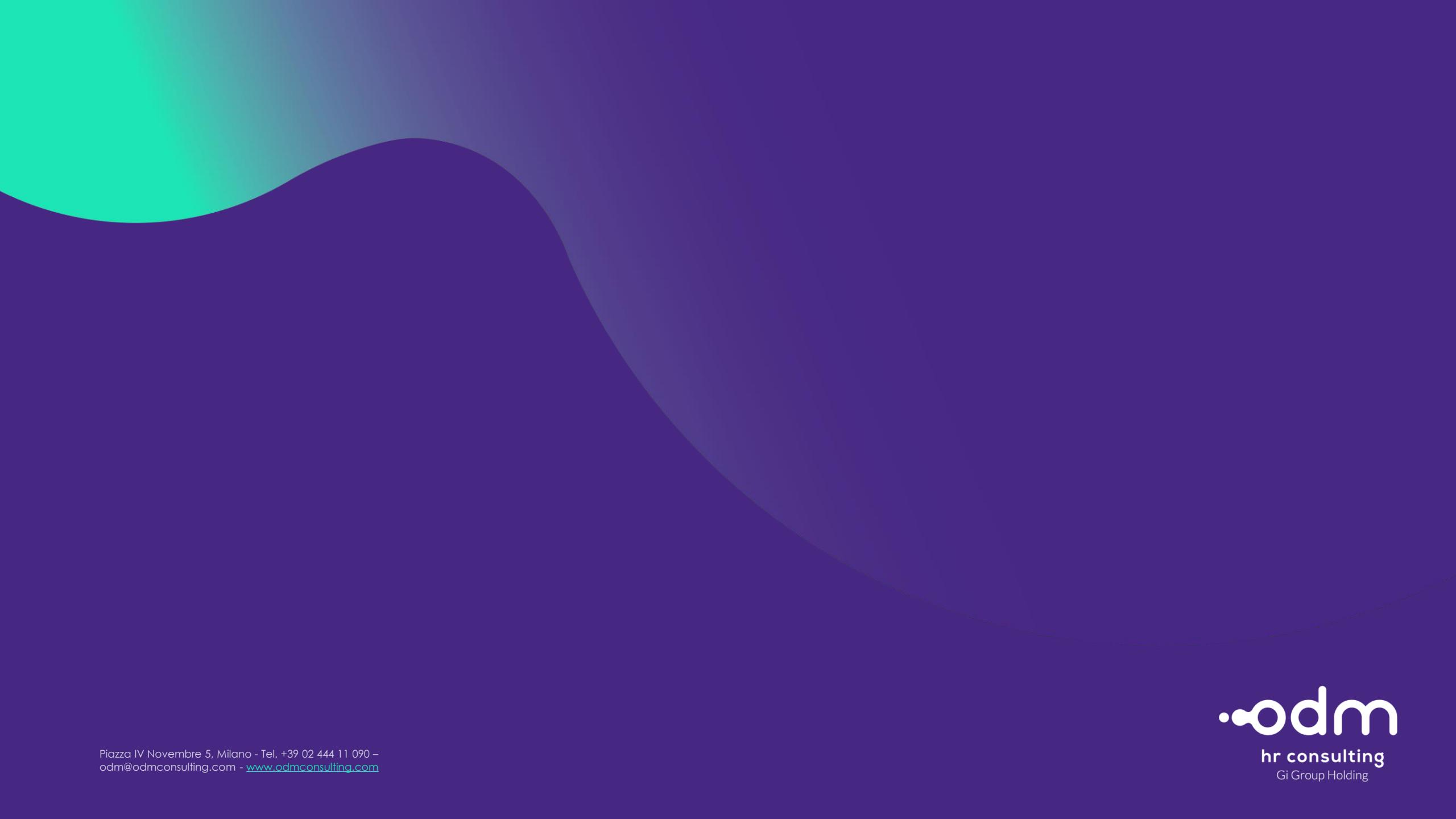


“

Una realtà fatta di relazioni, prima che di oggetti.

”

*(Carlo Rovelli, Helgoland - Adelphi)*

The background of the slide features a large, abstract graphic element in the upper left corner. It consists of a teal-to-white gradient circle that overlaps a dark purple-to-white gradient shape, creating a layered, organic look.

Piazza IV Novembre 5, Milano - Tel. +39 02 444 11 090 -  
odm@odmconsulting.com - [www.odmconsulting.com](http://www.odmconsulting.com)

**odm**  
hr consulting  
Gi Group Holding