

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.

SAPERE

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

RESPONSABILITÀ

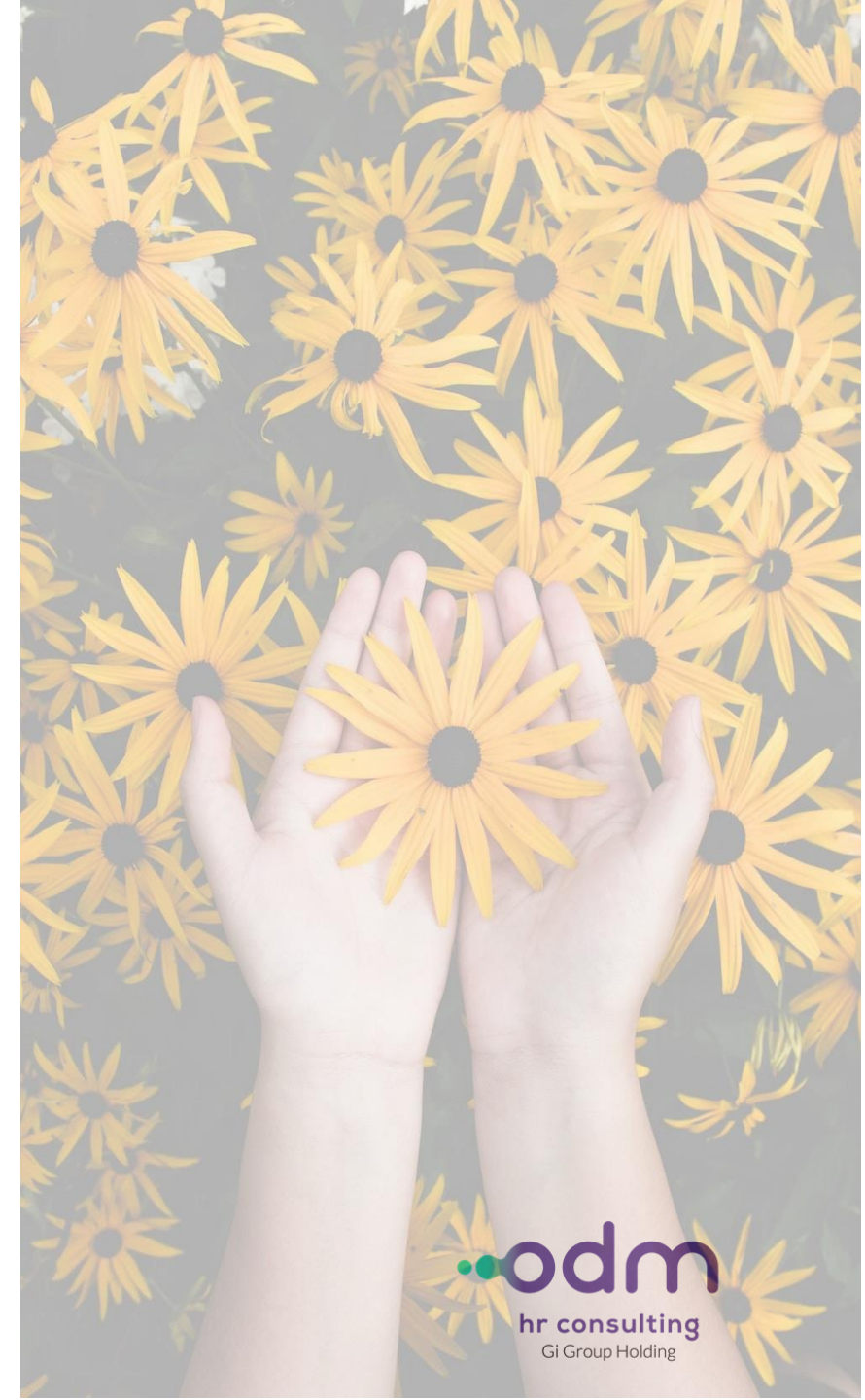
Attenzione all'innovazione sociale e ambientale, in particolare verso la valorizzazione di una responsabilità condivisa.

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.

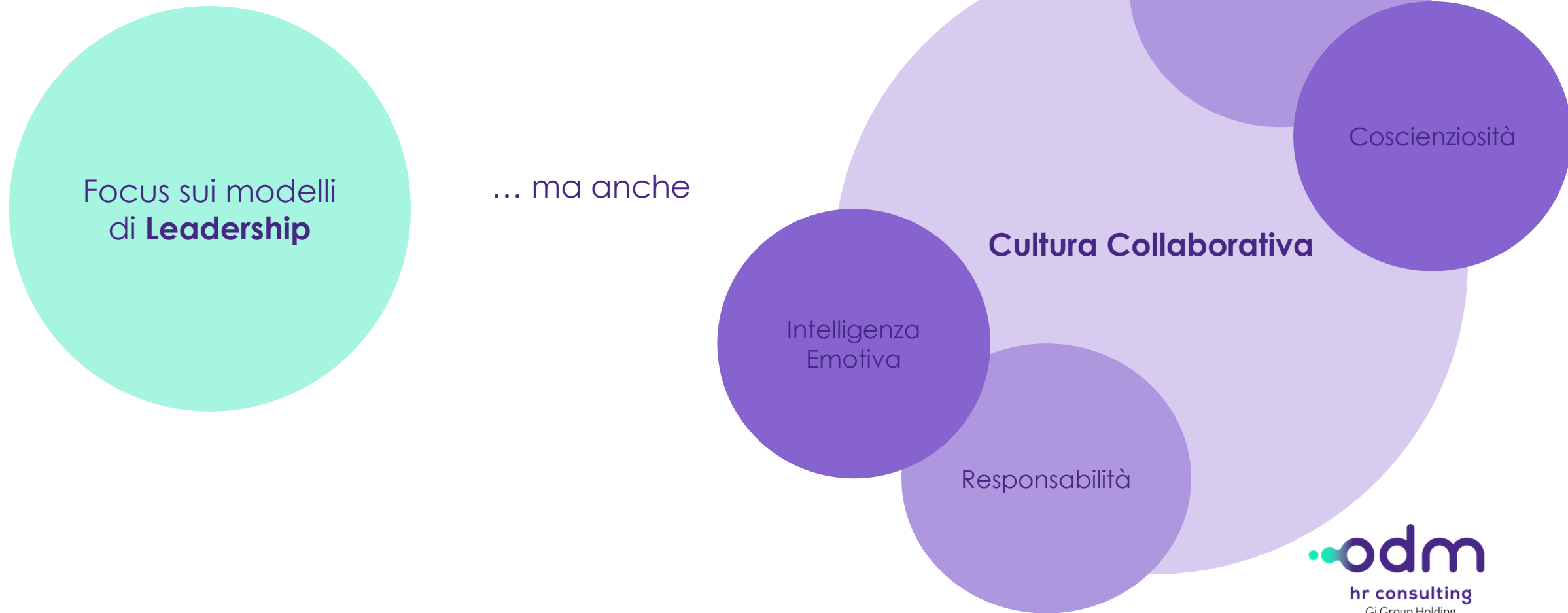
EQUILIBRIO

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



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

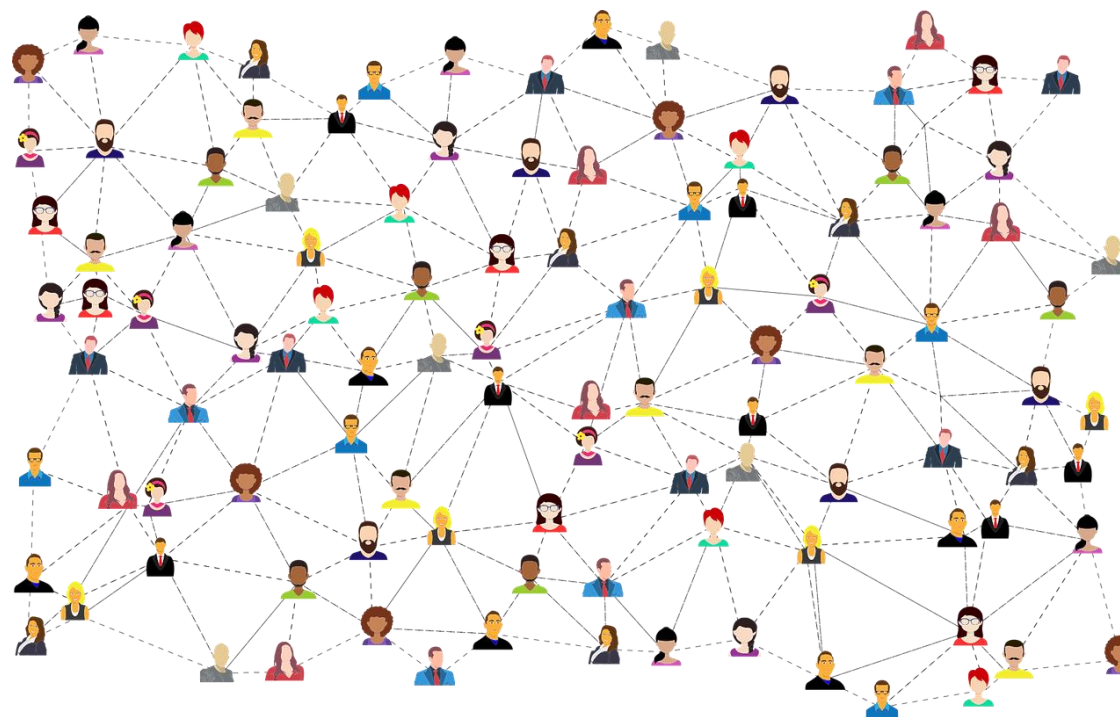
Ieri...

Assessment Center come sistema di valutazione “rigido”

Contenitore che ha valore di “contesto noto”

...oggi

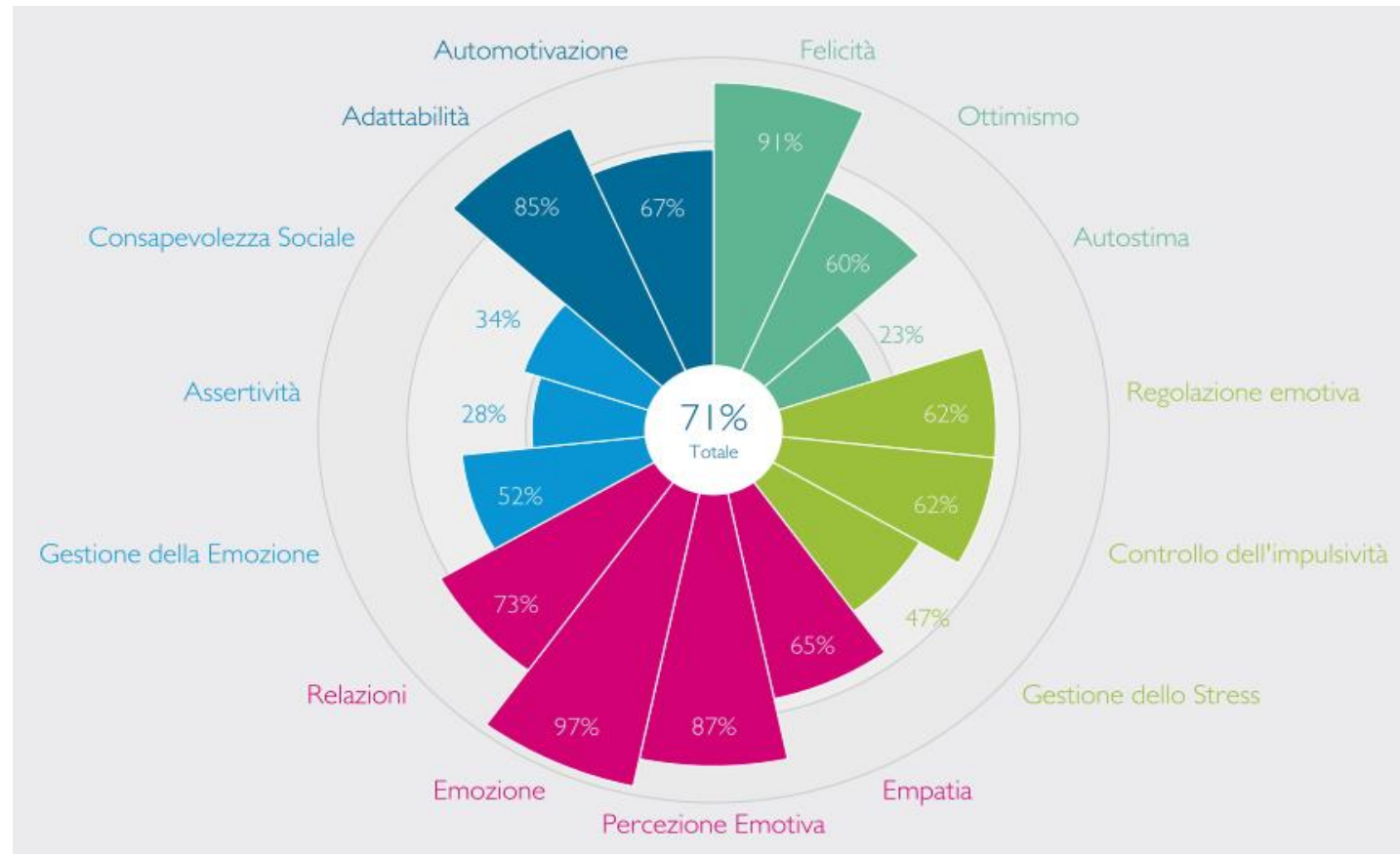
- Momento di bilancio e sviluppo individuale
- Creato insieme alla persona
- Orientato alla consapevolezza (*Self-awareness*)
- Facilitatore di coinvolgimento (*Engagement*)



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.

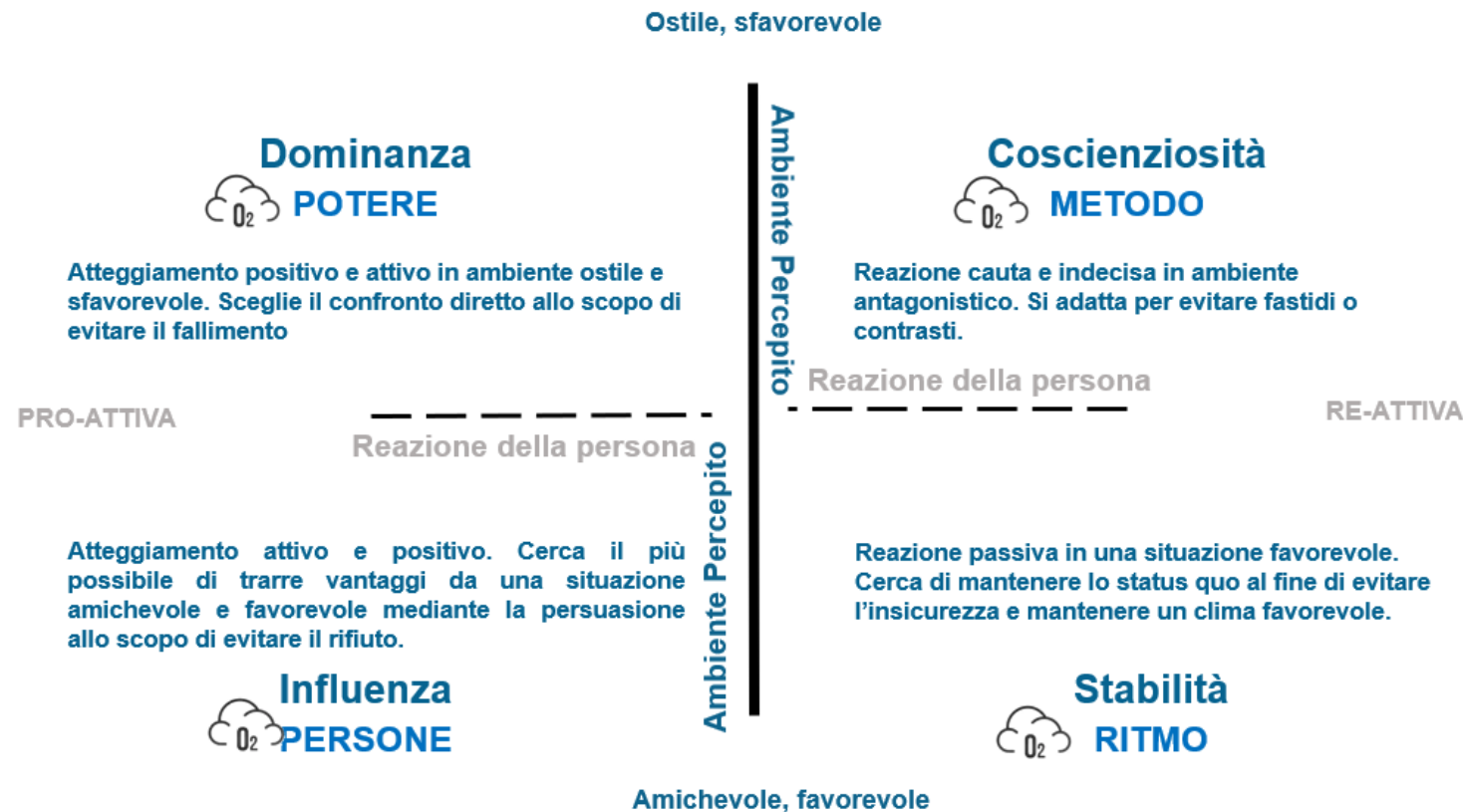
In particolare, l'Intelligenza Emotiva, predice più del 50% della prestazione delle persone, e risulta essere connessa ad una riduzione dei costi associati al turnover e all'assenteismo (Freedman & Stillman, 2018).

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

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**.

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 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.



Sygmund

La piattaforma di sostegno psicologico online per le aziende



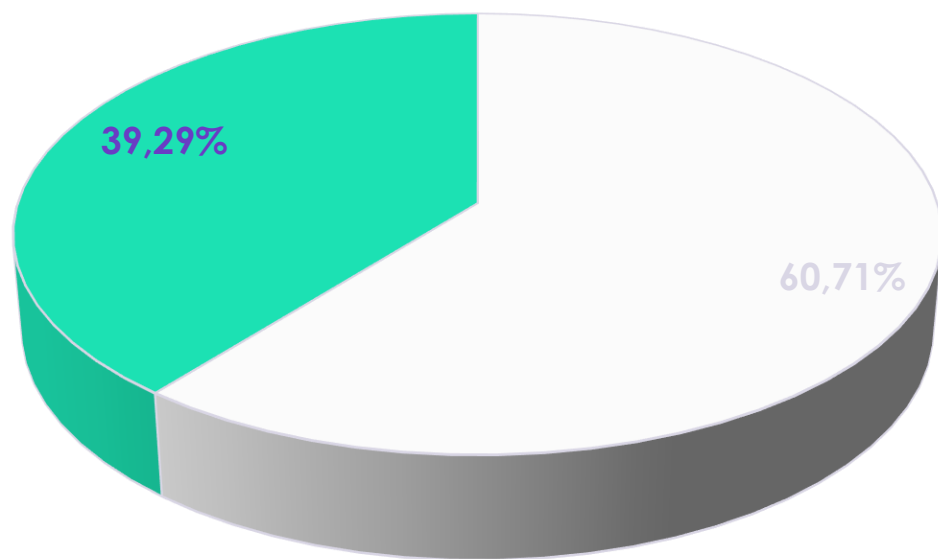
Il servizio Sygmund comprende un servizio “base” di **sportello psicologico** e un servizio, a cui eventualmente si accede in un secondo momento, di **percorso psicologico**.

Le due componenti, insieme, garantiscono la tutela della salute mentale e la promozione del benessere psicologico in azienda.

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

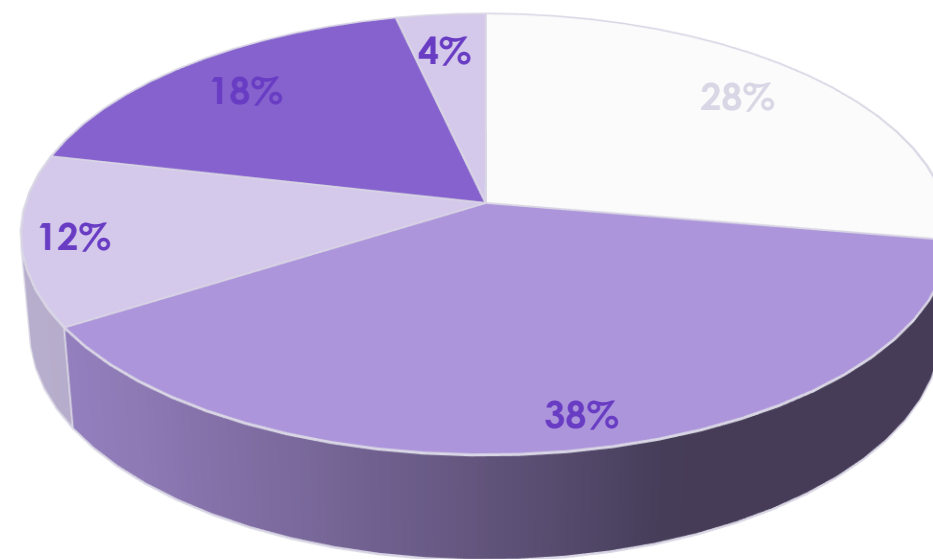
Alcuni dati | Anagrafica

GENERE



□ Maschi ■ Femmine

ETÀ



□ <30 ■ 30-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ >60

Popolazione totale = 884

I temi trattati

I tre temi **più** trattati

Gestione
dello
stress/disagio
in ambito
organizzativo
/lavoro

27,7%

Ansia

25%

Depressione
/disturbi
dell'umore

8,9%

I tre temi **meno** trattati

Famiglia
Amici

3,6%

Sessualità
Disturbi
alimentari

1,8%

Dipendenze/
comportamenti
compulsivi

0,9%



Una realtà fatta di relazioni, prima che di oggetti.



(Carlo Rovelli, Helgoland - Adelphi)

