

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

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).

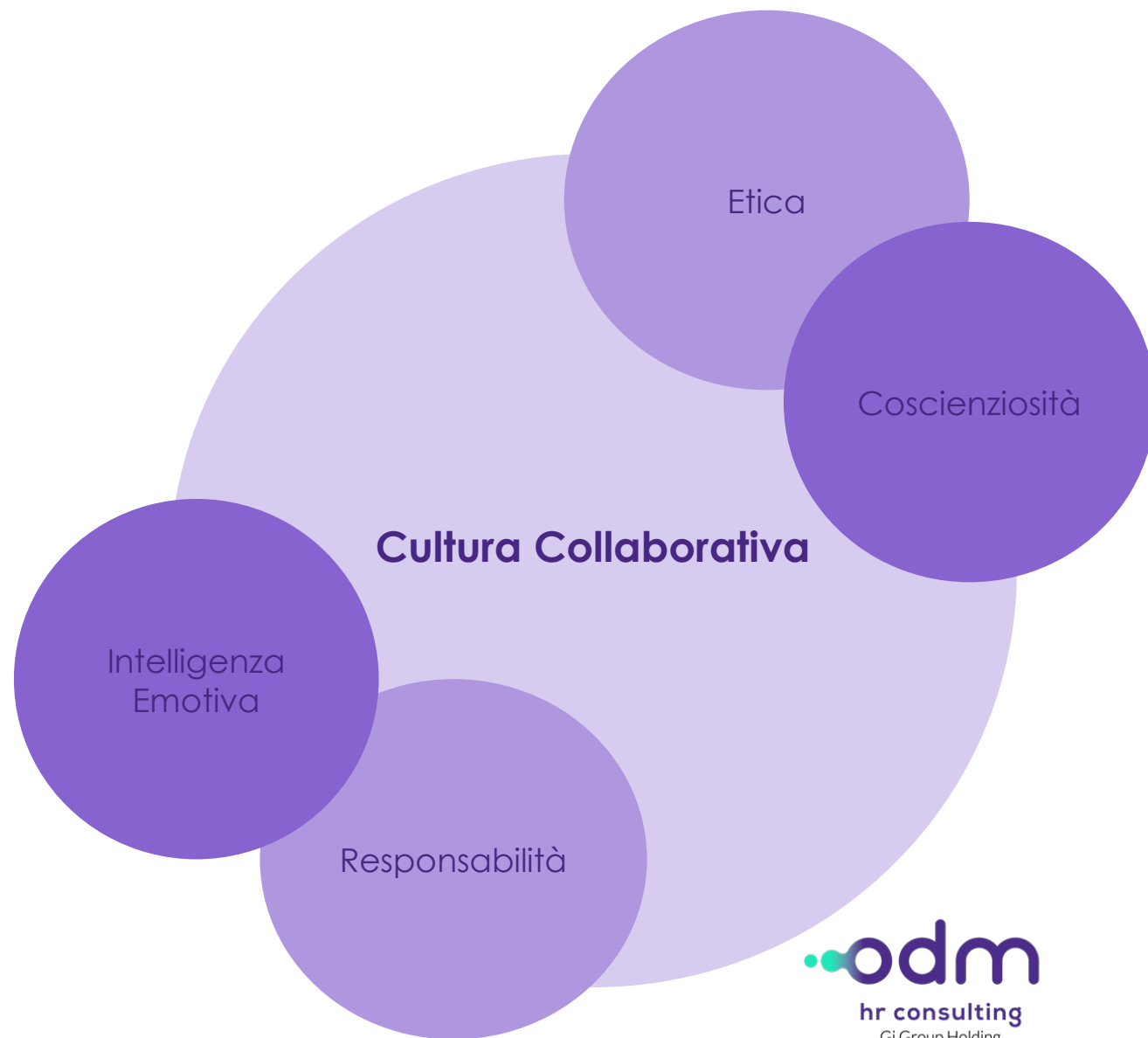


Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

Cambiano le relazioni



... ma anche



Evoluzione dei modelli di valutazione

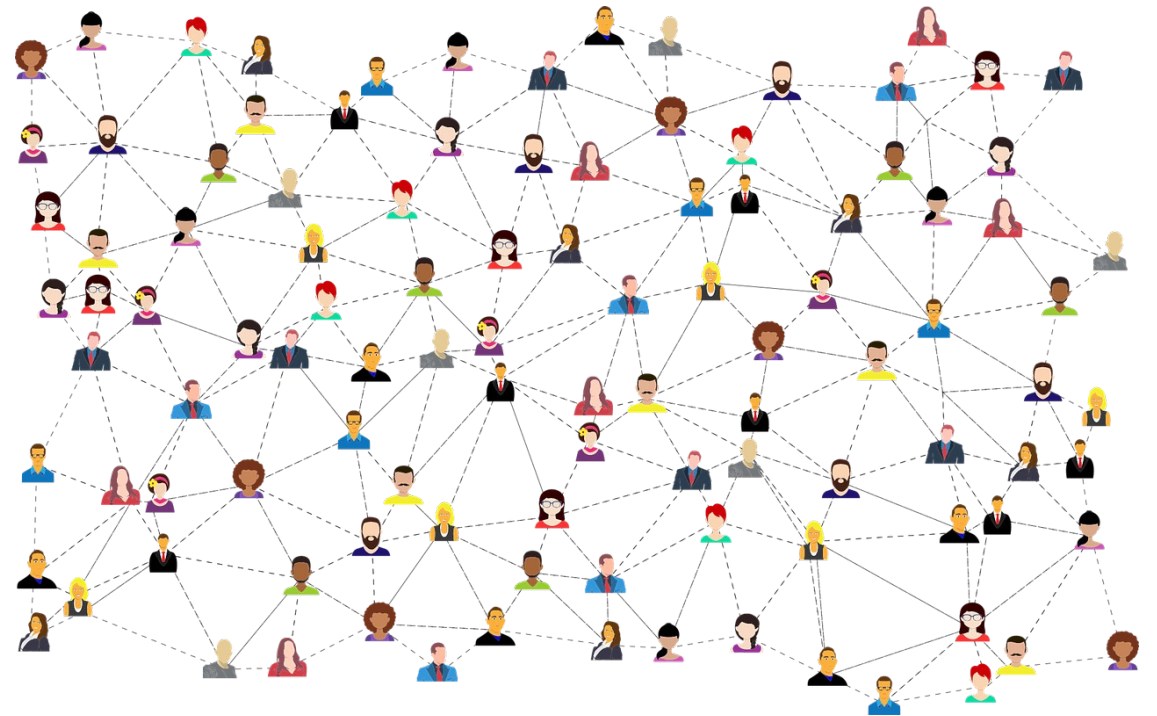
Ieri...

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 (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

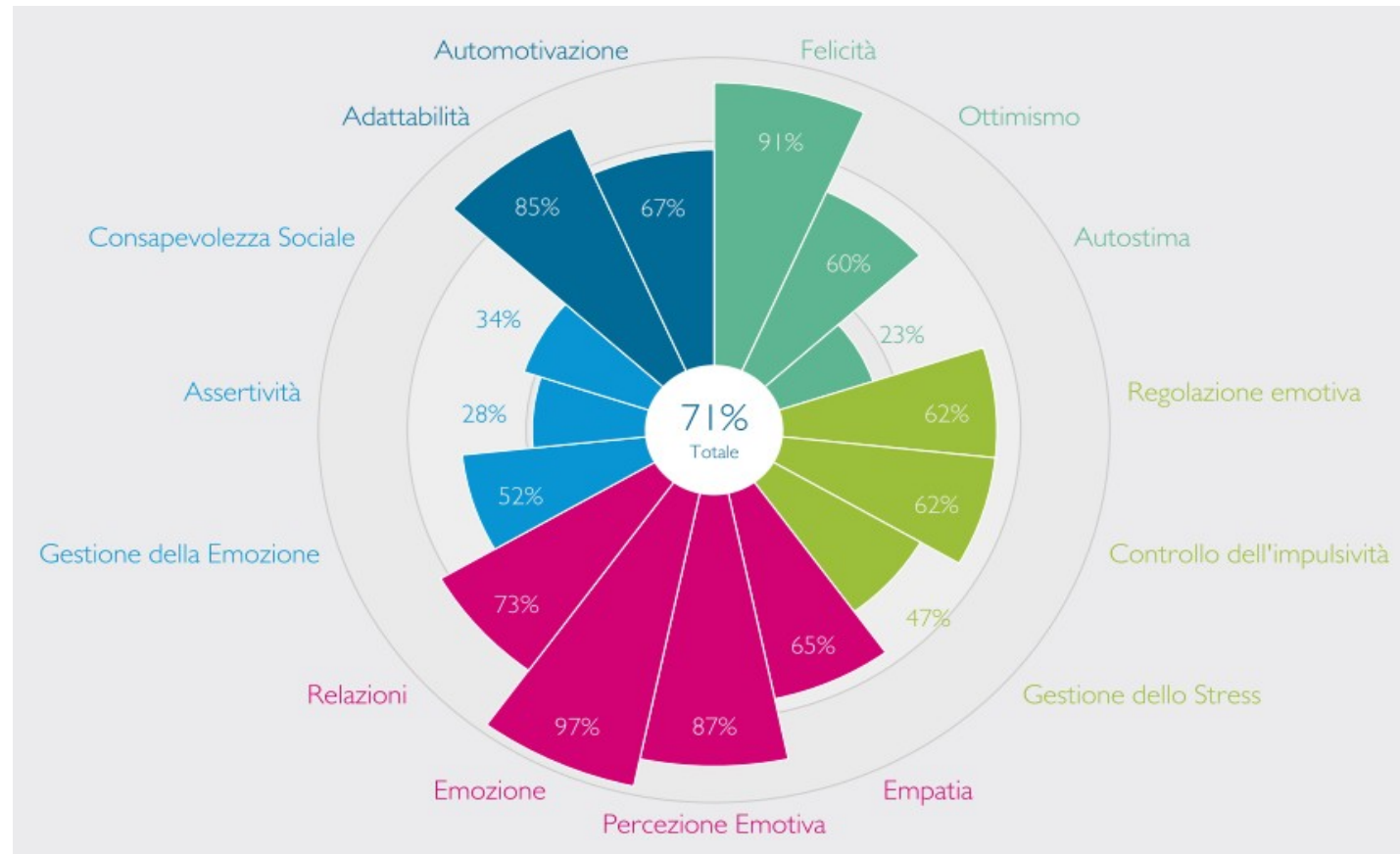
Empatia e umiltà

Pensiero prospettico e innovazione strategica

Le parole del futuro: nuovi modelli di leadership

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.

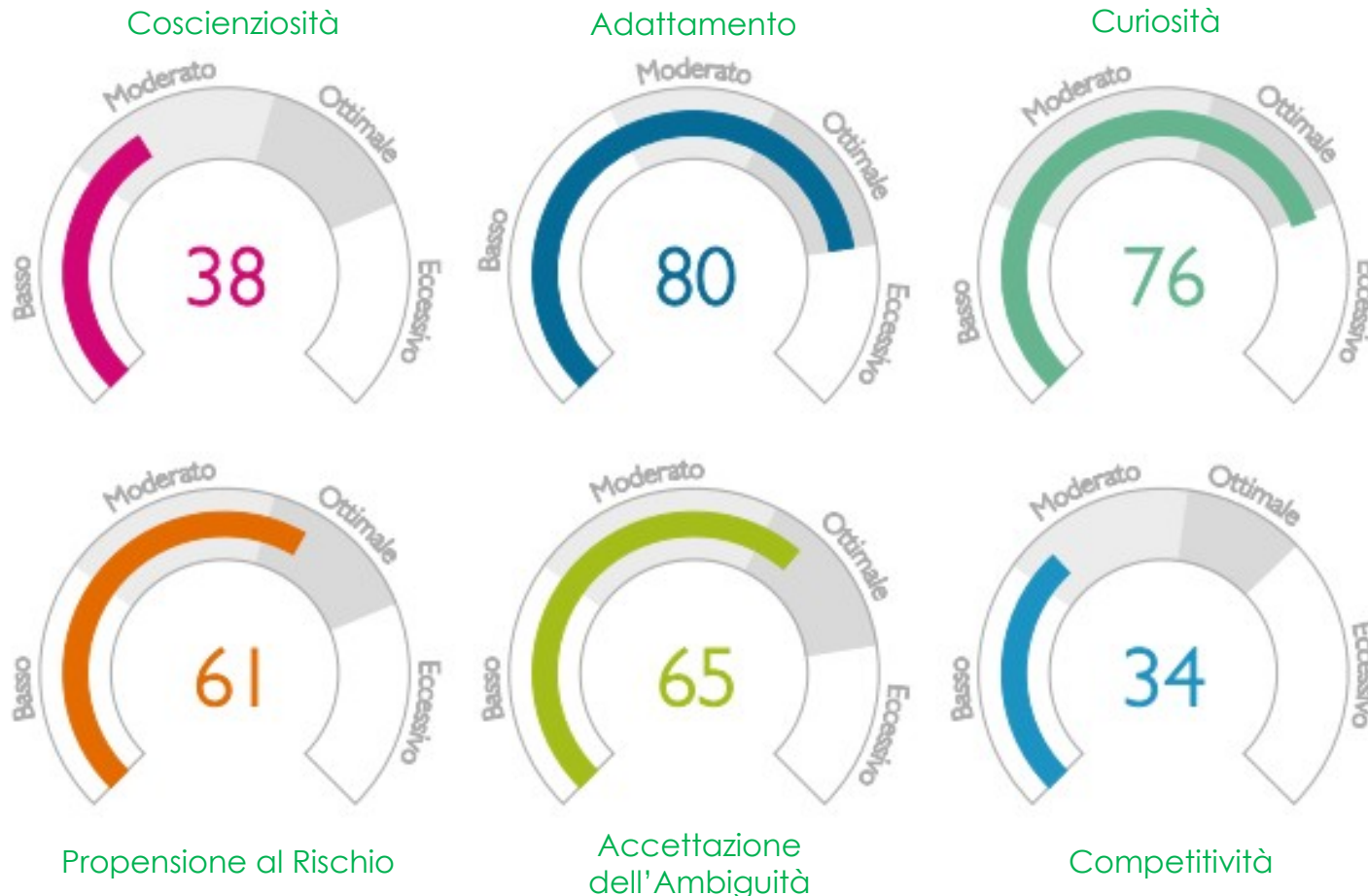
In particolare, l'Intelligenza Emotiva, predice più del 50% della prestazione delle persone, e risulta essere connessa ad una riduzione dei costi associati al turnover e all'assenteismo (Freedman & Stillman, 2018).

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.



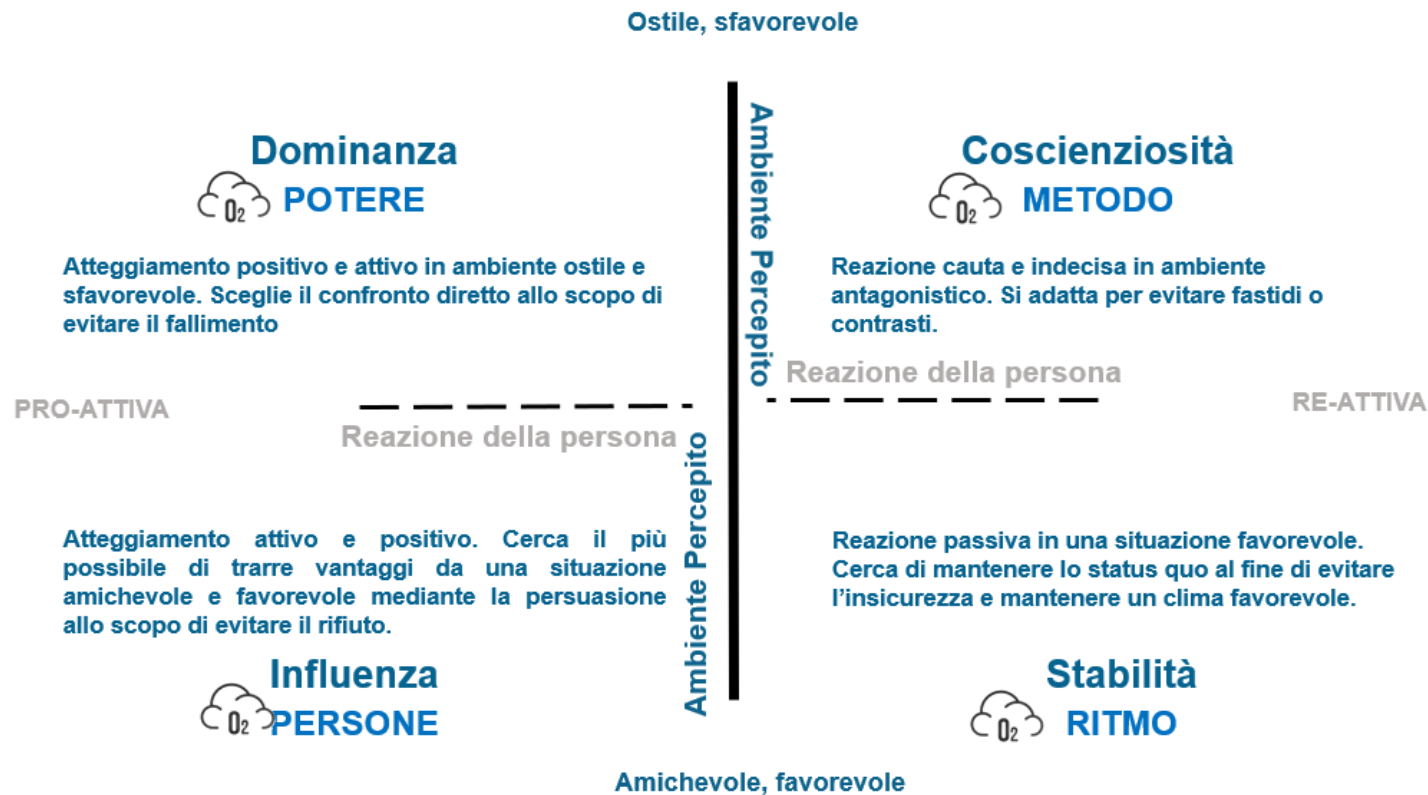
L'HPTI misura **6 tratti di personalità** che **predicono il successo** nel posto di lavoro e nei **ruoli di leadership**. Permette di approfondire come la persona reagisce in situazioni di stress, come affronta la novità e persegue gli obiettivi.

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.



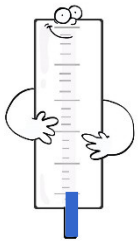
- **Dominanza alta:** persone motivate dal **potere** e dall'autorità, temono l'insuccesso; tendono a **dirigere** e a comunicare in modo **diretto** (focus **risultati**).
- **Influenza alta:** persone motivate dal **riconoscimento pubblico**, temono il rifiuto; tendono a **relazionarsi** per motivare 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 «WI» ...ma non solo

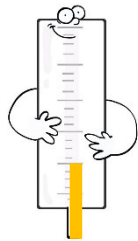
La Leadership dipende molto dal **contesto** in cui siamo inseriti, in termini di cultura organizzativa, valori, obiettivi.

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 WI Factor delle persone può evidenziare diversi tipi di leadership:



Una bassa percentuale di WI 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 WI 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 WI 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

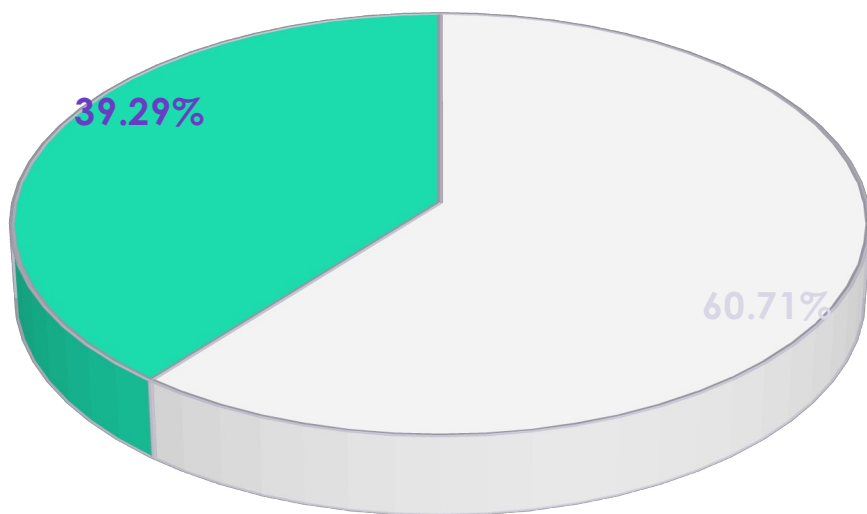
La piattaforma di sostegno psicologico online



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.

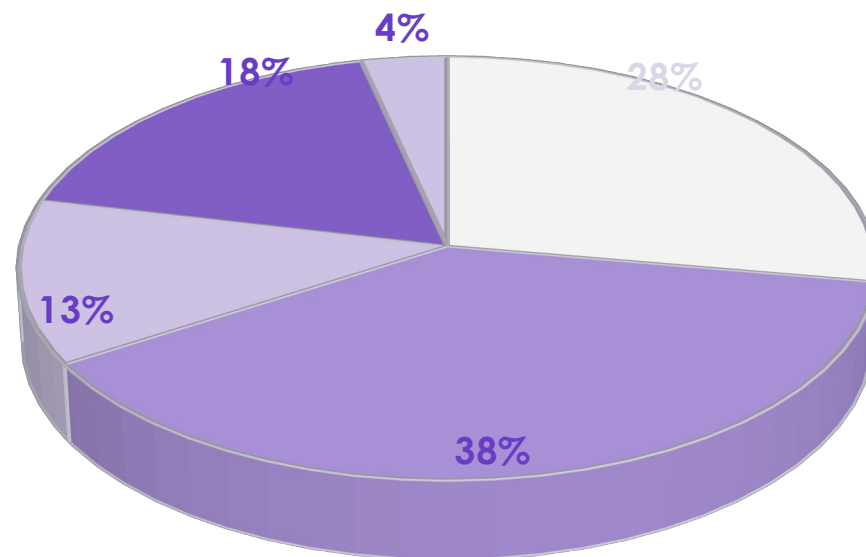
Alcuni dati | Anagrafica

GENERE



□ Maschi ■ Femmine

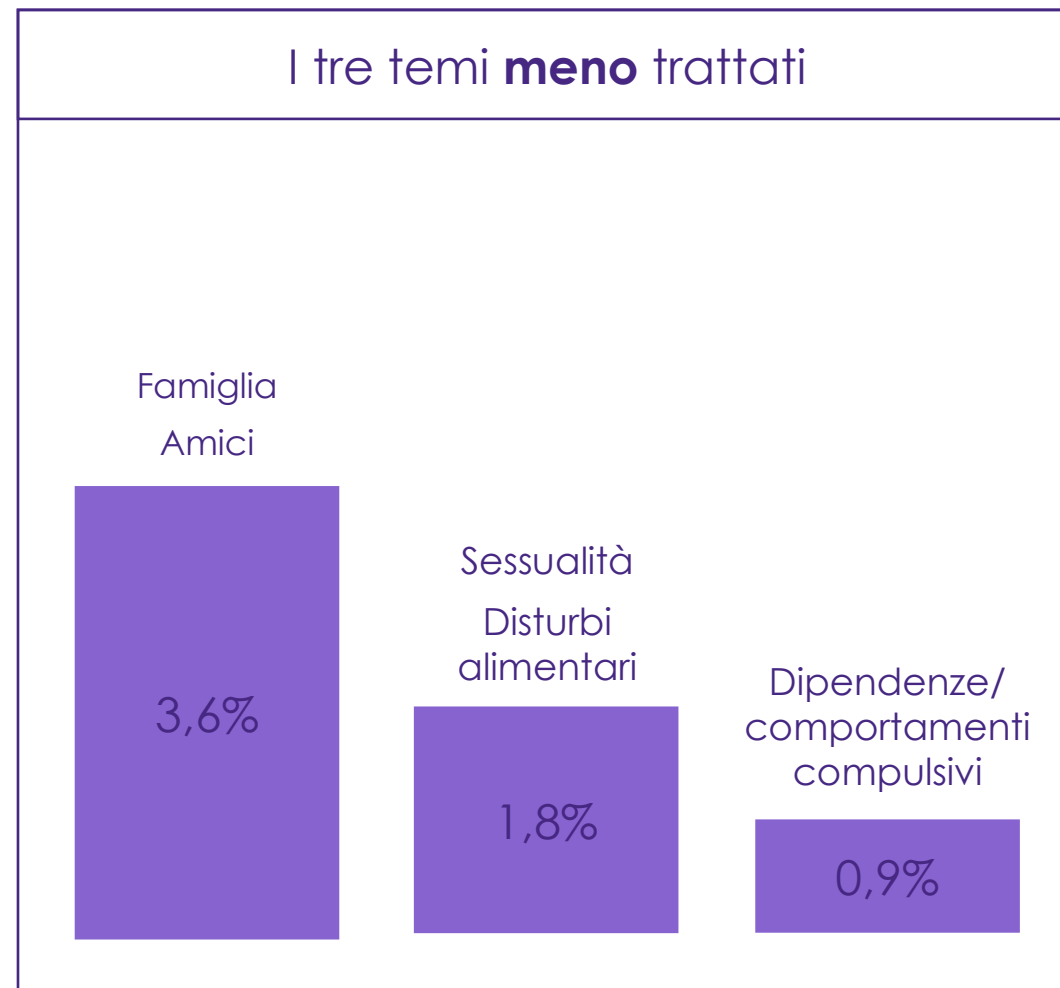
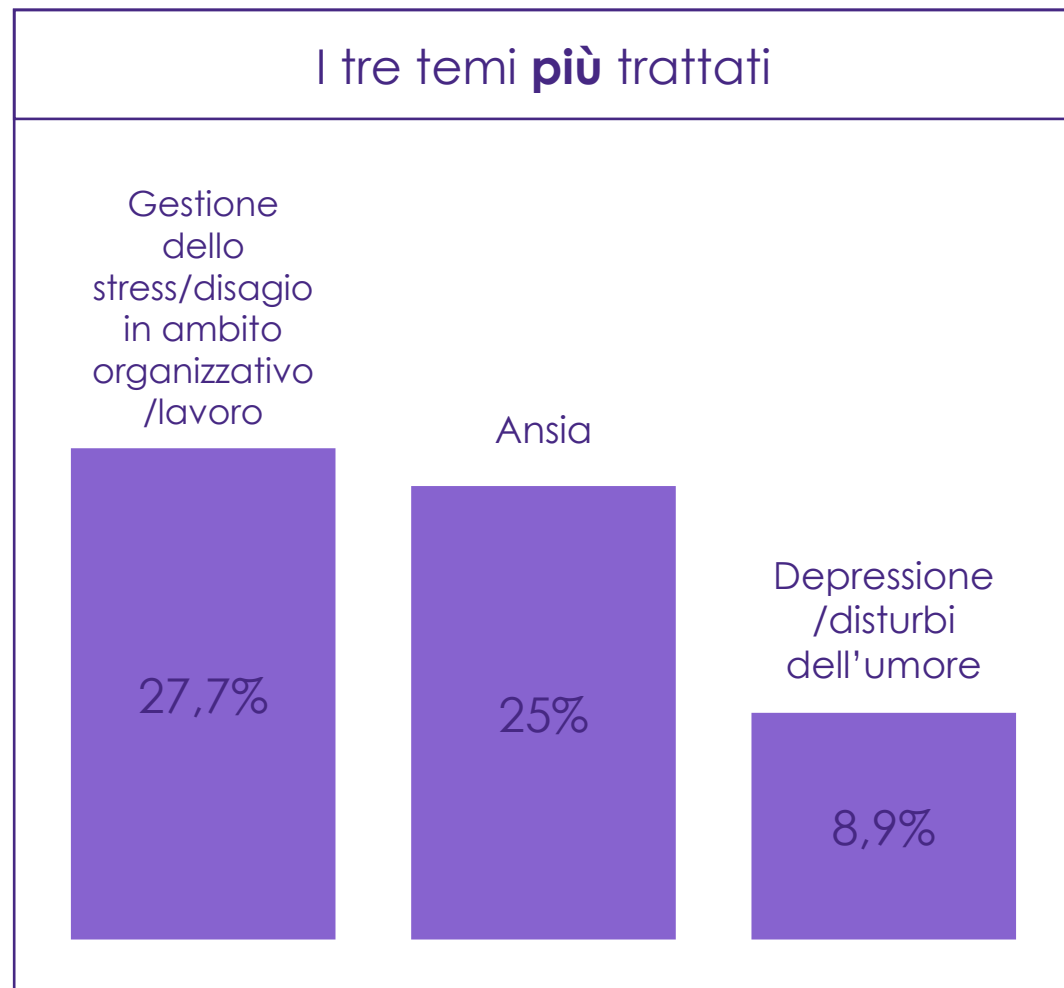
ETÀ



□ <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)

