PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4967 di Giovedì 01 luglio 2021

I nuovi leader nel periodo covid-19 e nel post covid-19

Come la Pandemia ha cambiato il significato di Leadership e Safety Leadership.

La **pandemia** ha fortemente influenzato il mondo del lavoro e delle organizzazioni, che hanno dovuto mutuare improvvisamente e repentinamente le proprie modalità lavorative, passando sempre di più allo "smartworking". Inoltre, anche le dinamiche relazionali tra colleghi e manager sono cambiate, dal momento che sono sempre più filtrate da chiamate e videochiamate.

La pandemia Covid-19 ha accelerato i cambiamenti nelle organizzazioni e i trend del mondo del lavoro si sono ulteriormente amplificati: i leader devono, in questo periodo più che mai, essere abilmente ricettivi delle difficoltà delle persone, assicurandosi che essi stiano risolvendo i propri problemi, rimanendo in forte contatto con loro, in un periodo di forte cambiamento, pervaso da ansia e stress.

In un'epoca di forte cambiamento, le organizzazioni bilanciate sono guidate da una leadership sostenibile, progettista e rivolta alla propria organizzazione.

Perciò, soprattutto in questo momento, si parla di "servant-leadership" ovvero di leader-servitore, una figura nuova, un leader nuovo, che deve riuscire a gestire gli aspetti di una crisi per mettersi al servizio della propria organizzazione, dei propri colleghi, dei propri dipendenti. Queste nuove figure si prospettano come empatiche, umili e con l'attenzione rivolta all'altro. E in un clima simile si genera fiducia, elemento essenziale nel presente come nel futuro.

Abbiamo precedentemente assegnato la caratteristica di "progettista" alla figura del leader: tale definizione ci rimanda immediatamente ad una persona che ha la visione di insieme di una organizzazione, che ne conosce, condivide gli scopi, che conosce le funzioni manageriali in essa contenuta le e interazioni tra essi.

Altra caratteristica della nuova leadership deve essere la sostenibilità, sociale e ambientale. Per poter essere definita tale ci deve essere stakeholder inclusion, ovvero l'inclusione di tutti i portatori di interessi, come consumatori, dipendenti, comunità, territorio e naturalmente degli azionisti.

Altro elemento che deve essere presente è l'elemento emotivo, ovvero trattare le persone, gli attori coinvolti in tutte le fasi dell'organizzazione, con empatia per favorire un engagement emozionale.

Ulteriore caratteristica presente in una leadership sostenibile è il porsi obbiettivi a lunga scadenza di prosperità sostenibile per l'organizzazione e per tutti gli stakeholders coinvolti, ma con occhio sempre rivolto all'innovazione, anche tecnologica, ma sempre tarata alle competenze di chi ne deve usufruire.

Infine, ultima caratteristica che completa il profilo di sostenibilità di una leadership è il mettersi sempre in condizione di apprendere, a tutti i livelli dell'organizzazione e di prendere decisioni abili sulla base dei dati e dello sviluppo del pensiero critico.

Finora quindi abbiamo definito il profilo del leader per quanto riguarda la sostenibilità, la progettualità e l'essere a servizio del prossimo, ma è alquanto importante il profilo del leader sotto l'aspetto della sicurezza, il safety leader.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0730] ?#>

Tutti i lavoratori possono assumere il ruolo di safety leader in quanto essi stessi sono coinvolti come attori della sicurezza. Essere un leader della sicurezza vuol dire guidare gli altri con le proprie conoscenze, in materia di pericolo, rischio, protezione e prevenzione, coinvolgere attivamente tutti in un processo di miglioramento delle procedure e degli standard in materia di prevenzione.

I safety leader contribuiscono a disinnescare meccanismi di passività dei colleghi, promuovendo la già citata partecipazione attiva al miglioramento dell'azienda, e questa motivazione al miglioramento crea un clima ideale alla collaborazione e alla fiducia reciproca.

Perché è così importante mantenere «alta la guardia» attraverso la narrazione di come l'azienda ha gestito l'emergenza pandemica?

Di fronte a minacce pandemiche, in genere aumenta l'adesione alle regole di sicurezza.

Tuttavia, pur essendo convinti dell'opportunità dei comportamenti protettivi per sé e per gli altri, non è detto che i lavoratori accettino a lungo tali comportamenti nella loro totalità.

Non ci sono automatismi e numerosi fattori possono essere di ostacolo, tra questi, l'illusione del controllo, sentirsi troppo sicuri, calo dell'attenzione generale.

Particolare attenzione va posta anche alle reazioni soggettive avverse che contribuiscono a creare un clima organizzativo di

insicurezza: ad esempio risposte inadeguate di paura che, oltre ad essere segno di sofferenza, causano errori nelle prestazioni e aumento degli incidenti oppure condotte di sfiducia e ostilità verso gli altri; stigmatizzazione di colleghi o clienti anche se ormai guariti.

Buon lavoro ai Safety Leader!

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
