PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5216 di Venerdì 29 luglio 2022

Un piano strategico per accrescere la cultura della sicurezza

Un viaggio interplanetario per scoprire nuovi mondi che fanno parte del "sistema solare" della cultura della sicurezza. A cura di Cecilia Calvi Parisetti.

Lavorare nella nostra Azienda significa scegliere di vivere avendo come valore, come prerequisito fondante, la sicurezza. La sicurezza, che è sempre stata la priorità del Gruppo, è diventata nei decenni il quadro distintivo all'interno del quale tutti i dipendenti proattivamente si muovono, sviluppando costantemente soluzioni che permettano di evolvere da un punto di vista della qualità dei prodotti e dei servizi, con l'obiettivo di proteggere e garantire la vita e il benessere dei dipendenti, partner e clienti, dentro e fuori i nostri stabilimenti. In questo senso quindi si sono mossi e sviluppati i programmi di gestione industriale, sapendo evolvere da quelle che inizialmente erano "solo" procedure di sicurezza, a veri e propri programmi di gestione virtuosa che portano gli individui a comportamenti istintivi di vera e propria "Safety Leadership": la sicurezza non più come risposta ad una regola ma come interiorizzazione di un comportamento, espressione di una coresponsabilità di benessere e protezione, che va ben al di là dell'interesse specifico dell'individuo, coinvolgendo i team, le funzioni ed oltre, fino ad arrivare ad una vera e propria responsabilità sociale di Safety. In questo contesto, come emerge anche dai risultati dell'indagine di clima annuale, i dipendenti si sentono sicuri. Sicuri che il Gruppo, come il proprio management, mettano sempre la loro sicurezza al primo posto.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330] ?#>

Questo tipo di sicurezza che è per definizione figlia di un lavoro incessante e quotidiano, rispetto alla quale non ci si può mai dichiarare soddisfatti e "arrivati", risponde tuttavia ad un livello di bisogno che, prendendo in prestito quanto Maslow (1943) categorizzava, rimane ai livelli bassi della piramide dei bisogni umani, subito dopo quelli fisiologici.

Se ci focalizzassimo quindi solo su questo livello, limiteremmo di molto il potenziale di crescita e innovazione di noi tutti. Come far sì allora che un individuo possa aspirare in azienda a realizzare un sentimento di appartenenza, stima ed autorealizzazione, esprimendo così al meglio i propri bisogni evolutivi? È possibile solo se riusciamo a garantirgli la possibilità di muoversi in un contesto organizzativo che tutela e cura un livello di sicurezza ancora più complesso: quello della sicurezza psicologica (Edmonson, 2018).

Come Direzione Risorse Umane in Italia, abbiamo deciso di iniziare a creare maggiore consapevolezza intorno a questa tematica l'anno scorso. L'abbiamo fatto utilizzando il nostro percorso di formazione dedicato alle "soft skills" aperto a tutti i dipendenti in azienda.

La metafora che ci ha guidato per tutto il 2021 è stata quella del viaggio, ma non un viaggio qualsiasi: un viaggio interplanetare, simbolo dell'ignoto per eccellenza. Odissea nello Spazio 2021, questo il nome del percorso formativo, ha toccato 6 pianeti, ciascuno dei quali ci ha permesso di approfondire tematiche legate al mondo VUCA (Bennis & Nanus, 1987), con l'obiettivo di affrontare insieme complessità, incertezze ed ambiguità presenti nella vita di ciascuno. Da diversi anni oramai "navighiamo a vista" in un contesto socio economico con una fortissima variabilità e mutevolezza che ha scardinato completamente i riferimenti cognitivi che fino a qualche tempo fa ci avevano guidati nella nostra evoluzione sociale ed organizzativa. La pandemia poi ha intaccato anche il livello più profondo di sicurezza legato alla nostra salute. Come imparare ad orientarsi e definire la propria missione all'interno di quella aziendale? Come poter evolvere come professionista o manager là dove le variabili che impattano sulla rotta del mio viaggio vengono continuamente scardinate? Come essere un buon leader e compagno

di viaggio? La risposta, apparentemente molto semplice, richiede in realtà una complessità e una complicità di fattori che vanno anche in questo caso "interiorizzati".

Per riuscire in questo percorso complesso, infatti, ciascuno deve potersi sentire libero di sbagliare e ritentare in ogni momento, questo all'interno di un contesto organizzativo che accetta questo errore, riuscendo - di più! - a vederlo come un elemento fondamentale e fondante dello sviluppo del sistema azienda. Più siamo liberi di sbagliare e di poterlo condividere, meglio saremo in grado di adattarci e anticipare soluzioni che non solo ci metteranno al sicuro ma ci permetteranno addirittura di evolvere.

Nella sostanza....una rivoluzione.

Abbiamo dedicato alcune tappe fondamentali del nostro viaggio formativo interplanetare a questo tema, quello della sicurezza psicologica.

Dapprima ci siamo fermati su Marte. Non a caso è stato il pianeta rosso, che prende il nome dal dio della guerra, a mostrarci come cambiare completamente angolo nel guardare all'errore, passando dalla prospettiva della minaccia, del pericolo, tipica delle nostre fasi più primitive a quella della serenità, terreno fertile per lo sviluppo e la crescita. Marte ci ha portato a riflettere su quanto le organizzazioni più sicure e normate possano a volte rappresentare limiti profondi alla crescita dei dipendenti se non permettono a ciascuno la libera espressione. Da qui il concetto fondamentale della volontarietà, filo rosso di tutta la sicurezza. Se io non ho un ruolo attivo, la cultura della Safety non può diffondersi. Sia essa una procedura o un sentire emotivo.

Per rafforzare il concetto dell'errore come leva di sviluppo siamo poi atterrati su Nettuno, dove scorrendo la storia del pensiero umano da Socrate a Steve Jobs, ci siamo soffermati sul potere della vulnerabilità, come base della sicurezza psicologica ed elemento chiave per la crescita.

Questi concetti sono risultati legati a filo stretto con la tematica trattata su Urano, intitolata in modo un po' provocatorio, "il tramonto dei super eroi". Come riuscire a garantire la serenità e la sicurezza in un team, sapendo che i manager oggi giorno non hanno più il controllo totale di ciò che accade nelle loro organizzazioni ma che il loro più grande potere è saper essere vulnerabili (Brown, 2010)? Domande e ragionamenti che fino a qualche anno fa sembravano completamente estranee al mondo aziendale diventano oggi le chiavi per la svolta.

Se da un lato quindi si prosegue su una strada strutturata e sempre più sofisticata nella protezione e tutela degli individui (siano essi dipendenti, partner o clienti) e dell'ambiente, si spalancano le porte agli errori e alla vulnerabilità sul piano emotivo e relazionale, come chiave per la stabilità delle organizzazioni e la loro evoluzione. Un paradosso che conferma ancora una volta quanto il mondo aziendale sia un prezioso osservatorio dell'evoluzione umana, in tutte le sue sfaccettature.

Cecilia Calvi Parisetti

Fonte: Pde, n. 63

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it