VareseNews

Cinque soft skill per una nuova leadership

Pubblicato: Sabato 31 Ottobre 2020

Il Covid-19 e la necessità del lavoro a distanza hanno creato le premesse per un forte **contrasto sociale** e allo stesso tempo spalancato la strada verso **nuove opportunità**. Le disuguaglianze sociali derivano dal fatto che la maggior parte delle persone il cui lavoro può essere svolto da casa si trova in **settori professionali più retribuiti e protett**i, mentre il lavoro meno retribuito tende ad essere più pratico e fisico. Questi gruppi sociali perdono di più se non lavorano o si mettono a rischio maggiore se lo fanno.
(Foto di John Hain da Pixabay)

Allo stesso tempo, il lavoro a casa si è dimostrato molto produttivo e più inclusivo: le persone con **disabilità**, le responsabilità di **custodia dei bambini**, anche quelle con lunghi spostamenti, si sono sentite più capaci di lavorare. Le barriere ora sono scomparse. Si può lavorare bene da una casa predisposta adeguatamente dal punto di vista ergonomico e di connessione.

Questa esperienza ha anche **cambiato la mentalità dei dirigenti,** anche top, in tutti i settori. Il **mito che il capo** debba essere fisicamente presente per gestire adeguatamente il proprio team è stato smentito. Questa consapevolezza è il primo passo del processo di **cambiamento sostenibile** che riduca gli impatti negativi e ottimizzi quelli positivi del lavoro ibrido.

Quello immediatamente successivo e necessario è **l'adozione di nuove abilità,** come persone e come responsabili del lavoro di altri. **Gestire per obiettivi,** e non per presenza, **delegare e dare feedback** costante sui risultati, sono competenze necessarie a un livello che prima era considerato eccellenza è adesso è la base. Ci sono, inoltre, abilità più evanescenti che hanno tuttavia un'importanza crescente nel contesto attuale e prospettico.

1. Changeability: adattarsi al cambiamento con un growth mindset (la mentalità) è fondamentale. È come essere un terreno fertile che trasforma il letame e, distruggendo il seme, fa germinare il nuovo.

2. Will to learn: essere determinati a disapprendere per fare spazio a nuove competenze, abilità, capacità, abitudini è l'allenamento che crea una flessibilità intrinseca nelle nostre sinapsi mentali e culturali

3. Emotional intelligence: la capacità di riconoscere e modulare le proprie ed altrui emozioni aiuta a navigare in acque agitate, minimizzando la dispersione entropica di energie ansiogene e rafforzando i vettori relazionali e di inclusione.

4. Listening communication: Emilio Galli-Zugaro, presidente di Methodos, ricorda ogni giorno il potere della comunicazione basata sull'ascolto degli stakeholder, interni ed esterni, che, sola, aumenta le riserve della moneta aurea del lavoro ibrido, la fiducia reciproca.

5. Problem solving: il mondo **VUCA** (Volatilità, Incertezza, Complessità e Ambiguità) richiede capacità creative di soluzione di problemi complessi e ambigui, attraverso l'applicazione di nuove tecnologie, partnership eterodosse, mobilitazione rapida di risorse, acute sensibilità culturali, sociali e geopolitiche.

È tempo di investire sulla formazione di nuove abilità e guardare avanti, perché "Se Dio avesse voluto

che l'uomo indietreggiasse, gli avrebbe messo un occhio dietro la testa. Noi guardiamo sempre dalla parte dell'aurora" (**Victor Hugo**).

di Giuseppe Geneletti g.geneletti@methodos.com