



Guida dettagliata per

# **incoraggiare una sana assunzione del rischio**

indeed



# Per crescere e rimanere competitiva, la tua azienda deve assumersi dei rischi.

In questa guida dettagliata ti mostreremo come incoraggiare i membri del tuo team ad assumersi rischi e come supportarli attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, l'offerta di risorse e opportunità di apprendimento e il riconoscimento del loro impegno.

## Passaggi

- 03** Instaurare una cultura di sicurezza psicologica
- 04** Definire rischi e limiti accettabili
- 05** Fornire supporto e risorse
- 06** Incoraggiare un'assunzione di rischi graduale
- 07** Riconoscere e premiare l'assunzione di rischi
- 08** Apprendere e iterare il processo

# Instaurare una cultura di sicurezza psicologica

La sicurezza psicologica è forse uno degli aspetti più importanti di un team efficace. Secondo la ricerca, per l'89% dei dipendenti americani è fondamentale che i dirigenti aziendali creino un ambiente di lavoro sicuro e basato sul rispetto. In un team dove vige una cultura di sicurezza psicologica, i membri sono a proprio agio nell'esprimere le proprie idee e nel mettere in discussione lo status quo, senza timore di essere ridicolizzati dai colleghi o puniti dai superiori.

Se i dipendenti sentono di lavorare in un ambiente sicuro, saranno più propensi ad assumersi rischi: una maggiore propensione al rischio può generare più approcci innovativi.



Per instaurare una cultura di sicurezza psicologica è necessario anzitutto valutare lo stato attuale del team. Le idee dei dipendenti vengono accantonate velocemente o non vengono ascoltate? I membri del team sono aperti ad accogliere idee e domande dei colleghi? Gli errori vengono messi in ridicolo o discussi in un'ottica costruttiva?

## Per migliorare la situazione, considera queste strategie per la sicurezza psicologica:

### Promuovere la comunicazione aperta:

fai sapere ai membri del tuo team che durante le riunioni le idee sono benvenute e che porre domande o proporre idee a te o ai colleghi è un approccio ben accetto.

### Offrire metodi alternativi per condividere idee:

alcune persone non si sentono a proprio agio nell'avanzare proposte di fronte a un gruppo o su due piedi. Puoi quindi offrire delle alternative, come condividere idee via email o via chat.

### Fare controlli periodici:

anziché convocare formalmente i dipendenti, cosa che può mettere alcuni di loro a disagio, parla con i membri del team in modo informale e a cadenza regolare per capire come si sentono.

### Dare il buon esempio:

accetta le idee, i suggerimenti, le domande e le critiche senza ridicolizzazioni, punizioni o ritorsioni.

### Riconoscere ed eliminare i comportamenti lesivi:

se noti comportamenti che creano divisioni, come pettegolezzi o emarginazione, parla con gli individui coinvolti e ricorda loro che tali atteggiamenti non sono accettati nel tuo team.

# Definire rischi e limiti accettabili

Senza rischi calcolati non può esserci innovazione: **nel contesto aziendale, tuttavia, assumersi dei rischi non significa gettarsi a capofitto nell'ignoto.**

Prima di dare al tuo team il via libera per sperimentare, è bene definire alcuni limiti e aiutare i membri a capire quali siano le caratteristiche che rendono un rischio accettabile.

Fai sapere ai membri del team che sono liberi di assumersi rischi rimanendo entro i limiti definiti e incoraggiali a condividere con te le idee che potrebbero oltrepassarli.

Per assicurarti che tutti siano sulla stessa lunghezza d'onda, puoi organizzare una riunione durante cui:

- Stabilire dei criteri per assumersi rischi in modo sano.
- Indicare gli obiettivi aziendali per l'assunzione di rischi.
- Definire limiti e restrizioni.
- Accettare domande e idee dai membri del team.



Durante la riunione, proponi al team degli esempi di assunzione di rischi e discuti delle caratteristiche che rendono alcune scelte strategiche e altre troppo rischiose.

Supponiamo, ad esempio, che uno degli obiettivi della tua azienda sia aumentare la quota di mercato del 20%. La leadership intende raggiungere l'obiettivo estendendo la sua offerta di prodotti a nuove aree geografiche.

Un approccio errato all'assunzione di rischi è per esempio copiare la concorrenza e scegliere di entrare negli stessi mercati senza condurre ricerche e analisi e senza adattare il prodotto alle esigenze specifiche dell'area geografica.

Usa degli esempi di assunzione dei rischi che riflettano gli obiettivi discussi in riunione. Cosa ancor più importante, ricorda ai membri del tuo team che credi nelle loro capacità di raggiungere tali obiettivi.

# Fornire supporto e risorse

Per mostrare il tuo impegno nel supportare i tentativi del tuo team nell'assumersi dei rischi, puoi fornire delle risorse per aumentare le loro chance di successo. Ci sono molti modi per farlo. Ecco alcuni esempi:

- Creare un "fondo per l'innovazione" per finanziare nuovi progetti sperimentali.
- Fornire accesso a risorse di formazione e opportunità di sviluppo.
- Incoraggiare la collaborazione tra i membri junior e senior del team.
- Incoraggiare la collaborazione tra diversi reparti.
- Cambiare la mentalità con cui si affrontano i fallimenti, **iniziando a vederli come opportunità per apprendere, crescere e cambiare strategia.**

Cambiare la mentalità con cui l'organizzazione affronta i fallimenti può contribuire a migliorare la sicurezza psicologica dei membri del team al lavoro. I dipendenti che hanno meno timore delle ripercussioni negative del fallimento sono più propensi ad assumersi rischi e a trarre insegnamento dalle strategie che non hanno funzionato.



# Incoraggiare un'assunzione di rischi graduale

Per mettere in pratica la nuova mentalità di approccio al rischio del tuo team, è bene iniziare in piccolo e aumentare gradualmente la sfida.

**Identifica e assumi piccoli rischi calcolati, dedicando del tempo alla valutazione delle ipotesi, alla raccolta di feedback e alla valutazione dei risultati.**

Applica quanto appreso al prossimo rischio strategico.

In questo modo i membri del team acquisiranno familiarità con l'assunzione di rischi.

Questo processo può inoltre aiutarli a capire come valutare autonomamente i rischi che vale la pena assumersi e come applicare gli insegnamenti appresi ai tentativi futuri. Come risultato, i membri del team saranno più autonomi, responsabili e innovativi.



# Riconoscere e premiare l'assunzione di rischi

Individua dei modi tangibili (premi) e non tangibili (riconoscimenti) per riconoscere l'impegno dei dipendenti nell'assumersi rischi strategici.



In questo modo mostrerai ai tuoi dipendenti che apprezzi i loro sforzi nell'assumersi rischi e li incentiverai a continuare. In più, **i dipendenti che ricevono riconoscimenti regolarmente sono più inclini a restare in azienda.**

Premi e **riconoscimenti sono aspetti notevolmente personali**: questo significa che i vari membri del team potrebbero preferire modi diversi per ricevere riconoscimenti in merito al lavoro svolto. Ad esempio, è possibile che un dipendente preferisca discutere dei suoi successi sedendosi a bere un caffè con te piuttosto che ricevere una gift card per il suo bar preferito.

**Tenendo a mente questo aspetto, alcuni modi per dimostrare il tuo apprezzamento potrebbero essere:**

1. Attribuire riconoscimenti al team su base mensile durante le riunioni, per celebrare i rischi assunti che si sono rivelati un successo.
2. Promuovere il riconoscimento tra pari, dove i membri del team celebrano i successi insieme.
3. Offrire bonus o permessi per aver raggiunto degli obiettivi o rispettato importanti scadenze.

Tieni in considerazione il budget della tua organizzazione e i desideri del tuo team per ideare sistemi di riconoscimenti e premi che siano tanto apprezzati quanto efficaci.

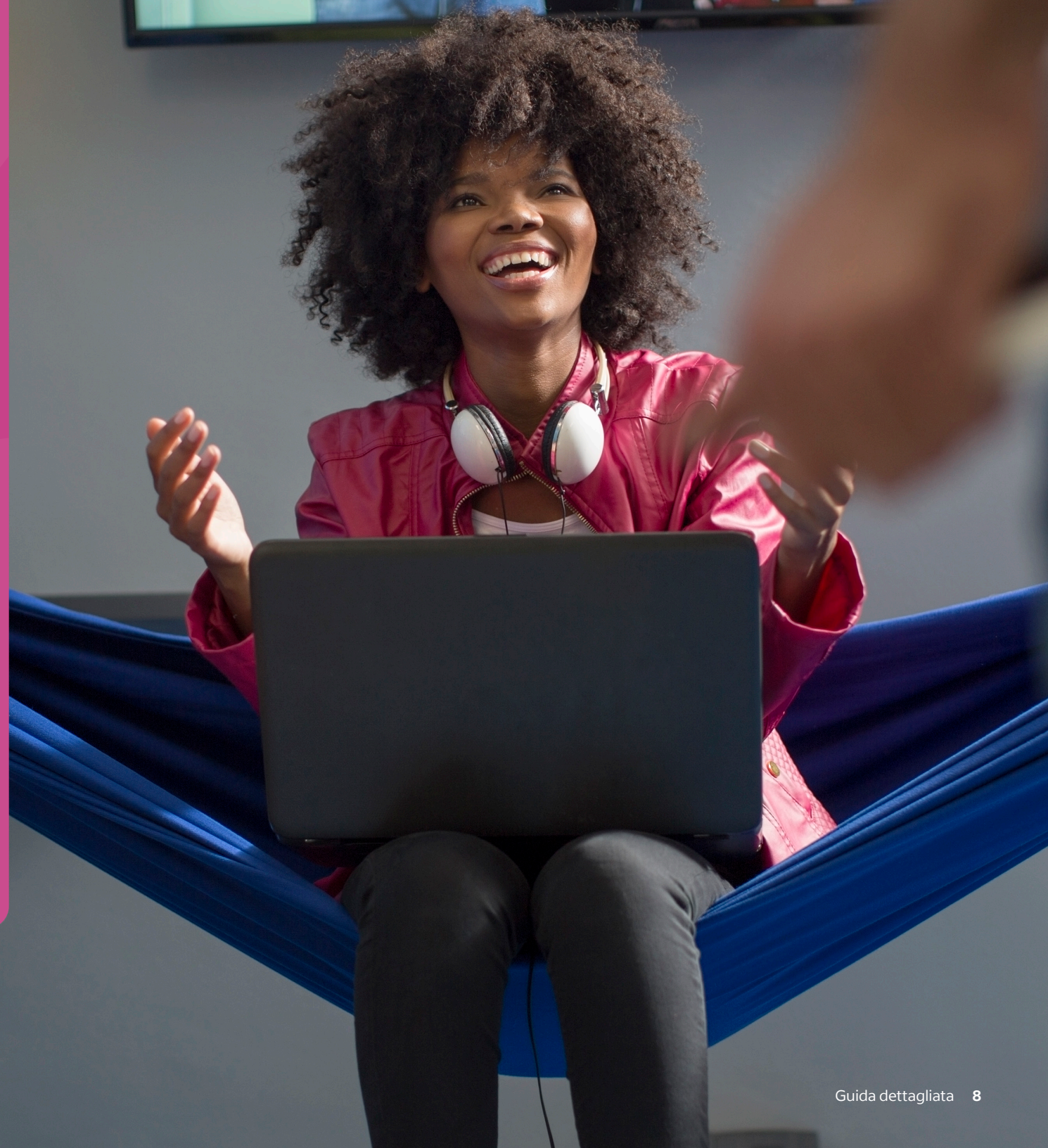
# Apprendere e iterare il processo

Una volta stabilita una sana routine di assunzione dei rischi messa in pratica dal tuo team, organizza una riunione per discutere degli aspetti che sono risultati un successo e di quelli su cui ancora è necessario lavorare.

Arrivati a questo punto, il tuo team dovrebbe sentirsi a proprio agio nel discutere dei fallimenti e sarà più capace di interpretarli attraverso la lente dell'oggettività e di vederli come opportunità.

Basandoti su feedback e risultati misurabili, discuti di cosa si può imparare dalla situazione e lavora per iterare le strategie. Con l'appoggio del team, **pensate a come ridurre i potenziali impatti negativi e a come aumentare i risultati positivi.**

Quando il team è ancora agli inizi della transizione verso una sana assunzione del rischio, è utile organizzare queste riunioni con frequenza. Tuttavia, man mano che il team acquisisce familiarità, puoi passare a una chiacchierata informale con ciascun membro e organizzare riunioni con l'intero team su base trimestrale o semestrale.



## Conclusione

Per creare una cultura di innovazione bisogna promuovere una sana assunzione del rischio all'interno del team. Instaurando un senso di sicurezza psicologica ed eliminando la paura del fallimento, puoi guidare il tuo team affinché sappia riconoscere i limiti e valutare le opportunità per assumersi rischi calcolati potenzialmente in grado di far crescere la tua azienda.

 indeed

\* I collegamenti ipertestuali portano a pagine web con contenuti in lingua inglese.

