

“LE RADICI ETICO-PRAGMATICHE DELLA TRASFORMAZIONE MANAGERIALE DIGITALE IN SANITÀ”

Dott. Stefano Luca Patania – *Innovation Manager*

Local Ambassador International Coaching Federation (ICF)

Membro del Comitato Scientifico della Associazione Italiana Health Coaching (AIHC)

Aree tematiche: Digital Health e Nuovi modelli di management basati sulle evidenze

Background

Il modello Azienda 4.0 ha dimostrato che la trasformazione digitale nelle organizzazioni ed in Sanità riguarda principalmente le persone, in un intreccio di Mission e complessità. Purtroppo, i modelli classici di management risultano inefficaci nel fornire risposte adeguate a temi quali il Benessere Organizzativo, la necessaria evoluzione delle skills individuali e una metodologia Health, che si confrontino con la prospettiva digitale. Questo accresce le difficoltà del manager.

Sono stati individuati alcuni elementi Etici come possibili ispiratori di una trasformazione manageriale coerente con la E-leadership. Inoltre, il Manifesto internazionale sull’Umanesimo Digitale definisce i criteri per una digitalizzazione sostenibile. L’obiettivo ottimale è consentire ai Manager di gestire efficacemente l’interazione uomo-algoritmo, definire e sviluppare le skills professionali proprie e dei collaboratori, e trovare un solido riferimento per il superamento di criticità quali il Distress Morale ed il Burn-out.

Metodi/Azioni

È stata effettuata una revisione della letteratura dedicata al collegamento tra comportamento morale e le neuroscienze. Successivamente si sono analizzati i principali modelli di trasformazione con finalità etiche. Una volta stabilite le affinità e le finalità, si è svolta una ricerca filologica, sviluppata su tre livelli successivi, per individuare le radici di un modello di riferimento. Attraverso gli approfondimenti dei modelli analizzati e comprovati, si è raffinato sempre più la ricerca. Sono state utilizzate parole chiave emerse dalla prima fase di analisi, per individuare una fonti recenti e dedicate al tema specifico di Etica e Valori. La fonte Etica della trasformazione è stata definita come: olistica, sistematica, appropriata/specifica, coerente, completa e, infine, punto di riferimento necessario/auto-sufficiente nell’ispirare l’identità, la missione e la visione umanistica.

Risultati

È stato confermato un collegamento neuroscientifico tra etica oggettiva e comportamento. Si è rilevato che dagli anni ‘90 in poi, alcune operazioni di trasformazione umanistica e di coaching si sono rivolte ai Valori, cioè ai principi etici e morali. Lo studio filologico effettuato ha ricostruito il percorso di questa dinamica, risalendo alle sue radici concettuali precedenti. Ne è risultato che l’etica umanistica oggettiva applicata in chiave pragmatica, unita al pensiero critico sociale, sembrano costituire le basi per garantire una sana evoluzione individuale ed organizzativa. Un esempio di questo impatto metodologico è la distinzione tra intelligenza e ragione, grazie alla quale è stato possibile ipotizzare una collaborazione evoluta uomo-algoritmo in linea con il modello emergente Azienda 5.0 (inferenza umana-machine learning). Anche l’applicazione delle tetradi di Mc Luhan sembra confermare gli impatti di questa innovazione.

Conclusioni

Disponiamo di una letteratura di riferimento a supporto della trasformazione umanistica, mediata dall’etica umanistica oggettiva. Il binomio umanistico-oggettivo sembra infatti corrispondere esattamente al binomio uomo-cyber, definendone i rispettivi ruoli. Grazie a ciò, si genera una visione globale a supporto dei manager nella gestione del crescente impatto di digitalizzazione, burn-out, e necessità di empowerment. Infine, l’Health Coaching può offrire un supporto ancor più efficace nel sostenere le dinamiche di ogni trasformazione individuale ed organizzativa.