

È successo che... siamo rimasti uniti

Per provare nuove soluzioni. Per trasformare una crisi in una reale opportunità

Questo è successo a partire dal 21 febbraio 2020. Il tempo di realizzare che la covid-19 era qualcosa che nessuno aveva mai vissuto, e che quindi difficilmente avremmo potuto guardare indietro e trovare soluzioni già identificate nel passato. Abbiamo capito solo in quel momento che avremmo potuto provare nuove soluzioni, con la certezza che avremmo potuto sbagliare, e avere anche degli insuccessi, ma con la ferma convinzione che solo così, insieme, avremmo percorso una nuova strada. Ci siamo ispirati alla nostra strategia di risorse umane che vede le persone al centro o meglio, secondo il nostro claim **“people in mind”**, dove sono molto più rilevanti gli individui e le interazioni, più che i processi e gli strumenti. Grazie a questi valori ci siamo mossi in velocità su pochi ma chiari obiettivi.



Raffaella Maderna
HR director
Lundbeck

Mettere in sicurezza le persone. Avevamo già da tempo applicato modalità di smart working a 360 gradi. Eravamo e siamo attrezzati per lavorare in qualsiasi circostanza, al meglio. La prima decisione è stata estendere la policy sullo smart working anche al personale di *field*, che per natura organizzativa vive costantemente in giro per ospedali e ambulatori a contatto con medici, dove la comunicazione e la vicinanza fisica ed empatica sono alla base del lavoro quotidiano. Ci ha aiutato la piattaforma tecnologica già implementata diversi anni fa e il *mindset* comportamentale fortemente voluto dalla direzione aziendale, che vede una leadership partecipativa basata sulla fiducia e sulla gestione dell'attività lavorativa per obiettivi e responsabilità. Per noi, smart working non ha mai significato lavorare da casa, ma rappresenta un concetto più ampio basato sull'organizzazione del proprio lavoro per obiettivi, in modo da gestire il tempo in modo efficace ed efficiente. Ovviamente, le restrizioni ci hanno richiesto di utilizzare come spazio fisico l'ambito familiare, un ambiente che a volte può risultare “smart”, altre meno. Per questo motivo, abbiamo avviato una serie di comunicazioni continue e costanti per spiegare la situazione, le decisioni prese e avere momenti di confronto con le persone e rispondere anche in momenti non facili e pieni di paura. Abbiamo immediatamente attivato un'assicurazione sanitaria rivolta a tutti i collaboratori a supporto dei casi di malattia e ricovero ospedaliero da covid-19. Infine, per sostenere i nostri collaboratori, abbiamo attivato, in collaborazione con un'associazione di psicologi e psicoanalisti, un servizio di ascolto psicologico che abbiamo chiamato “Eccomi!”. Mai come in questo momento dobbiamo convivere con momenti difficili che necessitano di un confronto continuo e costante.

Responsabilità sociale. Il nostro *core business* è dedicarci instancabilmente alla salute delle persone, ragion per cui non potevamo solo pensare alle nostre persone Lundbeck, ma anche ai bisogni della nostra comunità. Abbiamo attivato una raccolta fondi “Together 4 Our Best” per la protezione civile che abbiamo tenuto attiva per tre giorni. Tutti potevano effettuare una donazione libera per un aiuto tempestivo. Inoltre, abbiamo raccolto dai nostri collaboratori richieste specifiche per donazioni del materiale sanitario (ma-

schere, guanti, tute, ecc.) per il personale medico dislocato in diversi centri ospedalieri sul territorio. E ci siamo dedicati ai bambini che per la chiusura delle scuole e altri motivi non ricevevano pasti regolari e che con la nostra iniziativa “United for our future” in collaborazione con il Banco Alimentare hanno potuto contare su approvvigionamenti alimentari.

Formazione continua. Lavorare smart significa per noi occupare il tempo al meglio, in un momento di caos e chiusura sociale, comunicazione e apprendimento vanno a braccetto. Siamo partiti con un piano di formazione multidisciplinare (scientifica, digitale, formazione linguistica, formazione sia su *hard* che *soft skills*) con un doppio obiettivo: formare e al tempo stesso tenere un filo comunicazionale che motivasse, ingaggiasse le nostre persone da nord a sud, da est a ovest. Abbiamo avviato un percorso “Well Being – Being Well” che, nell'ottica del benessere aziendale, si prendesse cura della persona sia per il corpo (esercizi posturali) sia per la mente (esercizi di *mindfulness*). Abbiamo lanciato il progetto educativo “Kids Digital Edutainment” rivolto ai bambini, figli dei nostri collaboratori o di amici e parenti, per supportarli nella gestione organizzativa della famiglia. In un solo mese, abbiamo sviluppato più di 5000 ore di formazione sfruttando la velocità delle pratiche *Agile* e la collaborazione e l'ingaggio di più di 20 collaboratori che si sono messi a disposizione per supportarci nella realizzazione dei contenuti.

Benessere e apprendimento. La nostra modalità lavorativa si è evoluta e con essa le nostre abitudini giornaliere. Possiamo sfruttare la tecnologia per comunicare in contemporanea con più persone, arrivando a diffondere concetti in modo più uniforme e diffusivo, e anche per mantenere contatti con il personale sanitario di riferimento, riuscendo a continuare l'attività di promozione scientifica nella nostra area terapeutica che afferisce alla salute mentale. I prossimi mesi vedranno l'utilizzo della tecnologia per organizzare incontri educazionali con medici, webinar specifici di formazione scientifica. Attraverso la collaborazione e la comunicazione continua, stiamo cercando di vedere questo momento come una grandissima opportunità di trasformazione personale, digitale, culturale, valoriale. ▣

Stiamo cercando di vedere questo momento come una grandissima opportunità di trasformazione personale, digitale, culturale, valoriale.