



Cosa comportano gli eventi catastrofici e i rischi irrompenti per la nostra pianificazione, i nostri strumenti e la nostra prassi?

Valutazioni sulla psicologia del rischio

29.08.2023 | Anna-Lena Köng | Capoprogetto, Vice-direttrice generale Fondazione Risiko-Dialog

La Fondazione Risiko-Dialog

Die Stiftung Risiko-Dialog entwickelt Lösungen, um technologische Neuerungen, Veränderungen in der Umwelt und gesellschaftlichen Wandel zu verstehen und gemeinsam zu gestalten. Dabei fokussiert sie auf drei Themenfelder.

Digitalisierung
und Gesellschaft



Risikokompetenz
und Resilienzkultur



Klima und
Energie



Expert_innen

dein. Daher setzen wir auf die Unterstützung von Expert_innen.



Dr. Jeannette Behringer
Gesellschaft und Ethik, Forum Demokratie und Ethik

Dr. Erika Meins
Multipl. Lab für Analytik an der ETH Zürich

Prof. Dr. Anne Scherer
Institutsleiter für Betriebswirtschaftslehre, Universität Zürich

Andreas Göldi
Entrepreneur



Univ.-Prof. Dr. Christian P. Hoffmann

Patrick Hotzletter
WFF Schweiz

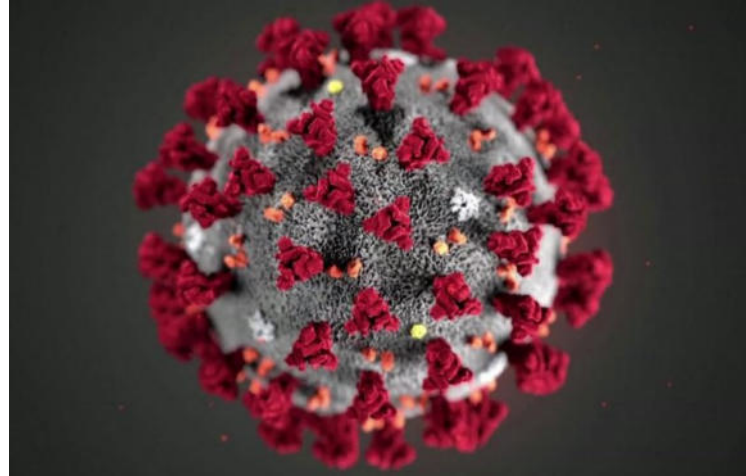
Frank Rutschmann
Bundesrat für Energie

Prof. Dr. Michael Siegrist
Gesundheitswissenschaften und

Quali sono le rappresentazioni esistenti di rischio e di disruption?



"the expected unexpected"



"the unexpected unexpected"



Rischi nelle trasformazioni



Tre livelli di opportunità e rischi

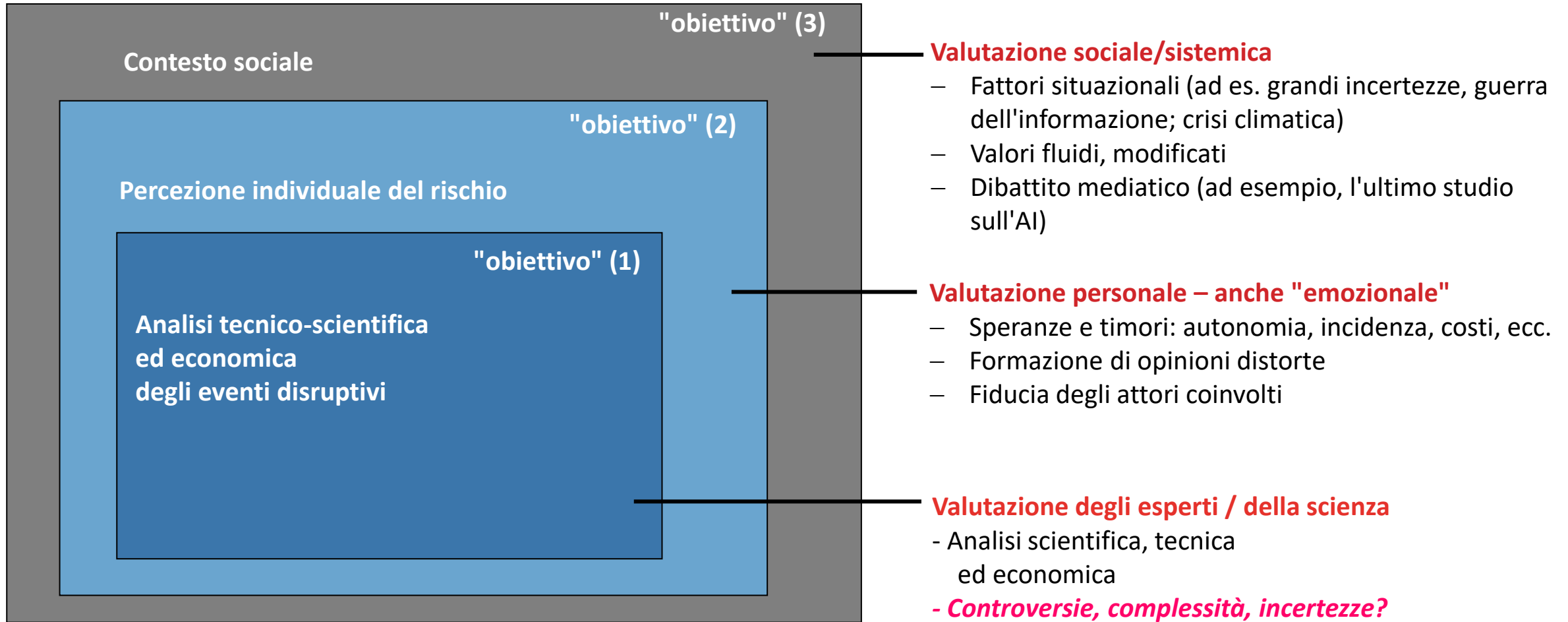


Fig.1: secondo il modello a 3 livelli della percezione sociale del rischio di Haller & Allenpach

Sviluppi attuali

V

- Volatilità: aumento della velocità, della portata e della dinamica del cambiamento

U

- Incertezza: la prevedibilità diminuisce, le novità emergono in maniera inattesa

C

- Complessità: assenza di linearità, diventa più difficile sapere quali azioni e processi producono quali risultati, conseguenze e sfide

A

- Ambiguità/ambivalenza: l'univocità dell'analisi diminuisce, gli esperti hanno opinioni diverse

Sfide per la persona, l'organizzazione e la società!

- L'incertezza come fattore di stress
- Crescente pressione per ciò che riguarda l'adattamento e i tempi
- Gestione delle responsabilità
- Auto-riflessione e auto-gestione
- La fiducia e la formazione di opinioni fondate sono sempre più importanti (e difficili)
-

Gestione di eventi e rischi disruptivi



- Adattamento continuo delle strategie consolidate per la gestione dei rischi; 2 approcci principali:
 1. **Sistemi di allerta precoce adattivi**
 2. **Analisi previsionali**
- Evoluzione necessaria: concetti di resilienza e capacità orientate al futuro per le persone e le organizzazioni, per far fronte alle crisi e alle incertezze con competenza.
 3. **Rafforzare la cooperazione**
 4. **Creare processi/strutture decentralizzati**
 5. **Promuovere una cultura dell'innovazione e dell'apprendimento**

1. Sistemi di allerta precoce

Meccanismi di individuazione precoce delle tendenze e degli indicatori
Disponibilità a modificare i piani

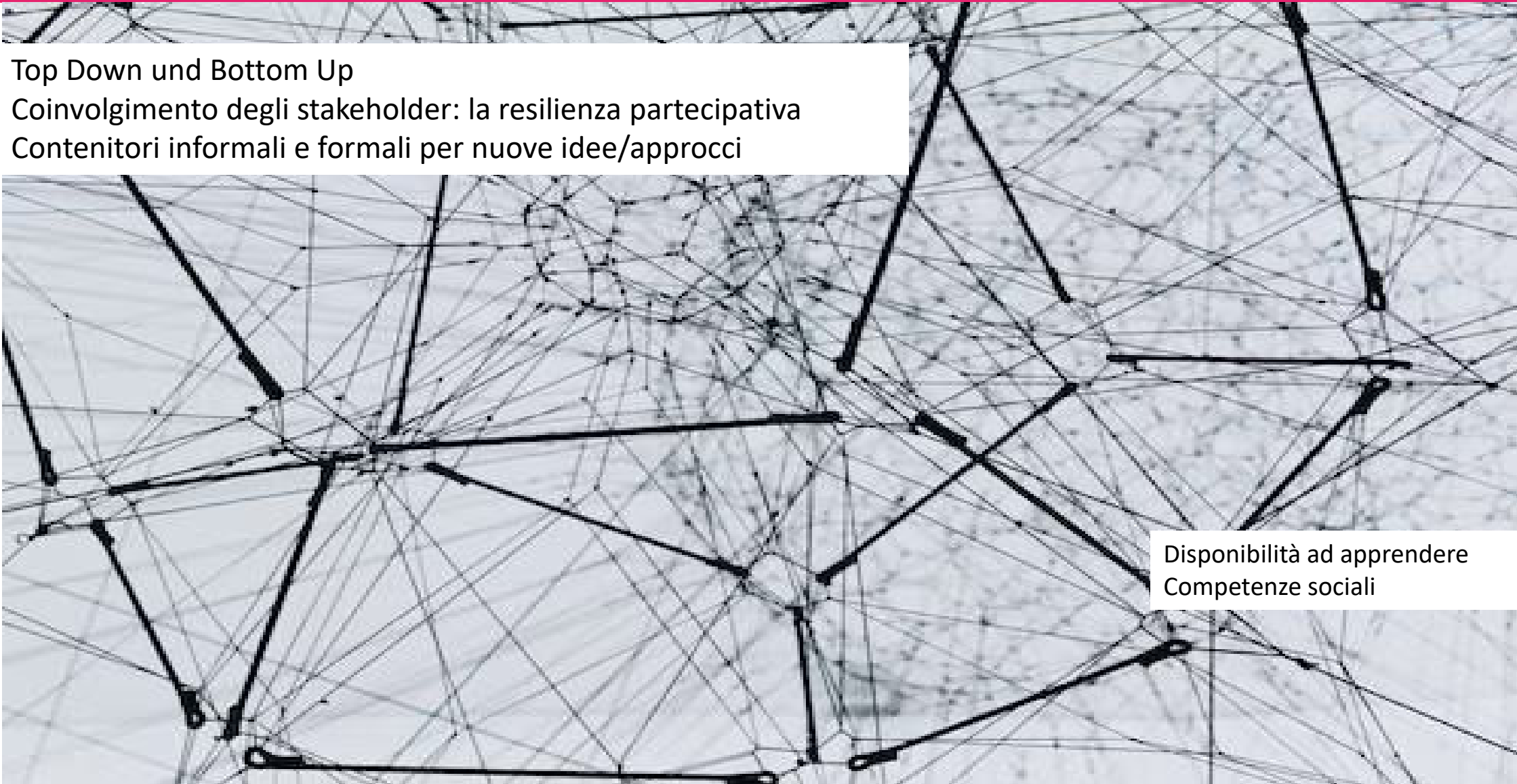


2. Analisi previsionali

Analisi degli scenari, strategie per la capacità di azione
(ad es. Strategic foresight)
Tipping Points (indicatori di cambiamento)



3. Cooperazione e sinergia



Top Down und Bottom Up
Coinvolgimento degli stakeholder: la resilienza partecipativa
Contenitori informali e formali per nuove idee/approcci

Disponibilità ad apprendere
Competenze sociali

4. Strutture decentrate e agilità

Evitare i colli di bottiglia, ad esempio i gruppi di lavoro.

Diversità

Margini di tempo/risorse, pianificazione delle fasi

Analisi dell'ambito di attività/del progetto per quanto riguarda la costanza/l'agilità

Auto-riflessione (cultura, competenze)
Autogestione e autosincronizzazione
Accettazione e delega di responsabilità
Flessibilità

5. Cultura dell'innovazione e dell'apprendimento



Apertura e coraggio per le novità
Gestione dell'incertezza
Resistenza allo stress e autoriflessione

Ruoli modello dei superiori
Partecipazione attiva e sperimentazione attiva di nuovi approcci
Cultura dell'errore

**MAKING A WAY
OUT OF NO WAY**

Le crisi multidimensionali sono parte della nostra realtà

Dobbiamo imparare di nuovo a gestire l'incertezza e cercare di emergere più forti dopo una crisi.

La società è parte della soluzione e non del problema

La gestione partecipativa del rischio è fondamentale affinché le soluzioni siano accettate in modo duraturo.

La cultura e la mentalità orientate alla resilienza devono essere rafforzate

Una gestione dei rischi e delle crisi di tipo tradizionale basata sulla pianificazione non è più sufficiente. È necessario sviluppare una cultura e delle capacità basate sulla resilienza:

comprendere - plasmare insieme - rendere autonomi



Fondazione Risiko-Dialog

Zweierstrasse 25

CH-8004 Zurigo

Tel. +41 58 255 25 75

www.risiko-dialog.ch

Anna-Lena Köng, Capoprogetto, Vice-direttrice generale

Fondazione Risiko-Dialog

anna-lena.koeng@risiko-dialog.ch

Matthias Holenstein, Direttore generale

matthias.holenstein@risiko-dialog.ch