PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 5069 di Mercoledì 15 dicembre 2021

La via della Mindfulness in azienda: la persona al centro

L'approccio olistico applicato al management e al modello organizzativo delle aziende.

Negli ultimi vent'anni il termine "olistico" si è diffuso sempre più nel linguaggio comune: si è cominciato a parlare di medicina olistica, massaggio olistico, cibo olistico, centro olistico, operatore olistico, visione olistica e così via, fino a giungere ad azienda olistica e all'applicazione di un approccio olistico al Management.

Cosa significa però olistico? Da dove deriva? Il termine olismo, da cui l'aggettivo olistico, risale etimologicamente al greco "holos" che vuol dire "il tutto, la totalità, l'interezza". Quindi, olistico significa un approccio, una teoria, una terapia che tiene in considerazione non solo una parte specifica, ma l'interezza del sistema.

Possiamo affermare, allora, che per "approccio olistico" si intenda prendere in considerazione il sistema nella sua interezza ed il complesso delle sue relazioni, ovvero l'insieme di cui fa parte, pena l'impossibilità di comprenderla e affrontarla in modo corretto ed efficace. E ciò perché, secondo l'olismo, le proprietà di un sistema non possono essere spiegate esclusivamente tramite le sue singole componenti, poiché la sommatoria funzionale delle parti è sempre maggiore, o comunque differente, delle medesime parti prese singolarmente.

Ma che cosa ci offre di diverso l'approccio olistico della realtà rispetto ad un approccio analitico? Riconosce innanzitutto l'importanza della persona attribuendole un ruolo nel contesto in cui vive, offrendo una prospettiva più profonda allo studio dei fenomeni della realtà e di noi stessi. Permette, quindi, di dare diversi significati e nuovo senso ad alcuni aspetti altrimenti considerati isolati e privi di importanza.

Le aziende tradizionali, ovvero quelle che impiegano dei modelli organizzativi classici e sono basati sul concetto di "divisione", hanno manifestato nel tempo una serie di conseguenze, tra tutte quella della conflittualità.

Conflittualità non costruttiva, intesa in termini di divergenza di obiettivi e di visione strategica corta che porta a porre l'attenzione sugli obiettivi a breve termine perdendo di vista il risultato strategico globale.

La conflittualità che viene a crearsi coinvolge tutte le figure dell'azienda e finisce per avvelenare il clima aziendale. Tutto ciò comporta effetti negativi sulla produttività e sul servizio al cliente, senza considerare i risvolti sulla qualità della vita, la serenità e l'entusiasmo dei membri del team aziendale.

Il rischio è che si creino situazioni in cui ognuno cerca di "tirare l'acqua al suo mulino" perdendo di vista il focus sugli obiettivi strategici aziendali. Il perseguimento di obiettivi divergenti determina uno scarso livello di efficacia e un grandissimo dispendio di energia che si traduce anche in un drammatico calo del livello di efficienza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0819] ?#>

La risposta olistica a questa situazione potrebbe essere quella di intraprendere la via della Mindfulness in azienda.

La pratica della Mindfulness trae la sua origine dalle pratiche buddhiste di meditazione.

Può essere definita come uno stato mentale o, meglio, come un modo di essere:

- essere presenti nel mondo in questo preciso istante, senza desiderare di essere nient'altro;
- essere consapevoli del momento presente di ciò che avviene nel nostro corpo, essere consapevoli dei nostri pensieri, senza giudicarli ma lasciandoli così come sono.

L'obiettivo della Mindfulness, quindi, non è quello di condurre ad una comprensione del funzionamento della nostra mente e ad un controllo di essa, ma bensì:

- Stabilirsi nel momento presente;
- Concentrarsi sul corpo e sul respiro;
- Lasciare andare ed essere consapevoli delle proprie emozioni e sensazioni fisiche e dei propri pensieri, nonché di eventuali disagi, riportando l'attenzione al corpo e al respiro;
- Accettazione e consapevolezza di ciò che avviene.

Il non detto di quanto espresso su questa pratica è che punti a migliorare il benessere delle persone attraverso il miglioramento del processo di attenzione.

Quali sono i vantaggi del migliorare il nostro livello di attenzione?

1. Il primo aspetto positivo dell'attenzione, il più evidente, è legato alla nostra efficienza e alla nostra efficacia operativa. La capacità di portare attenzione in modo stabile e continuato a un determinato oggetto ci consente di dedicarci pienamente a una specifica operazione, raccogliendo ed elaborando le informazioni necessarie per tutto il tempo che occorre. L'attenzione piena e prolungata è alla base della capacità di entrare in profonda relazione e risonanza con uno specifico compito ed è, quindi, il presupposto fondamentale per attivare quello stato di magico assorbimento chiamato "flow", un vero e proprio stato di grazia creativo e realizzativo, che consente di essere abbondantemente fluidi e produttivi.

2. Il secondo vantaggio di una buona capacità di attenzione ha a che fare con la qualità delle nostre relazioni interpersonali. Quando siamo attenti siamo presenti. Quando siamo presenti la nostra mente non divaga, non si distoglie. Siamo attenti all'altro che è con noi nel momento presente, a ciò che dice, a come lo dice, alle sensazioni e alle emozioni che sorgono

in noi. La nostra naturale capacità di empatia può sgorgare pienamente solo se c'è attenzione.

3. Il terzo valore dell'attenzione riguarda la possibilità della contemplazione.
   La contemplazione è la capacità di immergersi pienamente in un'esperienza senza altro scopo che non sia quello di vivere pienamente l'esperienza stessa. La contemplazione apre le porte alla meraviglia, amplifica il senso del nostro essere del mondo e nel mondo, attribuisce alla nostra esperienza quella dimensione di apertura spirituale senza la quale la vita è misera e intensamente schiacciata su un fare fine a sé stesso.

4. Il quarto elemento di fondamentale importanza dell'attenzione riguarda l'affascinante e miracolosa qualità dell'essere umano che è la capacità di osservare sé stesso.
   Siamo in grado di osservare il contenuto delle nostre esperienze mentali: di tanto in tanto possiamo accorgerci nitidamente delle nostre sensazioni corporee e del fatto che siano gradevoli o sgradevoli, di ciò che proviamo a livello emotivo e dei pensieri che pensiamo.

Prima ancora di caratterizzarsi come un modello organizzativo, l'azienda olistica è un approccio più umano alla visione e alla vita dell'impresa.

L'utilizzo di pratiche di Mindfulness (o, in generale, di altre discipline olistiche) riesce a riportare al centro dell'attenzione l'importanza delle persone. Cerca di risolvere i problemi considerando l'azienda come un'entità mono-funzione, mono-divisione, mono-processo in cui ogni individuo è chiamato a svolgere il proprio compito, collaborando in modo sinergico e armonico piuttosto che ponendosi in competizione con gli altri. Per superare i limiti dei modelli organizzativi tradizionali è necessario passare dal concetto del dividere (separare, allontanare) al concetto del con-dividere (avere in comune, avvicinare).

L'approccio olistico dell'azienda potrebbe decretare la fine dei modelli organizzativi tradizionali. Ma la vera domanda è: siamo pronti ad un cambiamento del genere?

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazione e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Bibliografia: Poggi, M. (2018). MindfulRevolution. La via della Mindfulness in azienda. Milano: Edizioni ESTE.

Licenza Creative Commons