



# Perché solo alcuni si trasformano?

*La resilienza nel praticare quotidianamente le abilità è la via per l'eccellenza*

## La storia di Massimo

Massimo è compagno di Elisabetta e padre di Giacomo e Luisa.

È consulente di una importante impresa svizzera.

Quando nel 2019 la Direzione gli propone di seguire una formazione sullo sviluppo delle relazioni, insieme ad un'altra decina di colleghi accetta di buon grado.

Il percorso di formazione richiede nove sessioni quindicinali in presenza, della durata di due ore e lo svolgimento quotidiano di esercizi.

L'intero percorso si svolge nell'arco di 6 mesi.

La consapevolezza di sé è il filo conduttore delle sessioni: la coscienza dei propri valori, dei propri obiettivi, delle proprie emozioni, l'empatia. L'obiettivo era dimostrare come questi elementi influenzano la motivazione e la passione, permettendo di migliorare le proprie prestazioni e le relazioni con gli altri, colleghi, clienti ma

anche i propri cari.

Grazie al percorso formativo, Massimo ha migliorato la sua positività e la sua prospettiva è diventata ottimista, le sue relazioni sono migliorate, si mette più spesso e con maggiore profondità nei panni dei suoi interlocutori, riuscendo meglio in ogni ambito della sua vita privata e professionale.

## La storia di Giovanni

Giovanni è un collega di Massimo ed è responsabile di un gruppo di consulenti, ha seguito sostanzialmente lo stesso percorso di formazione, in un periodo successivo e nel pieno delle restrizioni anti-covid.

Giovanni continua ad avere una visione negativa di quanto gli sta accadendo, i cambiamenti del mercato, le sfide derivanti dalla modifica delle regole, queste cose lo irritano e gli tolgono energia, motivazione e passione.

Non riesce a motivare i suoi collaboratori al cambiamento.

Come lui stesso afferma, riferendosi ai membri della sua squadra: "Sono anni che ripeto le stesse cose, ma non cambia mai niente".

## Qual è la differenza tra le due storie

Massimo ha eseguito gli esercizi quotidianamente, Giovanni non li ha mai svolti. Non intendo affermare che la sola ripetizione quotidiana dell'applicazione delle nozioni apprese durante le sessioni di formazione abbia fatto la differenza nel risultato. Ma certamente qualcosa ha prodotto.

## Abbiamo un cervello plastico, quindi la pratica quotidiana è importante

Secondo Tania Singer<sup>16</sup>, il nostro cervello produce continuamente nuovi circuiti dedicati allo svolgimento delle azioni che compiamo.

Ogni volta che ripetiamo una certa azione, di pensiero oppure fisica, nuove sinapsi vengono generate e vanno a rafforzare il circuito dedicato a quella specifica azione<sup>17</sup>.

# WHYNOW

JEWELS



FOREVER COLLECTION

*Un'emozione intensa  
dura un istante,  
ma resta una vita.*

Parlando del sistema di formazione che applica nelle sue ricerche, la ricercatrice afferma:

“Le persone devono fare questi esercizi di base per 20 o 30 minuti ogni giorno e integrarli nella loro routine quotidiana, come lavarsi i denti.”<sup>18</sup>

È grazie alla capacità di rafforzare le competenze con la pratica che diventiamo abili a giocare a scacchi, o a guidare una vettura, oppure a parlare una lingua.

Essendo plastico, il nostro cervello cambia forma a dipendenza delle azioni che svolgiamo ripetutamente.

Forse questa è una delle spiegazioni del perché è così difficile cambiare il nostro rapporto con le dipendenze.

Ma il lato positivo di questo regalo dell'evoluzione della nostra specie è che se continuiamo a ripetere azioni e applichiamo modelli di pensiero positivi diventeremo sempre più abili nella gestione delle nostre pulsioni e delle relazioni con gli altri.

Lo scopo della richiesta ai partecipanti al corso di svolgere gli esercizi quotidiani, è proprio mirata a questo, la ripetizione è indispensabile per migliorare.

### **Comunicazione non violenta, il metodo per ottenere risultati**

Uno degli argomenti trattati durante il percorso formativo era l'applicazione di un metodo per conversare.

Questo metodo prevede ascolto ed inclusione.

Forse l'ascolto è banale, ma non poi così tanto, tanti non ascoltano, sentono, e la differenza tra questi due atteggiamenti è palese.

Altri approcciano il colloquio preparandosi a quello che loro devono dire e non per ascoltare.

Se questo atteggiamento di non-ascolto è praticato dal leader, produrrà nei propri collaboratori inerzia, demotivazione, a volte noia.

Un leader che non ascolta è destinato ad essere circondato da persone che

non si interessano a lui ed ai suoi progetti.

L'inclusione prevede l'attivazione di metodi che permettono all'interlocutore di esporre il proprio pensiero.

Questi metodi potrebbero essere: porsi in una posizione da pari, domandare, al posto di affermare, lasciare spazio per permettere all'interlocutore di esprimere il proprio pensiero, i propri dubbi, le proprie proposte.

Non da ultimo, l'allenamento che produce modelli mentali di ascolto vero e profondo, di condivisione e inclusione è di grande aiuto nel rapporto con i clienti, ma anche quando si deve “vendere” un'idea a colleghi e partner.

Uno degli errori più gravi è dare per scontata l'accettazione dei propri progetti, magari perché li troviamo “... così buoni e affidabili”.

**Marco Silvio Jäggi**