



Newsletter n° 6 Marzo 2022

PENSIERI LENTI E VELOCI

Daniel Kahneman, Oscar Mondadori, 2016, pp 684

Si parla tanto di **approccio manageriale agile** e di organizzazioni orizzontali, in cui l'innovazione è costante e i cambiamenti si adattano a tutto il sistema attraverso un processo di apprendimento continuo.

L'obiettivo del **lavoro agile** è cambiare il punto di vista sulla sequenzialità delle azioni da intraprendere, per raggiungere gli obiettivi di progetto e sul coinvolgimento, in ogni fase, di tutti gli attori.

Ma per nutrire un **mind-set agile** occorre portare a consapevolezza i processi mentali che regolano le nostre abitudini mentali e disinnescarli.

E' ormai dimostrato dalle neuroscienze che il nostro cervello agisce secondo due filoni di pensiero fondamentali.

Di fronte ad un evento esterno, si attiva immediatamente il pensiero inconsapevole, automatico, quello che costruisce nel tempo le nostre **mappe mentali**.

Il modo in cui ogni mattina ci laviamo i denti, la progressione di azioni che mettiamo in atto quando ci mettiamo alla guida sono processi codificati, che rispondono ad un'esigenza di risparmio energetico e che, in termini psicologici, definiamo "euristiche", ovvero processi decisionali abbreviati.

Kahneman, premio Nobel per l'Economia, nel bellissimo libro Pensieri Lenti e veloci, parla di **pensiero veloce** (sistema 1) e **pensiero lento** (sistema 2). Entrambi sono attivi quando siamo svegli.

Il primo funziona automaticamente, mentre il secondo resta normalmente in una modalità stand-by, in cui solo una piccola percentuale della sua capacità viene utilizzata.

Il sistema 1 è, però, facile preda di illusioni e di errori sistematici e soprattutto lavora sempre in sottofondo, con un chiacchiericcio continuo che suggerisce soluzioni pronte per l'uso.

Di norma, evitiamo il sovraccarico mentale dividendo i nostri compiti in mini-passaggi facili e noti.

Ma quando il nostro cervello viene sollecitato su un piano cui il sistema 1 non sa rispondere, per esempio di fronte ad un evento inaspettato che esce dagli schemi, allora si attiva sistema 2, perché non è stato rintracciato nella memoria uno schema di comportamento già praticato, che possa costituire un'ideale risposta al nuovo evento.

Il processo di cambiamento non può, quindi, che essere un atto volontario che, partendo dallo stare nel momento presente, dalla consapevolezza dell'automatismo, frena le distorsioni del processo e comincia a trasformarlo in un processo diverso che diventa una nuova vista, una nuova opportunità di comprensione, ma anche una nuova mappa mentale.

Questo ed altri spunti troverete nel web aperitivo di presentazione del Corso "**Mind-set agile, cambiamento e pensiero sistemico. La mente digitale al servizio delle donne**". erogato in co-docenza con Stefano Pistorio (ITC Manager e Scrum Master).

Attivare il modello agile come modello di pensiero digitale consente di traslare questo approccio su ogni dinamica (organizzativa e relazionale) in cui è richiesto dal sistema un veloce processo di adattamento e porre le basi per allenare la mente a gestire cambiamenti importanti in modo veloce e fluido.

Con l'obiettivo, non solo di imparare ad attribuire correttamente le priorità o delegare efficacemente, ma soprattutto a cogliere in un'ottica sistemica il processo organizzativo e ad efficientarlo secondo logiche gestite dagli stessi attori.



L'idea
Valorizzare il talento delle donne
Riconoscere i propri talenti aiuta a prenderne consapevolezza e a valorizzarli nel modo giusto e in armonia con i propri bisogni e con quelli dell'organizzazione.

LEGGI



Allenare le qualità femminili
Riconoscere atteggiamenti e comportamenti che ostacolano il proprio sviluppo personale.
Apprendere tecniche per modificarli. Imparare a riconoscere bisogni e priorità. Lavorare sul proprio potenziale di realizzazione.
Valorizzare le proprie energie per dare un contributo di qualità sia nella vita professionale che personale. Trovare alleati e creare sinergie.

LEGGI



Per migliorare la leadership al femminile
1 - Gli Strumenti per il Change Management al Femminile
2 - Le Risorse Evolutive delle Donne al servizio delle Organizzazioni
3 - Trasformare i propri limiti in Energia Rinnovabile
4 - Verso scenari di Sostenibilità Lavorativa

LEGGI