I contagi emotivi

scritto da Alessandro Fortis | 3 Novembre 2020

Nel gennaio del 2012 Facebook ha condotto un esperimento all'insaputa di circa 700 mila utenti, esponendoli a contenuti per la maggior parte positivi, in un primo caso, e soprattutto negativi, nel secondo. Il risultato: gli iscritti tendono a pubblicare messaggi dal contenuto negativo o positivo a seconda dei post che ricevono e ciò è stato ribattezzato «contagio emotivo».

Anche uno studio del Max Planck Institute for Cognitive and Brain Sciences di Lipsia e dell'Università di Dresda, ha dimostrato ad esempio che esiste lo stress empatico. I ricercatori hanno scoperto che lo stress e l'ansia vissuti da persone vicine conducono ad essere stressato anche chi prima non lo era.

Parliamo tanto (e giustamente) di contagi virali, tanto che mi è sorta una provocazione: vogliamo concederci un pò di spazio anche per quelli emotivi?

Possiamo, per un attimo, riflettere anche a quelli legati al

modo di pensare, di agire e di comportarsi?

Il punto è che questo momento storico mi ha ricordato quanto possiamo definirci, pur non avvertendolo sempre, come siamo sistemi aperti e che, nel bene e nel male, ci condizioniamo reciprocamente.

Questo significa che ogni giorno non solo siamo esposti a virus o batteri. Non solo siamo scoperti rispetto a possibili pericoli organici del sistema ma siamo altrettanto immersi in un flusso di informazioni ed emozioni che inevitabilmente ci condizionano e alimentano la costruzione della nostra identità. Delle nostre reazioni e delle nostre modalità di affrontare i problemi.

Ovviamente, al contempo, anche noi siamo agenti attivi del condizionamento che attraverso i nostri pensieri, le nostre emozioni e gli specifici agiti influenzano gli altri modificandone la struttura.

Per espandere il concetto ad un altro ambito scientifico mi piacerebbe menzionare l'incredibile ruolo svolto dai neuroni specchio.

Cosa sono?

I neuroni specchio, scoperti dal team di Giacomo Rizzolati diverse decadi orsono, corrispondono alla dimostrazione scientifica di ciò che chiamiamo empatia (per ricordarlo bene a noi tutti, è la capacità di porsi nei panni degli altri, che si parli di pensieri, emozioni, stati d'animo o percezioni del reale) ed illustrano come osservare qualcosa non sia poi così diverso da viverla quella cosa.

Volete sapere perchè? Beh, come spesso accade tutto successe per puro caso. Il gruppo di ricerca stava infatti analizzando un gruppo di neuroni, motoneuroni, presenti in entrambi gli

emisferi di alcune scimmie, quando si sono accorti che questi si attivavano non solo nel momento in cui la scimmia afferrava una nocciolina ma anche quando, per puro caso, vedeva uno dei ricercatori che l'aveva afferrata per mangiarsela.

Insomma: questo gruppo di neuroni si attiva quando si svolge un'azione ma altrettanto quando osserviamo qualcun altro svolgere un'azione simile.

Una delle principali implicazioni di questo fenomeno? Il condizionamento emotivo. Se infatti veniamo sottoposti ad espressioni tristi troppo a lungo queste, chiaramente filtrate dal nostro essere e la nostra personalità, possono comunque influenzarci sino a produrre emozioni simili. Ovviamente lo stesso vale in positivo. I neuroni specchio possono inviare messaggi al sistema limbico sintonizzandoci con i sentimenti altrui.

La domanda ora, per addentrarci nel contesto aziendale, è: quanto come leader siamo coscienti di questa dinamica?

Quanto siamo consapevoli di come, a cascata, i nostri stati d'animo, i nostri approcci alle cose, le nostre emozioni, divengono modello per i nostri collaboratori?

Insomma: avete mai visto un'azienda dove si produce e ci si diverte guidata da un leader incapace e pure stronzo?

La verità è che questo momento storico dovrebbe ricondurci alla presa di consapevolezza di come la figura della leadership diviene modello rappresentazionale per tutti i collaboratori a cui si riferisce.

Tanto in ambito politico quanto in quello di impresa.

Il tentativo è quello di imparare ad essere più accorti e di spostare l'attenzione su di noi prima che sugli altri.

Nel Modello Strategico esiste la tecnica del *Come se*.

Essa consiste nella possibilità di comportarci in modo diverso, come se fossimo un'altra persona o dentro un'altra situazione.

Faccio un esempio: mettiamo che un leader abbia problemi nell'essere seguito perché mal visto dal proprio gruppo di collaboratori, i quali lo considerano distaccato e poco presente.

La strategia del leader non dovrà essere quella di rimproverare i dipendenti come se fossero incapaci di osservare i suoi sforzi quanto piuttosto quella di chiedersi cosa farebbe di diverso se fosse visto da loro come vicino, presente e disponibile. Dovrà perciò comportarsi *come se* fosse così. Magari anche solo aggiungendo un nuovo comportamento nel suo quotidiano (scambiare due chiacchiere, chieder loro cosa funziona e cosa invece no, organizzare mini riunioni per valutare i progressi o i problemi presenti). Prendendo dal futuro desiderato (essere più vicino ai collaboratori) una serie di atteggiamenti e portandoli nel presente questi non potranno che produrre un cambio di prospettiva e di atteggiamento nei suoi stessi dipendenti.

Tutto questo per ricordarci ancora di più quanto la leadership e il nostro modo di pensare, parlare, sentire e agire influenzi in modo importante le condotte degli altri.

Si tratta di comprendere che anche noi siamo agenti di contagio, positivo ma anche negativo.

Si tratta di uno slittamento di prospettiva tale per cui da vittime, torniamo ad essere responsabili.