

## **DIVENTARE CONSAPEVOLI**

Considerando la mente umana dal punto di vista della sua struttura, la psicologia ha rilevato che in essa si riscontra un centro, un nucleo interiore che permette la governance di quella variegata jungla, spesso caotica, cui si è accennato nella prima lettura: tale nucleo è l'**Io**.

Tra i vari modi sinora elaborati di concepire l'io, uno dei più utili e di immediata comprensione è quello di considerarlo la *nostra essenza*, caratterizzata da una natura completamente diversa da quella di tutti gli altri elementi della nostra personalità. Per questo motivo l'io può agire da centro unificatore, regolando, coordinando e dirigendo questi ultimi.

Quand'è sperimentato, *l'io è non un concetto bensì una realtà*, che può agire da cardine per il resto della personalità: un baluardo interno al quale possiamo sempre tornare per ritrovare un senso di saldezza e di equilibrio. Allora ci rendiamo conto che l'io rimane lo stesso nella felicità e nella disperazione, nella pace e nel turbamento, nel successo e nel fallimento. E noi con lui!

Dal punto di vista teorico, il processo di sperimentare l'io è abbastanza semplice: si tratta infatti *non di costruire uno stato di coscienza, bensì di liberarci da tutto quello che normalmente lo avviluppa*. Poco poeticamente, l'operazione è simile al progressivo sbucciare d'una cipolla: levando strato dopo strato, si perviene al suo nucleo. Con altra metafora, è come toglierci di dosso tutti gli abiti che indossiamo, per restare nudi con noi stessi. Gli strati sono i vari elementi della nostra molteplice psiche, con i quali l'io è spesso inconsciamente identificato, come vedremo tra poco.

Qual è il vantaggio di fare la fatica di identificarci nell'io, anziché in qualche altro elemento psichico? Quando siamo identificati nell'io, sperimentiamo quello stato di *serena indifferenza* che ci permette di essere presenti a una situazione senza esserne eccessivamente coinvolti o turbati. Il principale vantaggio sta dunque nel fatto che riusciamo a osservare ciò che accade a noi e agli altri in modo limpido, trasparente, il più fedele possibile a ciò che realmente accade. D'altra parte, proprio lo sforzo di osservare in modo limpido, trasparente, non giudicante, il più fedele possibile a ciò che realmente accade è la metodologia principale per diventare sempre più consapevoli del nostro io: gli Orientali ne parlano in termini di **sviluppo dell'Osservatore interiore**.

Sappiamo che ciò non è facile: senza addentrarci troppo in questo pur interessantissimo argomento, è ormai arcinoto che i nostri sensi non registrano affatto la realtà circostante, ma piuttosto la interpretano. A noi sembra che la tal persona abbia detto quelle cose e che siano accaduti tali fatti, ma la psicologia

della testimonianza nei processi (oltre a una nutrita serie di studi scientifici) ci informa che le cose possono essere andate in tutt'altro modo. E noi non ce ne rendiamo conto, anzi, spergiuriamo che le cose sono andate proprio così e che il tale ha proprio detto che...

La realtà è che noi percepiamo soprattutto quello che siamo motivati a percepire!

La realtà quindi è che, se siamo in uno stato d'animo ottimista, il rinvio di un importante incontro di lavoro ci sembra una buona opportunità per ripassare la nostra posizione negoziale, mentre se siamo in uno stato d'animo pessimista quello stesso rinvio ci sembra il segno che la controparte ha cambiato idea e quindi che l'affare rischia di sfumare.

Se siamo identificati nella nostra subpersonalità perfezionista, l'errore di un collaboratore scatenerà in noi una condanna severa del suo sbaglio, mentre se abbiamo addosso un abito di educatore, coglieremo l'opportunità per farlo crescere.

Se invece siamo identificati in una subpersonalità rigorosa ed esigente, il ritardo a un appuntamento lo vivremo come una mancanza di rispetto nei nostri confronti mentre, se abbiamo addosso un abito più flessibile, ne approfitteremo per prepararci ancora meglio all'incontro o per portarci avanti con un altro lavoro.

Se ci sentiamo aggressivi e rigidi, una precisa richiesta di un collega sarà da noi vissuto come indisponente e ostacolante nei confronti della nostra già difficile attività mentre, se saremo più sereni e accettanti, ci sembrerà solo il risultato delle pressioni alle quali il collega è sottoposto: cercheremo di dargli una mano.

Se siamo identificati in uno stato d'animo soccorritore, la difficoltà d'un collaboratore ci sembrerà un peso troppo grave buttato addosso alle sue esili spalle e ci sostituiremo a lui; se invece ci sentiremo dei veri gestori di risorse e coach interni, lo supporteremo quel tanto che basta ad assumere di nuovo sulle sue spalle la responsabilità e il rischi delle sue scelte.

E così via...

Più in generale, riusciamo ad accorgerci se qualche subpersonalità – originata da imprinting infantili e caratterizzata da condizioni psichiche immature – ci sta prendendo la mano, se riusciamo ad accorgerci che nel nostro modo di pensare, e di conseguenza nella nostra comunicazione, si inseriscono tendenze del tipo che segue :

1. tendenza al pensiero dicotomico. Porta a estremizzare le valutazioni buono/cattivo, vero/falso, giusto/sbagliato, disconoscendo le situazioni intermedie. Le conseguenze di questo tipo di pensiero sono: drammatizzazioni, rigidità, conflittualità accesa e/o insanabile. Quando è in

- azione questa logica, diviene impossibile negoziare, trovare una soluzione intermedia o un esito creativo. Il pensiero dicotomico uccide la possibilità di costruire ponti tra differenti punti di vista: in sostanza rende impossibile la sintesi e l'integrazione.
2. ristretta cornice temporale. Indica la possibilità di prendere in considerazione solo la situazione presente, senza prospettive future. Genera sfiducia e sospetto verso la possibilità di cambiare, di evolvere. Imprigiona nello status quo che diventa uno scenario/prigione: estremizza i vissuti e conferisce l'incapacità di aspettare. Genera anche attaccamento al passato, che viene vissuto quasi come un tempo ideale dalle caratteristiche irripetibili (Oh che bello quando.....!!!)
  3. tendenza a distorcere i reali rapporti di causa/effetto: si scambiano le conseguenze con le cause e viceversa, generando vistosi errori logici ("quando mi telefona il Tal dei Tali è sempre aggressivo e..." mentre non mi rendo conto che sono io sempre all'attacco [magari perché credo che così riesco ad affermare il mio ruolo e a fare il bene dell'Azienda] e quindi l'altro – prevenuto – si mette sin dall'inizio in posizione difensiva).
  4. tendenza a percepire se stessi iper-responsabili, perdendo il senso di realtà in merito alle possibilità proprie e altrui. Ci si sente capaci di tutto e non si sa accettare i propri limiti, che vengono difficilmente individuati.
  5. eccesso di egocentrismo: incapacità di accettare punti di vista diversi dal proprio, di empatizzare l'altro, di mediare.

A questo punto, probabilmente, ci si chiederà se identificarci nell'lo coincida con il fare un processo a noi stessi! Certo, la prima impressione è questa ma è logico che sia così, perché senza un'adeguata auto-sorveglianza la maggioranza delle identificazioni del nostro lo sono inconsce e sono tali da provocare turbative alla nostra comunicazione: in altre parole, ci facciamo soprattutto sopportare e questo non giova affatto alla vita di lavoro di gruppo. Ma lo spirito con il quale effettuare questa auto-osservazione è del tutto differente da quello di un giudice intransigente. La linea-guida più efficace è quella di adottare lo stesso spirito sanamente critico con il quale osserviamo un bilancio: sono davvero tutte rose quelle che sono scritte tra le varie poste attive?

*Ci è utile accettare il fatto che tutte le incomprensioni, le reazioni talora sorprendenti, l'eccesso di animosità che caratterizza i conflitti in Azienda (e anche fuori di essa!) sono dovuti al fatto che la reciproca comunicazione è inquinata e spesso distorta dall'influsso di fattori che, con un poco di abitudine all'auto-osservazione, potrebbero essere dribblati e ridotti a zero, o quasi. Che immenso risparmio di energie! E che sollievo!*



Guardando a noi stessi con spirito bonario, sereno, sorridente, facciamo il primo passo per un lavoro di auto-miglioramento che non potrà che causare effetti positivi e costruttivi, ponendo le premesse per il miglioramento della rete relazionale del sistema Azienda.

**Energós**

Società di Consulenza e Formazione - Torino

[www.energós.it](http://www.energós.it)