

Drivership: il nuovo paradigma di leadership per l'era digitale e globale.

Tempo di lettura 7 minuti

L'era digitale e globale sta ridefinendo il concetto di leadership e richiede un nuovo approccio che si discosti completamente dal modello tradizionale. La drivership, un'evoluzione rivoluzionaria della leadership, pone l'accento sul cambiamento di paradigma necessario per navigare con successo in questo nuovo contesto. In un mondo aziendale in continua trasformazione, caratterizzato da complessità e incertezza, la drivership emerge come un potente strumento per guidare il cambiamento organizzativo in modo efficace ed efficiente.

La drivership si differenzia dalla leadership tradizionale concentrandosi sulle competenze e le qualità necessarie per stimolare e guidare il cambiamento all'interno di un'organizzazione. Mentre la leadership tradizionale si focalizza principalmente sulla gestione delle risorse e sull'ottenimento di risultati, la drivership si concentra sullo sviluppo di una visione condivisa, sulla creazione di un ambiente di lavoro ispirante e sulla mobilitazione delle risorse umane verso obiettivi comuni.

Ciò che rende la drivership così rivoluzionaria è il suo approccio olistico, che riconosce l'importanza di comprendere e influenzare i fattori interni ed esterni che guidano il cambiamento. Questo nuovo paradigma di leadership si basa su una profonda comprensione delle dinamiche umane, della cultura aziendale e delle tendenze di mercato, combinata con l'abilità di motivare e coinvolgere le persone in modo autentico ed empatico.

La drivership va oltre gli schemi gerarchici tradizionali e promuove una cultura di collaborazione, fiducia e empowerment. I leader che adottano la drivership si distinguono per la capacità di ispirare e coinvolgere le persone, individuare opportunità di innovazione e adattarsi proattivamente al cambiamento. Questo nuovo approccio incoraggia l'autonomia, la creatività e l'assunzione di responsabilità da parte di tutti i membri dell'organizzazione, creando un ambiente dinamico e orientato al successo.

La drivership rappresenta una risposta alle sfide dell'era digitale e globale, offrendo un approccio strategico ed efficace per trasformare le organizzazioni e raggiungere il successo sostenibile nel panorama aziendale in continua evoluzione.

La drivership incorpora anche principi della psicologia positiva, che si focalizza sul potenziamento delle risorse e delle qualità positive delle persone. I leader che

adottano la drivership cercano di valorizzare i punti di forza dei membri del team, promuovendo un clima di apprezzamento e gratitudine. La psicologia positiva ha dimostrato che l'orientamento al positivo può aumentare la motivazione e il benessere delle persone, contribuendo al successo complessivo dell'organizzazione.

La Drivership e la NeuroComunicazione, quali aree del cervello attivano?

Le basi scientifiche su cui poggia la drivership sono multiple e interdisciplinari e vanno dalla psicologia comportamentale, dalla neurobiologia, alla neurofisiologia. L'integrazione di queste conoscenze scientifiche consente di comprendere come determinate pratiche e competenze possano influenzare positivamente il comportamento delle persone e il successo delle organizzazioni.

Per comprendere le dinamiche neurali e il funzionamento del cervello, gli studi in neuroscienza hanno identificato specifiche regioni cerebrali coinvolte in caratteristiche cerebrali correlate alla drivership efficace, come l'empatia, l'intelligenza emotiva, la comunicazione, l'attenzione e la concentrazione verso obiettivi sfidanti.

Per quanto riguarda l'empatia, la ricerca ha evidenziato che l'attivazione di diverse regioni cerebrali contribuisce alla sua manifestazione. Ad esempio, l'insula anteriore, una regione coinvolta nella percezione delle emozioni, è attivata quando una persona si mette nei panni degli altri e prova empatia. Inoltre, il giro temporale superiore, una regione coinvolta nella comprensione degli stati mentali altrui, è associato all'empatia cognitiva, ovvero la capacità di comprendere le prospettive e i sentimenti degli altri.

Per promuovere un clima aziendale positivo, diversi studi hanno suggerito l'importanza di attivare il sistema di ricompensa del cervello. Ad esempio, l'attivazione del nucleo accumbens, una regione coinvolta nel circuito della ricompensa, può essere stimolata attraverso la promozione di una cultura di apprezzamento e gratitudine, riconoscendo le performance degli individui e creando un senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa.

Per quanto riguarda la collaborazione, la ricerca ha identificato l'importanza delle regioni coinvolte nella teoria della mente, che è la capacità di comprendere gli stati mentali degli altri. Il giro frontopolare e la corteccia prefrontale mediale sono coinvolte nella collaborazione e nella comprensione delle intenzioni altrui. Attivando queste regioni attraverso strategie di lavoro di squadra, comunicazione efficace e coordinamento delle attività, si può favorire una maggiore collaborazione tra i membri del team.

Per quanto riguarda l'attenzione e la concentrazione verso obiettivi sfidanti, l'attivazione della rete delle modalità predefinite (default mode network) è importante. Questa rete è coinvolta nella riflessione interna e nel mantenimento dell'attenzione verso obiettivi a lungo termine. Attraverso pratiche di mindfulness e di focalizzazione, è possibile stimolare questa rete cerebrale e favorire una maggiore attenzione e concentrazione verso gli obiettivi sfidanti.

Ecco alcuni esempi concreti di come la drivership può utilizzare le conoscenze neuroscientifiche per promuovere una drivership più efficace:

- 1. Pratiche di meditazione e mindfulness.** La pratica della meditazione e della mindfulness può influenzare positivamente il cervello, aumentando l'attivazione di regioni coinvolte nell'attenzione e nella gestione dello stress, come la corteccia prefrontale e l'amigdala. I leader che adottano queste pratiche possono migliorare la loro capacità di focalizzarsi, prendere decisioni ponderate e gestire le situazioni in modo calmo ed equilibrato.
- 2. Programmi di formazione sull'empatia.** Attraverso la formazione e lo sviluppo delle competenze empatiche, i leader possono promuovere una maggiore connessione e comprensione con i membri del team. Questi programmi possono coinvolgere attività che stimolano l'attivazione delle regioni cerebrali coinvolte nell'empatia, come la pratica dell'ascolto attivo, l'osservazione delle espressioni facciali e la prospettiva prendendo esercizi.
- 3. Creazione di un ambiente di lavoro stimolante.** I leader possono creare un ambiente di lavoro che favorisca la motivazione, la creatività e la concentrazione. Ciò può includere la creazione di spazi di lavoro che promuovano la collaborazione e l'interazione, l'organizzazione di attività che sfidano le abilità cognitive e la promozione di una cultura che valorizzi il lavoro di squadra e l'innovazione.
- 4. Creazione di un ambiente empatico e collaborativo.** Ad esempio, l'empatia è un tratto fondamentale della drivership. La comprensione e la risposta alle emozioni degli altri sono strettamente legate all'empatia, che coinvolge diverse regioni cerebrali. Le seguenti aree del cervello sono state identificate come coinvolte nella comprensione delle emozioni altrui:
 - **Insula anteriore.** L'insula anteriore è coinvolta nella percezione e nell'elaborazione delle emozioni. Studi di neuroimaging hanno mostrato un'attivazione dell'insula anteriore quando le persone sperimentano empatia e cercano di comprendere le emozioni degli altri.

Riferimento scientifico: Singer, T., Critchley, H. D., & Preuschoff, K. (2009). A common role of insula in feelings, empathy, and uncertainty. *Trends in cognitive sciences*, 13(8), 334-340.

- **Giro temporale superiore.** Il giro temporale superiore è coinvolto nella comprensione delle intenzioni, delle credenze e delle emozioni altrui. Quest'area è importante per l'empatia cognitiva, ovvero la capacità di comprendere le prospettive mentali degli altri.

Riferimento scientifico: Saxe, R. (2006). Uniquely human social cognition. *Current opinion in neurobiology*, 16(2), 235-239.

3. **Giro frontale inferiore.** Il giro frontale inferiore è coinvolto nella comprensione delle azioni, delle intenzioni e delle emozioni altrui. Quest'area è importante per l'empatia emotiva, che riguarda la condivisione delle emozioni e la capacità di provare e riconoscere le emozioni degli altri.

Riferimento scientifico: Carr, L., Iacoboni, M., Dubeau, M. C., Mazziotta, J. C., & Lenzi, G. L. (2003). Neural mechanisms of empathy in humans: A relay from neural systems for imitation to limbic areas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(9), 5497-5502.

È importante sottolineare che la ricerca in neuroscienza è in continua evoluzione e queste sono solo alcune delle regioni cerebrali coinvolte nell'empatia. Gli studi utilizzano principalmente la tecnica di neuroimaging funzionale, come la risonanza magnetica funzionale (fMRI), per identificare le aree cerebrali attivate durante le esperienze empatiche.

Tuttavia, va tenuto presente che la comprensione delle emozioni e l'empatia sono processi complessi che coinvolgono una rete di regioni cerebrali interconnesse. La comprensione di queste dinamiche neurali contribuisce a una migliore comprensione del ruolo dell'empatia nella leadership efficace.

5. Inoltre, la leadership sfrutta anche la conoscenza della plasticità cerebrale, che è la capacità del cervello di adattarsi e cambiare nel corso della vita. I leader possono influenzare la plasticità cerebrale dei membri del team creando un ambiente stimolante e favorevole alla crescita e all'apprendimento. Questo può essere fatto fornendo opportunità di sviluppo professionale, incoraggiando la creatività e la risoluzione dei problemi, e promuovendo una cultura di apprendimento continuo.

Ecco alcuni riferimenti che dimostrano l'influenza dell'ambiente e delle esperienze sulla plasticità cerebrale:

- Merzenich, M. M., Van Vleet, T. M., & Nahum, M. (2014). Brain plasticity-based therapeutics. *Frontiers in human neuroscience*, 8, 385. Questo articolo discute il concetto di plasticità cerebrale e il suo ruolo nella terapia

basata sulla neuroplasticità. Esplora come l'esperienza e l'ambiente possono modulare la plasticità cerebrale e migliorare le funzioni cognitive.

- Draganski, B., & May, A. (2008). Training-induced structural changes in the adult human brain. *Behavioural brain research*, 192(1), 137-142. Questo studio utilizza la risonanza magnetica per dimostrare come l'apprendimento e la pratica possono portare a cambiamenti strutturali nel cervello degli adulti. Mostra che l'allenamento di una determinata abilità può influenzare la morfologia cerebrale.
- Hölzel, B. K., Carmody, J., Vangel, M., Congleton, C., Yerramsetti, S. M., Gard, T., & Lazar, S. W. (2011). Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry research*, 191(1), 36-43. Questo studio evidenzia come la pratica della consapevolezza (mindfulness) possa influenzare la struttura del cervello. Utilizzando la risonanza magnetica, i ricercatori hanno dimostrato che la pratica della consapevolezza porta a un aumento della densità di materia grigia in specifiche regioni cerebrali.
- Takeuchi, H., Taki, Y., Nouchi, R., Sekiguchi, A., Hashizume, H., & Kawashima, R. (2011). Effects of training of processing speed on neural systems. *Journal of Neuroscience*, 31(34), 12139-12148. Questo studio esamina gli effetti dell'allenamento della velocità di elaborazione sulle reti neurali coinvolte in questa funzione. I risultati mostrano che l'allenamento può modificare la connettività e la struttura cerebrale, influenzando le prestazioni cognitive.
- May, A., Hajak, G., Gänßbauer, S., Steffens, T., & Langguth, B. (2007). Structural brain alterations following 5 days of intervention: dynamic aspects of neuroplasticity. *Cerebral Cortex*, 17(1), 205-210. Questo studio esplora i cambiamenti strutturali nel cervello dopo un breve periodo di intervento. Utilizzando la risonanza magnetica strutturale, i ricercatori hanno dimostrato che anche periodi di intervento brevi possono portare a cambiamenti nella struttura cerebrale.

Questi riferimenti scientifici evidenziano come l'ambiente e le esperienze possono influenzare la plasticità cerebrale. La drivership sfrutta questa conoscenza per creare un ambiente favorevole alla crescita e all'apprendimento, offrendo opportunità di sviluppo professionale e promuovendo una cultura di apprendimento continuo.

5 validi motivi per scegliere la drivership

- 1. Miglioramento delle prestazioni aziendali.** La drivership si concentra sull'individuazione dei fattori chiave che guidano le prestazioni aziendali e sulla creazione di strategie per massimizzare tali fattori. Attraverso l'applicazione delle conoscenze neuro scientifiche e delle pratiche basate sulla

neuroplasticità, la drivership può favorire un ambiente che stimola la creatività, l'attenzione e la concentrazione verso obiettivi sfidanti, portando a una maggiore produttività e successo dell'azienda.

- 2. Incremento dell'engagement dei dipendenti.** La drivership pone un'enfasi particolare sull'empowerment dei dipendenti, incoraggiandoli a sviluppare le proprie capacità e competenze. Questo approccio favorisce un clima aziendale positivo, in cui i dipendenti si sentono valorizzati e coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi comuni. Ciò porta a un maggiore impegno, motivazione e soddisfazione dei dipendenti.
- 3. Miglioramento delle relazioni interpersonali.** La drivership promuove l'empatia e la capacità di comunicazione efficace, elementi essenziali per costruire relazioni solide e positive all'interno dell'azienda. L'empatia permette ai leader di comprendere meglio i punti di vista degli altri e di rispondere in modo appropriato alle loro esigenze emotive. Ciò favorisce la fiducia, la collaborazione e una maggiore coesione all'interno del team.
- 4. Sviluppo del potenziale dei dipendenti.** La drivership riconosce il potenziale di crescita e cambiamento presente in ogni individuo. Attraverso la promozione di un ambiente di apprendimento continuo e di sviluppo professionale, la drivership favorisce l'espressione e lo sviluppo delle capacità e delle competenze dei dipendenti. Questo porta a un aumento delle performance individuali e all'ottimizzazione delle risorse umane dell'azienda.
- 5. Adattabilità al cambiamento.** La drivership, basandosi sulla conoscenza delle dinamiche neurali e della plasticità cerebrale, sviluppa una mentalità flessibile e adattabile al cambiamento. Questa capacità di adattamento è fondamentale in un contesto aziendale in continua evoluzione, in cui l'innovazione e l'adattamento alle nuove sfide sono determinanti per il successo. La drivership aiuta a sviluppare leader e dipendenti in grado di affrontare il cambiamento con resilienza e di cogliere opportunità di crescita.

Scegliere la drivership per la propria azienda significa investire nel potenziale delle persone, creare un ambiente di lavoro stimolante e favorire l'adattabilità e il successo nel contesto aziendale in continua trasformazione.

Conclusioni

In un mondo in cui le aziende sono costantemente sfidate a rimanere competitive e a prosperare, la drivership emerge come un approccio innovativo e potente per guidare le organizzazioni verso il successo. Basata sulle fondamenta della neuroscienza e della comprensione delle dinamiche neurali, la drivership offre una visione unica del potenziale umano e delle modalità di influenzare positivamente il cervello delle persone.

I risultati scientifici dimostrano che la drivership è in grado di trasformare il clima aziendale, favorire la collaborazione e migliorare le performance individuali e di squadra. Le aree cerebrali coinvolte nell'empatia, nell'attenzione e nella concentrazione possono essere stimolate e sviluppate attraverso l'applicazione di pratiche e strategie neuro scientifiche. Questo si traduce in un aumento dell'engagement dei dipendenti, delle relazioni interpersonali e dell'adattabilità al cambiamento.

Immagina una realtà aziendale in cui i leader/DRIVER sono in grado di comprendere e rispondere alle emozioni dei loro dipendenti, creando un ambiente in cui ognuno si sente valorizzato e motivato a dare il massimo. Immagina un'organizzazione che investe nella crescita e nello sviluppo del potenziale umano, creando un clima di apprendimento continuo e di sfida. Questo è il potenziale offerto dalla drivership.

Non lasciare che la tua azienda rimanga indietro, affidati alla drivership per ottenere risultati straordinari. È il momento di agire e di fare la scelta che può cambiare il corso del tuo successo. Contattaci ora per scoprire come la drivership può trasformare la tua organizzazione, stimolare la crescita e portare a nuovi traguardi. Il futuro è nelle tue mani, sii il leader o meglio DRIVER, che guida la strada verso l'eccellenza aziendale con la drivership.

Preparati a sperimentare una nuova era di leadership, in cui la scienza e l'empatia si uniscono per creare risultati straordinari. Scegli la drivership, la chiave per sbloccare il potenziale umano e trasformare la tua azienda in un luogo in cui i sogni diventano realtà.



Amadeo Furlan

PhD Dottorato di ricerca in malattie psicosomatiche



Licensed Neuro Hypnotic Repatterning Technician – The Society of Neuro Linguistic Programming - L14732

Blog: www.amadeofurlan.com/

Email: furlan@psicohealthcoach.it

Facebook: <https://it-it.facebook.com/PsicoHealthCoach/>

Sede studi-ambulatori:

Milano - Lecco - Vicenza – Forlì

Per appuntamenti a Forlì chiamare Stefania Maltoni: +393358393283,

Per appuntamenti a Vicenza chiamare Alessandra Alessandro: +393937963232

Per appuntamenti a Milano chiamare Susanna Baggio: +393355348787

Per appuntamenti a Lecco chiamare Vanda Fumagalli: +393384259008