

FORMATORI & FORMAZIONE

La Mindfulness: il paradosso di non cercare risultati, che comunque arrivano!

di Morag McGill *

Non vorremmo tutti essere meno agitati, vedere le cose con maggiore chiarezza, sentirci più “connessi” a noi stessi e agli altri? Quale possibile risposta a questa e ad altre esigenze, entra in scena la mindfulness, a patto di non approcciarla con quella ricerca frenetica del risultato che fa parte essa stessa del problema. Ma andiamo con ordine. Anzitutto cos'è la mindfulness? Perché aziende quali Google, General Mills, Genentech, Disney, Twitter, coltivano la pratica di questa disciplina millenaria che sta rivoluzionando lentamente il modo in cui si interpreta il benessere e la leadership?

La parola mindfulness significa letteralmente “presenza mentale” o “consapevolezza”. Mindfulness è essenzialmente “presenza nel momento”, uno stato in cui ci si apre al momento così com'è. È diventata nota in Occidente grazie a un protocollo medico-scientifico – l'MBSR Mindfulness Based Stress Reduction – ideato dal Prof. Jon Kabat-Zinn per la riduzione dello stress, e sperimentato da oltre 20 anni nello Stress Reduction Clinic dell'Università del Massachusetts. Kabat Zinn ha ideato il protocollo partendo dalla meditazione vipassana e proponendo una serie di esperienze ed esercizi mirati all'allenamento della mente a una presenza quieta e non giudicante.

Il programma ha destato un crescente interesse in quanto, oltre alla riduzione del dolore e all'aumento dell'abilità di gestire situazioni stressanti, ha dimostrato di migliorare anche la capacità di rilassamento, l'energia, l'entusiasmo per la vita e l'autostima. Fatte queste premesse, sento già dire “dove firmo?”. In effetti il protocollo MBSR sta attirando anche in Italia un crescente numero di persone, tanto da far nascere l'Associazione Italiana per la Mindfulness che raggruppa i vari centri e scuole che ne propongono programmi.

E le organizzazioni? Con uno sguardo prospettico vedo la mindfulness come parte indispensabile della formazione al self development e alla leadership. Non si tratta dell'ennesima tecnica o moda (seppure a breve prevedo già pubblicazioni promozionali in cui vedremo la parola “mindful” associata a tutto: da “mindful manager” a “mindful meetings”). Occupandomi di leadership vedo persone bombardate da “tecniche”. I dirigenti con i quali lavoro hanno tutti fatto molti corsi, dalla pianificazione strategica alla gestione del tempo. Ma se non sono presenti a loro stessi nel quotidiano? Se dinanzi alla situazione da affrontare le loro menti sono troppo “busy”: prese in ostaggio da giudizi, preoccupazioni, e pensieri ripetitivi? Come potranno mai essere sufficientemente presenti a se stessi e all'altro per la “messa a terra” di tutto questo sapere? Stephen Covey ha introdotto nel mondo manageriale il paradigma della “proattività” e cioè della necessità, dinanzi a un certo stimolo, di poter scegliere una risposta appropriata piuttosto che cadere vittima della nostra abituale reattività e operare in “pilota automatico”. La mindfulness ci offre lo spazio nel quale scegliere: ci insegna a stare pienamente nel momento, consapevoli delle nostre risorse fisiche, mentali ed emotive e apre la via all'elaborazione di risposte nuove e più efficaci ai problemi “di sempre”.

Per avere risultati, non cercare risultati. Nella mindfulness il mezzo e il fine coincidono. Confesso che, quando nel 2009 sono entrata al Centro Studi Italiano Mindfulness per certificarmi Trainer, ero affascinata dalle possibilità di ciò che allora pensavo come uno strumento. Nel tempo poi ho capito che i benefici ci sono ma si vivono nel medio-lungo termine come “sviluppo spontaneo” della pratica stessa. In quest'ottica la mindfulness è anche un potente antidoto alla costante e logorante “tensione al risultato” che caratterizza le organizzazioni: crea uno spazio in cui centrarsi e rigenerarsi.

Avviso per i naviganti: ci vuole tempo. Non a caso il protocollo MBSR dura otto settimane, e i programmi Corporate si snodano nei mesi affinché le persone possano allenare nel tempo la propria attenzione. Difendiamo dei “corsi da due giorni” se non come semplice introduzione: la mindfulness è una disciplina che dura una vita e diventa un modus vivendi. Incoraggio tutti gli interessati alla mindfulness a conoscerla e a praticarla. In [Istud](#) una parte consistente della Faculty ha seguito corsi di mindfulness per portarla nel nostro lavoro di formazione e coaching. Aggiungo che non è una disciplina da abbracciare se non la si vuole fortemente. Richiede coraggio, impegno e costanza. Nello stesso tempo però è una disciplina “gentile” e regala tra le altre cose qualità come gentilezza, disponibilità, focus ed equanimità. Chi non vorrebbe queste qualità per sé e dal suo management? ♥



*Morag McGill, Head of Leadership Development e Executive Coach, Business School [ISTUD](#).

Formatori & Formazione