

La psicologia strategica per le organizzazioni



Perché la psicologia strategica?



- Una volta si credeva che le cose fossero ferme, si potesse tracciare un mappa e poi seguire la rotta. Oggi sappiamo che noi siamo sempre parte del sistema in cui stiamo operando: questa nuova idea si chiama complessità.
- Ma operare in condizioni di complessità non è precisamente quello che capita oggi alle organizzazioni?

La psicologia strategica



“Non esistono qualità psicologiche individuali, ma relazioni tra soggetti che le strutturano”

Gregory Bateson

Le origini



- La Psicologia Strategica per le organizzazioni nasce dagli studi sulla comunicazione e le interazioni umane di Gregory Bateson e quindi della Scuola di Palto, il cui più noto esponente è Paul Watzlawick.
- Raccoglie numerose suggestioni, tra cui gli studi del terapeuta Milton Erikson, la filosofia costruttivista di von Foerster e von Glaserfeld, alcuni costrutti teorici già scoperti dai sofisti greci, gli studi recenti sulle logiche non ordinarie e l'arte dello stratagemma cinese (Arte della Guerra di Sun Tzu).
- Questa linea di ricerca è stata proseguita in modo del tutto originale in Italia da Giorgio Nardone, principale allievo di Watzlawick, presso il Centro di Terapia Strategica di Arezzo, che è parte del MRI (Mental Research Institute) di Palo Alto.

Cambiare...



“L’ortodossia della ragione instupidisce più di qualsiasi religione”

G. Liechtenberg

L'esigenza



- Oggi l'azienda è complessa: richiede flessibilità e capacità di gestire problemi e relazioni in modo inventivo ed efficace
- Ma per farlo bisogna avere modelli di *problem solving* e comunicazione molto adattabili
- Per “adattabili” intendiamo svincolati da una teoria rigida, pragmatici e focalizzati sui risultati
- La psicologia strategica è un metodo che risolve i problemi, gestisce le relazioni e attiva il cambiamento in persone e organizzazioni a partire dagli obiettivi

L'impatto



- Ristrutturazione di percezioni, idee e comportamenti in modo più funzionale a obiettivi dati
- Capacità di *problem solving* adattabili a qualsiasi situazione di blocco
- Acquisizione di una tecnica di comunicazione (dialogo strategico) fortemente persuasoria
- Un modello di *coaching* e *self coaching* facilmente trasferibile a tutti

Il processo



- Basato sullo sblocco delle tentate soluzioni (tentativi reiterati e fallimentari di risolvere il problema)
- Sperimentalismo dell'intervento e autocorrettività (piccoli passi e bassi investimenti subito)
- Ciclo ricorsivo di domande, riformulazioni, ristrutturazioni, scoperte, prescrizioni
- Comunicazione suggestiva: paradossi, metafore, narrazioni, aforismi
- Non si lavora sulle cause ma sugli esiti, facendoli evolvere con stratagemmi

Case History



- Una banca ci chiede empowerment per i talenti
- Modello di problem solving e coaching in aula applicato a casi reali con soluzione immediata di problemi sia personali che lavorativi
- Tra i commenti: “Facile! Ma non ci avrei mai pensato...”. “E’ un modo di agire sorprendente, paradossale, ma è vero che a volte lo facciamo istintivamente da soli....” “Ma davvero quando i clienti si ostinano a protestare gli devo dire di continuare?”

Risultati (formazione)



- La ristrutturazione della “percezione del problema” a livello non solo cognitivo, ma anche e soprattutto percettivo ed emozionale.
- Nuove soluzioni e nuovi comportamenti, anche per classi di problemi simili
- Gestione degli altri in funzione di cambiamento e problem solving, persuasione, coaching
- Acquisizione di un modello di comunicazione, persuasione, coaching e self coaching ingegnerizzato e replicabile

Risultati (consulenza)



- Attivazione e gestione del cambiamento
- Ristrutturazione della “percezione del problema” con nuove soluzioni immediate
- Replicabilità a classi di problemi simili
- Attivazione di una cultura del coaching, della comunicazione e del problem solving comunicabile al resto dell’azienda.
- Ingegnerizzazione del modello e sua replicabilità in altre situazioni

In conclusione



- Un modello testato in anni e anni di lavoro e successi
- Un sistema che opera sia sulla comunicazione, che sul coaching che sul problem solving in modo integrato
- Una strumentazione efficace a tutti i livelli e per tutte le funzioni dell'azienda
- La chiave per attivare e mantenere il cambiamento sia nelle persone che nei gruppi

E infine....



“Se vuoi vedere impara ad agire”

Heinz von Foerster