

EVOLUZIONE E PROSPERITÀ

La ricerca a cui oggi vorrei stimolare gli amici di Agape riguarda la particolare relazione che può sussistere fra etica e benessere economico. Questa relazione è stata studiata con numerosi approcci, ed è molto in voga nei siti Internet. Io farò una carrellata su diversi studi, citandone alcuni e concludendo con la visione di Borja Valseca nel suo “Il piccolo Principe si mette la cravatta”.

Nel settembre scorso la Scuola Steineriana di Prato ha ospitato il Prof. Aurelio Riccioli che ha parlato della relazione fra Goethe, Steiner e Olivetti, sul tema dell'economia. Uno degli aspetti comuni alla visione dei tre personaggi era la considerazione della crescita di valore come Processo Alchemico: l'impresa “solve et coagula”, portando avanti la promozione del valore. Il denaro, dice Steiner, è spirito realizzato. Egli parte dalla filosofia della libertà per giungere ad affrontare la questione sociale. Queste informazioni mi hanno rimandato ad una lettura di molti anni fa, “Il punto di svolta” di F. Capra, un testo dei primi anni '80 in cui il famoso studioso di Fisica quantistica, noto soprattutto per “Il Tao della Fisica”, analizza i pericoli della nostra civiltà: dal nucleare alla distruzione dell'ambiente ; dalla fame nel mondo all'inquinamento dell'acqua e del cibo... Capra nota l'incapacità degli “esperti” di trovare soluzioni: “ciò che manca è una visione d'insieme, che individui la matrice delle tante crisi che ci affliggono e sappia individuare i semi del cambiamento. Alla radice di questa mancanza c'è la nostra ostinazione ad

applicare ai problemi di oggi strumenti la cui inadeguatezza è già risultata lampante in fisica. “– Einstein aggiungerebbe: non si può risolvere un problema rimanendo nello stesso paradigma all’interno del quale il problema ha avuto origine.

Così, Capra conduce un’analisi critica del pensiero newtoniano – cartesiano che ancora domina (lui si riferisce agli anni 70-80) l’approccio alla medicina, biologia, psicologia, economia. Egli continua: “l’economia attuale è caratterizzata dall’approccio frammentario e riduzionistico tipico della maggior parte delle scienze sociali: gli economisti non riconoscono che l’economia è semplicemente un aspetto del tessuto ecologico e sociale complessivo: un sistema vivente composto da esseri umani in continua interazione fra loro e con le loro risorse naturali, la maggior parte delle quali sono, a loro volta, organismi viventi (e sì, lo so, a molti di noi salta agli occhi la vicinanza di questo pensiero con quello di Bruce Lipton, ma a questo ci dedicheremo in un articolo successivo). L’errore di base delle scienze sociali è quello di dividere tale tessuto in frammenti, considerati indipendenti e trattati in dipartimenti accademici separati”.

Capra continua con una attenta analisi del significato di “Valore” nell’economia e in tutte le scienze sociali, osservando che “gli unici valori che compaiono nei modelli economici correnti sono quelli a cui può essere assegnato un corrispettivo monetario. Per es : l’energia si misura in kilowatt, senza distinzione alcuna fra beni rinnovabili e non rinnovabili; e i costi sociali vengono

aggiunti , incomprensibilmente, come contributi positivi al prodotto nazionale lordo. Una trentina di pagine dopo, Capra osserva che “nella maggior parte dei paesi occidentali, specie negli Usa, il potere delle grandi società economiche, Multinazionali etc, permea virtualmente ogni aspetto della vita pubblica. Esse controllano gran parte del potere legislativo, deformano le informazioni trasmesse dai mass-media, determinano in misura significativa il funzionamento del sistema scolastico e la direzione della ricerca accademica. I boss delle grandi imprese occupano posizioni di primo piano nei consigli d’amministrazione di Università e Fondazioni, dove usano la loro influenza per perpetuare un sistema di valori in accordo con gli interessi delle Società. La natura delle grandi Società per Azioni è profondamente disumana”. Su questa drammatica quanto sacrosanta affermazione, saluto Capra per passare a Carl Rogers. Considero naturale questo passaggio perchè egli, come racconta nel suo saggio “Potere personale”, porta avanti vere e proprie sperimentazioni sull’umanizzazione delle relazioni in ogni ambito, compreso quello del lavoro, anche in grandi aziende. Rogers prende in esame uno studio condotto su 5000 organizzazioni di vario tipo, identificando le caratteristiche dei:

manager ad alta produttività

manager a bassa produttività

orientati sulle persone, che considerano individui unici

orientati sulla produzione

delegano l’autorità

non delegano

coinvolgono i subordinati nelle decisioni	autocratici
non sono punitivi	lo sono
instaurano un buon flusso di comunicazione personale nei 2 sensi	chiusi e quasi inaccessibili
indicono poche riunioni formali, dato il buon flusso di comunicazione	frequenti riunioni in cui solo i capi danno istruzioni
sono gentili e operano efficaci pianificazioni	non lo fanno
i loro gruppi di lavoro sono caratterizzati da molto amor proprio	basso morale
in tempo di crisi	
mantengono la loro posizione di supervisori	si buttano nel lavoro.

In un altro studio citato, (Cherry, 1975), si evidenzia che la persona autorealizzante è dotata di un numero maggiore di queste caratteristiche :

- si impegna in fantasie personali, sogni ad occhi aperti, speculazioni sul significato;
- esprime direttamente i sentimenti ostili;
- gode delle esperienze dei sensi;
- ha dei processi di pensiero associativo non comuni;
- si interessa di filosofia, religione, valori morali , senso della vita;
- è esteticamente reattiva;
- è dotata di insight per le sue motivazioni e il suo comportamento;
- è abile nelle tecniche sociali dell'agire spontaneo, espressività, humour;
- dà valore alla sua indipendenza e autonomia.

In conclusione: la persona in grado di sviluppare stretti rapporti interpersonali, essenzialmente centrata sulla persona, che non dà troppo valore al potere e sviluppa la propria AUTOCOMPRESIONE, sembra poter essere il manager più efficiente e produttivo per un'impresa.

Un'ultima citazione per quanto riguarda gli studi di Rogers: un'esperienza con un gigante industriale, 7 anni di coinvolgimento sempre più profondo nella Filosofia centrata sulla persona; rapporti di fiducia con tutti e fra tutti, alto grado di rispetto per sé e per gli altri; comunicazione aperta, condivisione di decisioni e responsabilità.

In alcuni stabilimenti di questa Società fu condotta una sperimentazione basata sui valori prima elencati. In essi il costo di un particolare prodotto fu 22 cents – nelle altre sedi, 70 cents. Negli uni fu sufficiente la presenza di 3-5 managers; negli altri ne occorsero dai 17 ai 23 . Nei primi, lavoratori e supervisori vanno insieme in fabbrica conversando amichevolmente; di là entrano rapidamente, per lo più separati. Nelle sedi esaminate, la Compagnia ebbe un aumento di profitto così alto che questa sperimentazione fu considerata un segreto commerciale, di cui non fu permessa la pubblicazione dei dati. Salutiamo a malincuore Rogers per concludere, come annunciato all'inizio, con le peripezie di un Piccolo Principe alle prese con una grossa azienda di consulenze. Anche qui si tratta di una storia vera. (mi concedo, solo per un vezzo personale, di citare un altro testo che, seppur romanzando – per quanto se ne sa – racconta una storia di successo che si svolge in una

filiale di una banca dove viene praticata una strana arte... il libro si chiama "La strega di Portobello", ed è di Cohelo). Il coaching aziendale a cui Vilaseca si ispira si propone di "creare le migliori condizioni di lavoro possibili affinché le imprese raggiungano i propri obiettivi rispettando e promuovendo il benessere di tutti i collaboratori". Gli steps del percorso sono così riassunti :

1. Radiografia sullo stato generale dell'azienda e sulla soddisfazione delle persone che la compongono (sì, avete letto bene : soddisfazione);
2. fare il possibile per mettere l'essenziale (l'essenziale... quello invisibile agli occhi...) al centro della strategia aziendale, introducendo nuove misure politiche orientate a migliorare le condizioni di lavoro;
3. puntare sulla promozione dell'autoconoscenza e dello sviluppo personale degli impiegati mediante percorsi di formazione emotiva.

Quest'ultimo punto rappresenta la novità rispetto ad altre avventure di coaching aziendale: la crescita personale. Il misterioso incontro che dall'inizio, citando Steiner Goethe e Olivetti, si auspicava. Incontro ed armonizzazione delle funzioni umane di leadership ed illuminazione, passando attraverso formazioni diverse e variegate. Anche qui, non sto a riassumervi i contenuti del libro, a cui potete facilmente dedicarvi direttamente. Arrivo con un balzo ad una sorta di loro conclusione: la formulazione di un Decalogo a cui ispirarsi

quotidianamente, nel lavoro si ma anche nel quotidiano.
Eccolo:

1. La salute, il benessere, la soddisfazione e la felicità sono il nostro stato naturale; l'antinaturale sono la malattia, l'insoddisfazione, il malessere, la sofferenza.
2. tra lo stimolo esterno e la nostra conseguente reazione interna esiste uno spazio entro il quale abbiamo la libertà di scegliere la risposta da dare (alcuni chiamano questa funzione "respons-abilità");
3. quando proviamo paura, rabbia, tristezza, significa che la nostra interpretazione di ciò che e' successo è stata egocentrica, perciò soggettiva, falsa ed erronea;
4. finchè saremo schiavi delle nostre reazioni emotive, continueremo ad essere schiavi delle circostanze;
5. quando disponiamo di poca energia vitale, siamo meno coscienti e più reattivi. Invece, maggiore è l'energia che abbiamo accumulato, maggiore è la nostra coscienza e la capacità di dare risposte scelte.
6. ognuno fa il meglio che può, dunque la sfida sta nell'imparare ad accettare gli altri come sono e a fluire insieme alle cose come vengono;
7. non esiste la colpa, nè la cattiveria; ma abbonda l'ignoranza di chi siamo e l'incoscienza di non volerlo sapere;

8. lamentarci, protestare e arrabbiarci non serve a cambiare quello che ci è successo; in compenso contribuisce a distruggere il nostro benessere interiore;
9. credere di essere vittime degli altri e delle circostanze è il vero problema. La soluzione è capire che gli unici responsabili del nostro benessere, e malessere, siamo noi;
10. il successo non è la base della felicità. Mentre la felicità è la base di qualsiasi successo veramente sostenibile e dotato di senso.

Il libro di Valseca racconta di questo intervento, realmente accaduto intorno al 2007, su una società di consulenza: essa centuplicò il proprio fatturato in cinque anni.