

[Home](#)[Articoli](#)[Rubriche](#)[Notizie](#)[Newsletter](#)

# Manifesto contro il Multitasking

Pubblicato il 29 marzo 2018

Cerca qui

## ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER

Una volta al mese riceverai gratuitamente la rassegna dei migliori articoli del portale e della rivista Leadership & Management

[Iscriviti Ora](#)

...il multitasking è una delle mode più distruttive importate nelle aziende dalla cultura USA – esaminiamo perchè

## Il ricentraggio delle energie mentali, il processo di RME (Retargeting Mental Energy™)

Esiste un'area di lavoro dove l'impegno trova sempre un riscontro – in azienda ma anche nello sviluppo personale – il **ricentraggio delle energie mentali**, o RME (Retargeting Mental Energy™<sup>[1]</sup>).

Per RME intendiamo una serie di attività di *focusing* (localizzazione) e *positioning* (posizionamento) dell'uso delle proprie energie mentali.

Le attività di *retargeting* vanno dal riconoscere dove stiamo impegnando le nostre forze psicologiche, sino al rivedere le priorità, scartare attività e tempi estranei ai nostri processi vitali o fare piazza pulita di vecchi obiettivi e trovarne di nuovi.

Questo significa anche identificare i distrattori (attività o persone che ci decentrano rispetto all'obiettivo) e gli *absorbers* (attività assorbenti energie), per riposizionarle nel tempo e nello spazio.

Riflessioni operative:

- ricentrare le proprie energie mentali su pochi target significativi;
- riconoscere i falsi target ed evitarli;
- eliminare le attività concomitanti che richiedono energie anziché ricaricarle;

### ULTIMI ARTICOLI

Manifesto contro il Multitasking

29 marzo 2018



eProcurement: un cambiamento dei processi, non solo cataloghi e gare telematiche

28 marzo 2018



Il leader e l'arte di guidare un team

26 marzo 2018



- riconoscere quando si avvia il *multitasking* (assorbimento di energie su più fronti) ed evitarlo ancora prima che si radichi concretamente;
- ri-scoprire la gioia della concentrazione focalizzata su pochi obiettivi alla volta.

Le sole attività di *retargeting* possono ridurre drasticamente il livello di ansia e di stress, prodotto molto spesso dall'iperaccumulo di obiettivi e desideri accorpati in tempi troppo stretti e irragionevoli.

Uno dei motivi che produce l'inefficienza personale e aziendale – ma anche patologie come ansia e stress – si ritrova nel principio errato secondo il quale le persone dispongano di energie incondizionate, infinite e sempre attive.

La realtà con la quale dobbiamo fare i conti è invece quella che vede le persone come proprietarie di energie mentali condizionate (producibili solo a certe condizioni), non infinite, limitate e bisognose di rigenerazione, disponibili per tempi circoscritti e non attivabili meccanicamente (si pensi solo all'energia dell'entusiasmo e di quanti fattori servono per produrle realmente e non falsamente). Per questo le energie mentali costituiscono merce preziosa da trattare con cura. Le attività di *retargeting* possono, in sé, rappresentare uno degli strumenti più forti di una *regia* e di qualsiasi processo di sviluppo.

## Principio di RME (*Retargeting Mental Energy*<sup>TM</sup>)

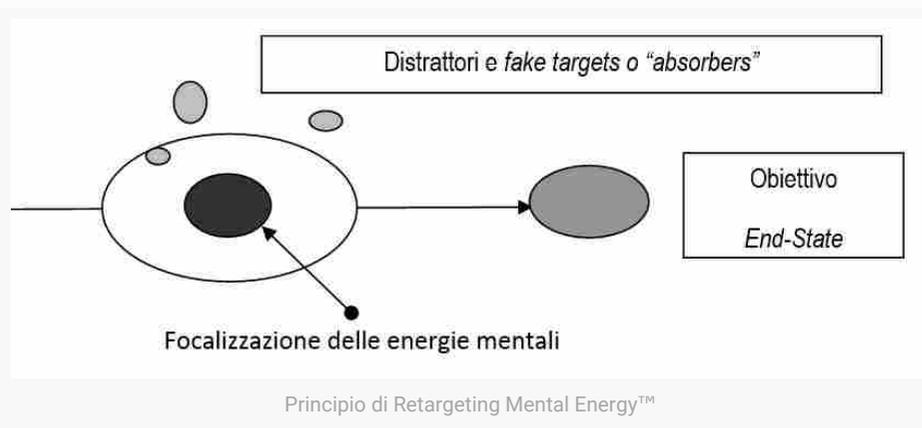
Il cambiamento positivo viene **favorito** dalle seguenti operazioni:

- mappatura e identificazione delle aree critiche su cui lavorare, e degli stati obiettivo (*end-state*) su cui centrare la focalizzazione;
- ritrarre le energie mentali sulle priorità e mantenere la concentrazione su *end-state* positivi (*Retargeting Mental Energy*<sup>TM</sup>).

Il cambiamento viene **bloccato** o ostacolato da:

- mappatura confusa, imprecisa o inesatta delle aree critiche e *end-state*;
- dispersione di energie mentali su falsi target, su distrattori e *absorbers* (attività assorbenti) estranei alle aree di *focusing*.

Il processo di RME (*Retargeting Mental Energy*) richiede la più assoluta concentrazione e dedizione ad "un progetto alla volta", sulle priorità che contano.



## RME e sovraccarico mentale: focalizzazione vs. *multitasking*

Troppo spesso notiamo (in noi e negli altri) la mente vagare alla ricerca di un numero impossibile di traguardi da raggiungere. Il principio RME richiede la disaggregazione di fasi specifiche di vita e di progettualità, con la dedizione totale a "ciò che conta" in un certo periodo della propria vita o della vita dell'azienda, sviluppando **la capacità di posticipare ogni altro progetto**.

Se un manager o chiunque altro nella vita civile pretende di "tenere in piedi" troppi progetti

Piano Impresa  
4.0 –  
trasformazione  
del lavoro,  
formazione,  
occupazione e  
crescita



🕒 21 marzo  
2018

significativi, finisce per pagarne le conseguenze con il consumarsi e abusare delle proprie energie fisiche.

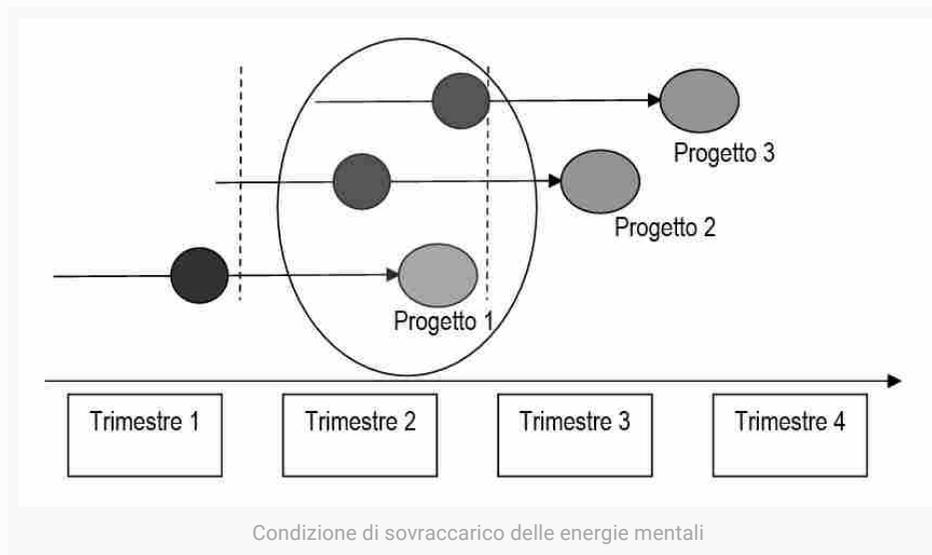
Il principio e le tecniche di RME intendono riportare equilibrio tra obiettivi, ambizioni, ed energie disponibili nell'individuo.

Le azioni di RME sono finalizzate a distinguere il *core targeting* – gli effetti desiderati cui puntare – dalle false priorità, falsi target (*fake targets*) o assorbitori di energie (*absorbers*).

Lo stesso principio viene applicato anche alle aziende, con forti operazioni di **retargeting delle priorità aziendali**, complessive o di intere aree.

Nelle tecniche di RME è essenziale ribadire l'importanza della concentrazione mentale.

Come possiamo notare nello schema, la fine del trimestre 2 vede il tentativo di conclusione di un progetto, e la contemporanea partenza di altri due progetti. Questo produce un sovraccarico e la perdita di efficacia su tutti i progetti.



Fare RME significa anche impostare e inquadrare alcuni *end-state* (stati di arrivo) che possono aiutarci a definire conclusa una certa operazione o progetto.

In termini **tangibili**, la consegna di un libro entro una data è un *end-state*, così come l'uscita sul mercato di un nuovo prodotto. In termini **intangibili**, possiamo evidenziare come *end-state* esemplificativi la serenità ritrovata in famiglia, dopo un percorso di terapia familiare, o la costruzione di un atteggiamento vincente in un team aziendale o agonistico.

Ciascuno di questi *end-state* deve trovare precisi indicatori di verifica.

Gli *end-state* sono **affermazioni di verità** basate su **proposizioni verificabili**, anche quando trattano aspetti intangibili. Ad esempio, (1) "cenerò con la mia famiglia senza che avvengano litigi a tavola", e (2) "mi alzerò da tavola felice" sono due indicatori o proposizioni misurabili, la prima tramite osservazione, la seconda tramite autoanalisi del proprio sentimento in un certo momento del tempo.

In un team agonistico si può verificare con che spirito la squadra scende in campo, o come gestisce una situazione di svantaggio o inferiorità, se con rassegnazione o come sfida, e valutare quali indicatori ce lo confermeranno.

Se una nuova area di interessi si affaccia e pretende attenzione, prima che la linea di azione strategica finalizzata al target abbia prodotto i propri effetti, le energie mentali iniziano a disperdersi e viene meno non solo il progetto iniziale ma anche tutti i progetti successivi.

La morte di molti progetti – al di là di eventuali cattive impostazioni, o loro scarsa utilità – si trova nella dispersione di energie che accade nella normale vita lavorativa e quotidiana.

Perché le persone e le imprese si impegnino su più fronti di quanti riescono a sostenere realmente è venato di mistero. Alcune spiegazioni sono ritrovabili nella sindrome da arrivismo cronico che pervade le società occidentali, o nella volontà di riscatto e di successo che abbaglia la ragione e frena la ricerca di un equilibrio interiore.

Contro questo trend, le *regie* devono lottare per riportare un sano principio di tendenza al *monotasking* (impegnare la mente su un progetto cardine alla volta o su un pensiero prioritario). Questo significa anche contribuire al ripudio del *multitasking* mentale forzato, e supportare il **ricentraggio delle energie mentali** verso pochi ma significativi target di cambiamento ed evoluzione.

[1] Tecnica sviluppata e trademark by Studio Trevisani

A cura di: **Daniele Trevisani**

Elaborato con modifiche dal volume "Il Potenziale Umano", di Daniele Trevisani, [Franco Angeli](#)

Editore

- [Autore](#)
- [Bio](#)



## Daniele Trevisani

Daniele Trevisani, pioniere italiano negli studi sulla Comunicazione e Fattore Umano, Formatore Senior, è stato insignito del premio Fulbright (Governo USA) per le sue ricerche sulla comunicazione interculturale e comunicazione internazionale

Opera come formatore e coach dal 1987 iniziando come Lecturer in Semiotica e Comunicazione presso la University of Hull (UK).

Specialista in Coaching e Mentoring, scrittore, laureato con Lode in DAMS, indirizzo sperimentale in Comunicazione, specializzatosi con onori accademici negli Stati Uniti conseguendo il Master in Communication alla University of Florida (USA).

Oltre 20.000 ore di training tenuti in aziende e organizzazioni, coaching internazionale e 10 pubblicazioni ne fanno tra i principali esperti e Senior Trainer europei in diverse aree della comunicazione, psicologia e potenziale umano. Le sue ricerche spaziano dalla psicologia e comunicazione operativa in ambienti ad alto rischio, al crisis management, fino alla leadership e alle neuroscienze e la comunicazione interculturale.

Ha operato come formatore, coach, Training Manager e speaker per istituzioni quali le Nazioni Unite, in 10 Master Universitari e Business Schools, in oltre 200 aziende Europee, in azioni di formazione mirata di High Potentials, sino al Coaching Senior per Comandanti di Navi, Comandanti di Missioni ONU, Amministratori Delegati e Top Manager di imprese tradizionali e tecnologiche, ed Istituti di Ricerca. Dirige le attività di [www.studiotrevisani.it](http://www.studiotrevisani.it) e le relazioni con consulting internazionali presso [www.danieletrevisani.com](http://www.danieletrevisani.com)



Condividi sui Social Network: