

La Neurochimica della Leadership: Costruire Team ad Alte Prestazioni.

Tempo di lettura 10 minuti

Nell'era digitale e globale, la leadership riveste un ruolo sempre più cruciale per il successo delle organizzazioni. La capacità di guidare un team verso alte prestazioni è diventata una competenza imprescindibile per affrontare le sfide complesse e dinamiche del contesto attuale. Ma cosa c'è dietro al processo di leadership? Quali sono le basi neurochimiche che influenzano il modo in cui guidiamo e ispiriamo gli altri?

Nel presente articolo, esploreremo il campo emergente della neurochimica della leadership, un ambito scientifico che analizza i meccanismi cerebrali e chimici coinvolti nel processo di leadership.

Andremo oltre le tradizionali teorie della leadership e ci addentreremo in un terreno scientificamente rivoluzionario, che ci permetterà di comprendere come costruire team ad alte prestazioni in modo efficace ed efficiente.

Qual è la differenza tra un gruppo di lavoro, un team e un high performance team?

La differenza tra un gruppo di lavoro, un team e un high-performance team può essere spiegata sia scientificamente che concretamente.

Dal punto di vista scientifico, diversi studi hanno dimostrato che un gruppo di lavoro è un insieme di individui che lavorano insieme per raggiungere un obiettivo comune, ma senza necessariamente sviluppare una forte interazione o sinergia tra loro. I membri di un gruppo di lavoro tendono a concentrarsi sulle loro responsabilità individuali e possono mancare di una chiara condivisione di scopi, ruoli e obiettivi. In termini di neurochimica, la collaborazione e la fiducia reciproca possono non essere fortemente sviluppate in un gruppo di lavoro, influenzando la produzione di ossitocina e limitando la performance complessiva.

D'altra parte, un team è un insieme di individui che lavorano in modo collaborativo e interdipendente, mettendo in comune le loro abilità, conoscenze e risorse per raggiungere un obiettivo comune. I membri di un team hanno un senso di appartenenza e condivisione dei valori, con ruoli e responsabilità chiaramente definiti. A livello neurochimico, la creazione di un clima di fiducia e collaborazione

favorisce la produzione di ossitocina, creando un ambiente in cui i membri si sentono coinvolti e motivati a lavorare insieme per ottenere risultati.

Infine, un high-performance team, o squadra ad alte prestazioni, rappresenta il livello più elevato di performance collettiva. Un high-performance team si caratterizza per l'eccellenza nella collaborazione, nella comunicazione e nella sinergia tra i membri. Questi team dimostrano una grande motivazione, adattabilità e resilienza nel raggiungimento degli obiettivi, superando le aspettative e ottenendo risultati eccezionali. Dal punto di vista neurochimico, un high-performance team può beneficiare di livelli ottimali di dopamina, che vengono stimolati attraverso la definizione di obiettivi chiari, sfidanti e misurabili, e dal riconoscimento e celebrazione dei successi.

Concretamente, la differenza tra gruppo di lavoro, team e high-performance team può essere evidente osservando i comportamenti e i risultati prodotti. Mentre un gruppo di lavoro può presentare una performance discreta o limitata, un team dimostra una maggiore coesione, comunicazione efficace e una migliore capacità di risoluzione dei problemi. Un high-performance team si distingue per l'eccellenza nella performance, l'innovazione, la collaborazione sinergica e la capacità di superare le sfide in modo eccezionale.

Ad esempio, immaginiamo un gruppo di lavoro che lavora su un progetto. Gli individui possono lavorare individualmente sulle loro attività assegnate senza un'interazione significativa con gli altri membri. Ci potrebbe essere una mancanza di comunicazione, coordinamento e condivisione delle informazioni. Di conseguenza, il risultato potrebbe essere un prodotto finale mediocre.

Al contrario, un team coinvolto nello stesso progetto lavora in modo collaborativo, con una chiara comprensione dei ruoli e degli obiettivi di ciascun membro. C'è una costante comunicazione, condivisione delle risorse e supporto reciproco. Questo si traduce in un prodotto finale migliore e una maggiore soddisfazione nel lavoro svolto.

Infine, un high-performance team che si occupa dello stesso progetto eccelle in ogni aspetto del lavoro di squadra. Ogni membro del team è altamente motivato, coinvolto e responsabile del risultato finale. La comunicazione è fluida, la creatività è incoraggiata e l'innovazione è costante. Questo porta a risultati eccezionali, superando le aspettative e distinguendosi dalla media.

Ecco una tabella di confronto che evidenzia le differenze tra un gruppo di lavoro, un team e un high-performance team:

Item	Gruppo di lavoro	Team	High-performance team
Interazione	Limitata	Collaborativa	Sinergica e coesa
Comunicazione	Occasionale	Regolare	Fluida e aperta
Obiettivi comuni	Presenti	Presenti	Chiari e condivisi
Responsabilità	Individuali	Condivise	Condivise e chiare
Fiducia	Variabile	Presente	Forte e reciproca
Motivazione	Variabile	Presente	Elevata e intrinseca
Performance	Discreta	Migliorata	Eccezionale e superiore
Risultati	Soddisfacenti	Migliori	Eccezionali e superiori
Sinergia	Limitata	Presente	Elevata e potenziata
Innovazione	Limitata	Possibile	Favorita e incoraggiata

Questa tabella sintetizza le principali differenze tra i tre concetti, mostrando come un high-performance team superi sia un gruppo di lavoro che un team tradizionale.

Che cos'è la neurochimica della leadership?

La neurochimica della leadership si basa sulla consapevolezza che il cervello è il fulcro delle nostre azioni, pensieri ed emozioni. Attraverso studi avanzati sul funzionamento del cervello, gli scienziati hanno scoperto che alcune sostanze chimiche cerebrali, come la dopamina, l'ossitocina e la serotonina, svolgono un ruolo chiave nel modellare i comportamenti e le interazioni sociali.

1. La dopamina, ad esempio, è coinvolta nella motivazione, nella ricerca di ricompense e nella creazione di uno stato di eccitazione. Gli ottimi leader sanno come stimolare la dopamina nei membri del loro team, creando un ambiente che favorisce l'entusiasmo e la focalizzazione sugli obiettivi. Ma in che modo il leader/driver può stimolare la dopamina? Un leader può stimolare la produzione di dopamina nel team stabilendo obiettivi sfidanti, creando un senso di urgenza e soprattutto riconoscendo i successi. Ad esempio, un manager potrebbe stabilire obiettivi mensili stimolanti per i membri del suo team di vendita, incoraggiando tutti i membri a partecipare attivamente al processo. Mentre premia coloro che raggiungono o superano tali obiettivi, il manager assicura che anche chi non riesce a raggiungerli si senta parte integrante del team, offrendo sostegno, feedback costruttivo e opportunità di crescita. Questo approccio favorisce un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni membro si sente valorizzato e motivato a migliorare continuamente le proprie performance, al fine di ambire a premi e riconoscimenti nel mese successivo. Questa strategia aiuta a mantenere elevati livelli di motivazione e impegno nel team.

2. L'ossitocina, conosciuta come l'"ormone del piacere" o dell'amore, riveste un ruolo fondamentale nella creazione di legami sociali e nella fiducia reciproca. Un leader/driver empatico e orientato alla fiducia, che promuove un clima di lavoro positivo e inclusivo, stimola la produzione di ossitocina all'interno del team. Questo ormone potente favorisce un'atmosfera di collaborazione e cooperazione, in cui i membri si sentono valorizzati, ascoltati e supportati.

Immaginiamo ad esempio un'azienda di tecnologia in cui il team di sviluppatori deve affrontare una sfida complessa. Il leader/driver, consapevole dell'importanza della fiducia per affrontare con successo questa sfida, crea un ambiente in cui i membri si sentono liberi di esprimere le proprie idee, senza paura di giudizi o critiche. Organizza sessioni di brainstorming aperte e promuove la condivisione delle competenze e delle risorse. Grazie a questo approccio, i membri del team sviluppano un forte senso di fiducia reciproca e di appartenenza, che si traduce in una maggiore sinergia e nella produzione di risultati di alta qualità. La presenza dell'ossitocina nel team stimola la creatività, l'empatia e la cooperazione, contribuendo a costruire un team ad alte prestazioni.

3. La serotonina, spesso definita come l'"ormone della felicità", gioca un ruolo cruciale nel benessere emotivo e nel senso di sicurezza delle persone. I leader che sono in grado di creare un clima di lavoro positivo e apprezzamento all'interno del team favoriscono l'aumento dei livelli di serotonina, creando un ambiente in cui i membri si sentono valorizzati, sicuri e motivati a dare il meglio di sé.

Immaginiamo di trovarci in un'azienda di consulenza, in cui il team di consulenti lavora su progetti complessi e sfidanti. Il leader/driver di questo team è consapevole dell'importanza della serotonina nel favorire un clima di lavoro ottimale. Perciò, si impegna attivamente a creare un ambiente in cui i membri si sentono sicuri e supportati. Organizza frequenti sessioni di feedback positivo, in cui vengono riconosciuti e apprezzati i contributi individuali. Inoltre, incoraggia la collaborazione e la condivisione delle conoscenze tra i membri del team, creando opportunità di apprendimento e crescita professionale.

Grazie a questa leadership/drivership empatica e stimolante, i livelli di serotonina dei membri del team aumentano, generando un senso di benessere e sicurezza. In un clima di lavoro positivo e gratificante, i talenti individuali emergono e si sviluppano, permettendo al team di raggiungere risultati di eccellenza. I membri si sentono parte integrante di un progetto significativo e sono motivati a dare il massimo delle proprie capacità, sapendo di essere apprezzati e sostenuti dal leader e dai colleghi.

In questo modo, il leader che promuove un clima di lavoro positivo e sicuro non solo favorisce l'aumento dei livelli di serotonina nel team, ma crea anche un ambiente in cui ogni individuo può esprimere il proprio potenziale e contribuire al successo collettivo dell'azienda.

Costruire team ad alte prestazioni

Sulla base delle conoscenze fornite dalla neurochimica della leadership, possiamo delineare alcune strategie per costruire team ad alte prestazioni:

- 1. Creare un ambiente motivante.** Stimolare la dopamina nel team attraverso la creazione di obiettivi chiari e sfidanti. Riconoscere i risultati raggiunti e celebrare i successi per mantenere alta la motivazione.

Immagina di trovarci in una squadra di corridori che si sta preparando per una gara importante. Il leader/driver di questo team è consapevole dell'importanza della dopamina nel mantenere alta la motivazione e stimolare il raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, crea un ambiente motivante in cui ogni corridore si sente coinvolto e ispirato a dare il massimo.

Il leader/driver stabilisce obiettivi chiari e sfidanti per ciascun corridore, creando una mappa precisa del percorso che dovranno affrontare. Questi obiettivi sono come pietre miliari lungo la strada, che segnalano le tappe di progresso e successo. Ad esempio, potrebbe fissare un obiettivo di miglioramento personale, come battere il proprio record di tempo nella gara, o un obiettivo di squadra, come raggiungere una posizione di vertice nella classifica generale.

Ogni volta che un corridore raggiunge un traguardo importante o supera una sfida, il leader riconosce e celebra il risultato in modo significativo. Potrebbe organizzare una cerimonia di premiazione, dove viene consegnata una medaglia simbolica o un riconoscimento speciale al corridore che ha eccelso. Questa celebrazione non solo aumenta la fiducia e la motivazione del corridore premiato, ma ispira anche gli altri membri del team a perseguire i propri obiettivi con determinazione.

L'effetto di questo ambiente motivante è simile a quello di un raggio di sole che illumina la strada dei corridori. La dopamina, nota come "ormone della motivazione", viene stimolata dalla chiarezza degli obiettivi e dal riconoscimento dei successi. I corridori si sentono intraprendenti e determinati a superare le proprie limitazioni, spinti dal desiderio di ottenere risultati ancora migliori.

Attraverso la metafora della squadra di corridori, possiamo comprendere come un leader/driver che crea un ambiente motivante attraverso obiettivi chiari, sfide stimolanti e celebrazione dei successi, favorisca l'aumento dei livelli di dopamina nel team. Questa stimolazione della dopamina alimenta la motivazione e l'impegno dei membri del team, spronandoli a superare se stessi e a perseguire con passione gli obiettivi prefissati.

- 2. Favorire la fiducia e la collaborazione.** Promuovere la produzione di ossitocina attraverso l'instaurazione di un clima di fiducia reciproca e cooperazione. Sviluppare relazioni basate sulla trasparenza, la condivisione delle responsabilità e l'empatia.

Immagina di essere il capitano di una squadra di vela che si prepara per una regata. Come leader, sei consapevole dell'importanza della fiducia e della collaborazione nel garantire il successo della tua squadra. Decidi di promuovere la produzione di ossitocina, l'"ormone del legame sociale", attraverso l'instaurazione di un clima di fiducia reciproca e cooperazione.

Nella vela, ogni membro dell'equipaggio ha un ruolo fondamentale e contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo comune: superare gli avversari e raggiungere la linea di arrivo. Promuovi la fiducia all'interno della tua squadra creando un ambiente di trasparenza, in cui ogni membro si sente libero di esprimere le proprie idee, le proprie preoccupazioni e le proprie sfide. Incoraggi la condivisione delle responsabilità, in modo che ognuno si senta coinvolto nel processo decisionale e abbia un senso di appartenenza e impegno verso il risultato finale.

Immagina che durante una regata, si verifichi un'imprevista variazione del vento. In un ambiente in cui la fiducia e la collaborazione sono al centro, ogni membro dell'equipaggio si sente libero di esprimere le proprie intuizioni e suggerimenti. Insieme, lavorano come un'unica entità, adattando rapidamente la strategia e coordinando le azioni per sfruttare al meglio le nuove condizioni. La fiducia reciproca e la cooperazione permettono loro di agire con prontezza e decisione, mantenendo un passo avanti rispetto agli avversari.

Questo esempio di squadra di vela mette in luce l'importanza di promuovere la produzione di ossitocina attraverso la fiducia e la collaborazione. Come leader/driver, devi creare un clima in cui i membri del team si sentano valorizzati, rispettati e sostenuti. L'instaurazione di relazioni basate sulla trasparenza e sull'empatia favorisce il rafforzamento dei legami all'interno del team, permettendo a ciascun membro di dare il proprio contributo in modo autentico e significativo.

Questo esempio di squadra di vela può ispirare i manager e gli imprenditori a riflettere sulle dinamiche del loro team e sull'importanza di promuovere un clima di fiducia e collaborazione. Sviluppando relazioni basate sulla trasparenza, la condivisione delle responsabilità e l'empatia, si potrà favorire la produzione di ossitocina nel team, creando un ambiente in cui i talenti individuali emergono e si integrano efficacemente per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

- 3. Promuovere il benessere e la sicurezza.** Favorire l'aumento dei livelli di serotonina attraverso l'attenzione al benessere psicologico e fisico dei membri del team. Creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ognuno si senta valorizzato e supportato.

Immagina di gestire un'azienda che produce e vende prodotti biologici e sani per la cura del corpo. Come leader/driver, comprendi l'importanza di promuovere il benessere e la sicurezza all'interno del tuo team. Decidi di favorire l'aumento dei livelli di serotonina, l'"ormone del benessere", attraverso l'attenzione al benessere psicologico e fisico dei tuoi dipendenti.

Nella tua azienda, crei un ambiente di lavoro inclusivo in cui ognuno si sente valorizzato e supportato. Ad esempio, organizzi regolarmente sessioni di fitness o attività ricreative che coinvolgono tutto il team, incoraggiando uno stile di vita sano e attivo. Queste attività non solo favoriscono il benessere fisico dei dipendenti, ma creano anche opportunità per rafforzare i legami sociali, migliorare la comunicazione e aumentare la fiducia reciproca.

Inoltre, adotti politiche aziendali che promuovono un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Ti assicuri che i dipendenti abbiano accesso a programmi di supporto psicologico o consulenze per affrontare lo stress e le sfide personali. Organizzi workshop sullo sviluppo personale e professionale, consentendo ai membri del team di acquisire nuove competenze e crescere nel loro percorso di carriera.

Immagina che uno dei tuoi dipendenti, Alice, stia attraversando un periodo di stress a causa di impegni personali e lavorativi. In un ambiente in cui il benessere e la sicurezza sono priorità, ti avvicini ad Alice in modo empatico e offri supporto. Proponi soluzioni flessibili per affrontare le sue sfide e le assegni compiti adeguati alle sue capacità e disponibilità. Grazie a questo sostegno, Alice si sente valorizzata e supportata nel superare le difficoltà, aumentando la sua motivazione e il suo senso di appartenenza al team.

Questo esempio aziendale mette in evidenza l'importanza di promuovere il benessere e la sicurezza all'interno di un team. Come leader/driver, devi creare un ambiente in cui ogni membro si senta valorizzato e supportato, sia dal punto di vista psicologico che fisico. Investire nella salute e nel benessere dei dipendenti non solo migliora l'atmosfera lavorativa, ma aumenta anche la produttività e la soddisfazione complessiva del team.

Questo esempio aziendale può stimolare i manager e gli imprenditori a riflettere sulle pratiche adottate nella propria azienda per promuovere il benessere dei dipendenti. Attraverso l'attenzione al benessere psicologico e fisico, si possono aumentare i livelli di serotonina nel team, creando un ambiente in cui i talenti individuali possono emergere e crescere, portando a prestazioni elevate e a un clima di lavoro positivo.

Quali sono i riferimenti scientifici che avvallano questo mio articolo?

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. Questo articolo presenta la teoria dell'autodeterminazione, che esplora i fattori che influenzano la motivazione intrinseca e l'autonomia delle persone, e il loro impatto sul benessere e la crescita individuale.
2. Rock, D. (2008). SCARF: a brain-based model for collaborating with and influencing others. Questo articolo introduce il modello SCARF (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness), basato sui meccanismi cerebrali e sulla neurochimica sociale, che spiega come le persone reagiscono alle interazioni sociali e come i leader possono influenzare gli altri in modo efficace.
3. Zak, P. J., & Knack, S. (2001). Trust and growth. Questo studio esplora il ruolo della fiducia nelle relazioni interpersonali e dimostra come la fiducia reciproca tra le persone possa influenzare la cooperazione, la produttività e la crescita economica.
4. Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Questo articolo evidenzia il bisogno innato dell'essere umano di appartenere a gruppi sociali e di sviluppare relazioni significative, sottolineando l'importanza delle relazioni interpersonali per il benessere e il senso di appagamento individuale.
5. Amodio, D. M., & Frith, C. D. (2006). Meeting of minds: the medial frontal cortex and social cognition. Questo studio esamina il ruolo della corteccia frontale mediale nel processo di interazione sociale e nella comprensione delle intenzioni e degli stati mentali degli altri, fornendo una prospettiva sulle basi neurali della cognizione sociale.

6. Kringelbach, M. L. (2005). The human orbitofrontal cortex: linking reward to hedonic experience. Questo articolo analizza il coinvolgimento della corteccia orbitofrontale umana nelle esperienze di piacere e nella valutazione delle ricompense, fornendo una comprensione delle basi neurali del piacere e della gratificazione.
7. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. Questo lavoro propone la teoria dell'ampliamento e costruzione, che sostiene che le emozioni positive ampliano le risorse cognitive e sociali delle persone, promuovendo la resilienza, la creatività e il benessere a lungo termine.
8. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Questo articolo introduce il concetto di intelligenza emotiva, che riguarda la capacità di comprendere, gestire ed esprimere le emozioni in modo efficace e di utilizzare queste competenze per guidare il pensiero e il comportamento.
9. Seligman, M. E. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. In questo libro, l'autore propone una visione completa del benessere umano, includendo elementi come l'impegno, le relazioni positive, il significato e il raggiungimento di obiettivi, oltre al semplice piacere, ponendo le basi per la psicologia positiva.
10. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Questo libro popolare introduce il concetto di intelligenza emotiva e sostiene che le competenze emotive siano fondamentali per il successo e la leadership efficace, superando l'importanza del quoziente intellettivo (IQ).

7 suggerimenti per costruire un high performance team

Ecco sette suggerimenti per costruire un high performance team:

1. **Definire una visione e degli obiettivi chiari.** Comunicare una visione ispiratrice e stabilire obiettivi sfidanti ma realizzabili per il team. Questo fornirà una direzione comune e un senso di scopo condiviso.
2. **Scegliere i membri giusti.** Selezionare attentamente i membri del team in base alle loro competenze, esperienze e attitudini. Cerca persone che siano motivate, collaborative e desiderose di crescere.
3. **Promuovere la fiducia e la trasparenza.** Creare un ambiente in cui la fiducia reciproca sia favorita. Fornire feedback aperto e onesto, incoraggiare la condivisione delle idee e delle informazioni, e promuovere la collaborazione.
4. **Favorire una cultura del feedback continuo.** Incoraggiare una cultura in cui il feedback sia considerato un'opportunità per il miglioramento. Sia i leader che i membri del team dovrebbero essere aperti ad accettare e dare feedback costruttivi in modo regolare.

5. **Sviluppare competenze e formazione.** Investire nel continuo sviluppo delle competenze del team attraverso la formazione e l'apprendimento. Offrire opportunità di crescita professionale per migliorare le capacità individuali e collettive.
6. **Favorire la collaborazione e il lavoro di squadra.** Incentivare la collaborazione e il lavoro di squadra attraverso la creazione di spazi e momenti dedicati all'interazione e alla condivisione delle conoscenze. Promuovere la condivisione delle responsabilità e l'approccio "no blame" per risolvere eventuali problemi.
7. **Celebrare i successi e ricompensare i risultati.** Riconoscere e celebrare i successi del team. Creare un sistema di ricompense e riconoscimenti che valorizzi i risultati raggiunti e motivi il team a continuare a perseguire l'eccellenza.

Ricorda che costruire un team ad alta performance richiede tempo, impegno e costante adattamento. Sii paziente e perseverante nel promuovere una cultura di eccellenza e miglioramento continuo.

Conclusioni

Le conclusioni di questo articolo ci portano a riflettere sul potenziale straordinario di un team ad alta performance. Come una squadra di scienziati che esplora l'universo alla ricerca di nuove frontiere, anche noi possiamo spingere i confini delle nostre capacità e realizzare grandi imprese quando lavoriamo insieme in armonia.

Un team ad alta performance è come una costellazione brillante nel cielo notturno. Ogni membro è una stella che brilla con la propria unicità, ma insieme creano un'armonia luminosa che illumina l'intero universo aziendale. È attraverso la fiducia, la collaborazione e la costante ricerca di eccellenza che si raggiungono risultati straordinari.

Siamo chiamati a essere i capitani dei nostri team, guidandoli verso l'infinito potenziale che risiede in ognuno di noi. Dobbiamo promuovere una cultura che incoraggi la crescita, il rispetto reciproco e la condivisione delle idee. Quando nutriamo e coltiviamo il terreno fertile della nostra squadra, permettiamo ai talenti individuali di sbocciare e creiamo un ambiente in cui le menti brillanti possono unirsi per superare ogni sfida.

Oggi, più che mai, è fondamentale abbracciare la neurochimica della leadership e adottare una mentalità orientata alla creazione di team ad alte prestazioni. Dobbiamo alimentare la passione, l'energia e il desiderio di eccellere, trasformando le nostre aziende in fucine di innovazione e successo.

Quindi, solleviamo le vele delle nostre imprese, spingiamoci l'un l'altro verso nuove vette e lasciamo che l'entusiasmo contagioso del nostro team sia il vento che ci guida. Ricordiamo che il successo non è solo un traguardo, ma un viaggio emozionante che intraprendiamo insieme.

Prendiamo l'ispirazione da coloro che sono venuti prima di noi, che hanno dimostrato che è possibile costruire team ad alta performance. È il momento di agire, di sognare in grande e di trasformare i nostri team in motori di cambiamento e successo.

Il futuro appartiene a coloro che si impegnano per costruire team ad alta performance, e oggi abbiamo l'opportunità di scrivere la nostra storia di successo. Siamo pronti a sollevare il velo dell'ignoto e scoprire l'incredibile potenziale che risiede dentro di noi.

Insieme, possiamo conquistare le stelle e realizzare imprese che superano ogni aspettativa. Il momento di agire è adesso. Siate leader audaci, ispirate i vostri team e trasformate il vostro ambiente di lavoro in un rifugio di innovazione, collaborazione e successo duraturo.

Andiamo avanti, verso il futuro luminoso di un team ad alta performance. Il successo ci attende, pronti a coglierlo.



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