



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

FLESSIBILITÀ EMOTIVA

FLESSIBILITÀ MODULO DI FORMAZIONE



euro
pass



SKILL
CONSULTING
up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



Tavola dei contenuti

01

Introduzione

02

**Il modulo nell'ambiente
professionale**

03

**Impatti riconosciuti attraverso
stereotipi di genere**

04

Buone pratiche e suggerimenti

05

Conclusioni

1. Introduzione



Nel viaggio della vita, ci troveremo di fronte a un'ondata di cambiamenti, transizioni e nuove esperienze, che possono generare crisi o anche essere magnifiche opportunità di crescita in qualsiasi ambito della nostra vita. Esistono diversi tipi di abilità legate alla flessibilità. Si tratta della **flessibilità cognitiva**, che implica l'adattamento del proprio pensiero e la ricettività a nuove idee, e della flessibilità emotiva, che implica la gestione delle proprie e altrui emozioni in modo sano.

La flessibilità emotiva si riferisce alla capacità di adattarsi e rispondere alle diverse esperienze e situazioni emotive in modo equilibrato e adattivo. Di conseguenza, gli individui sono in grado di navigare in una gamma di emozioni, di adattare le loro risposte emotive in base al contesto e di modificare i loro stati emotivi secondo le necessità.

Gli individui con flessibilità emotiva non sono rigidamente legati a uno stato emotivo, ma sono in grado di sperimentare ed esprimere un'ampia gamma di emozioni in modo sano e appropriato. Possono adattare le loro risposte emotive in base alle richieste di una situazione, mostrare resilienza di fronte alle sfide e mantenere il benessere emotivo. È strettamente correlata ad altri aspetti dell'intelligenza emotiva, come la consapevolezza di sé, l'autoregolazione, l'empatia e le abilità sociali. Svolge un ruolo cruciale nella costruzione e nel mantenimento di relazioni positive, nella gestione dello stress, nella risoluzione dei problemi e nel benessere emotivo generale. Lo sviluppo della flessibilità emotiva implica l'autoriflessione, la pratica della mindfulness, il miglioramento delle strategie di regolazione delle emozioni e la promozione dell'empatia e della comprensione verso se stessi e gli altri.



2. Il modulo nel ambiente professionale



La flessibilità emotiva è un'abilità preziosa nel mercato del lavoro, in quanto permette alla persona di fluire e adattarsi alle diverse situazioni dell'ambiente in modo felice e sano. Quando si tratta di comprendere l'ambiente che ci circonda e di poter concentrare le energie delle persone e la strategia delle aziende in modo che possano essere efficacemente indirizzate in termini di competitività, arriva un nuovo concetto che ci permette di definire la nostra situazione attuale in modo più vicino e preciso, e questo concetto è l'AMBIENTE BANI. Questi ambienti vanno a braccetto con alcune delle più note soft skills come la resilienza, il coraggio, la creatività, l'integrità e l'intelligenza emotiva.

L'ambiente BANI prende il nome dalle iniziali di **Brittle**, **Anxious**, **Nonlinear** e **Incomprehensible**. È il nuovo modo di intendere i processi di cambiamento che possiamo subire nel corso della nostra vita, che generano caos e confusione in tempi molto brevi. Viviamo in un processo accelerato di cambiamento costante e dobbiamo essere preparati ad affrontarlo. Tutto può accadere in un momento. Tuttavia, potreste non avere le risorse o le conoscenze per affrontare tutti questi cambiamenti. Che cosa si può fare, dunque? Ecco alcuni punti chiave da considerare riguardo al rapporto tra flessibilità emotiva e donne nel mercato del lavoro:

- La flessibilità emotiva consente alle donne di comunicare e collaborare efficacemente con colleghi, clienti e stakeholder. Comporta la capacità di comprendere e gestire le proprie emozioni, di ascoltare in modo empatico e di rispondere in modo appropriato in contesti lavorativi diversi.
- Le donne che dimostrano flessibilità emotiva hanno un netto vantaggio quando si tratta di adattarsi a nuovi ruoli, tecnologie emergenti e dinamiche lavorative in evoluzione. Le donne sono in grado di navigare in territori sconosciuti con resilienza e agilità. Sono in grado di abbracciare il cambiamento, di apprendere rapidamente nuove competenze e di adattare la loro mentalità per abbracciare approcci innovativi.
- Nel mercato del lavoro, le donne devono spesso affrontare diversi fattori di stress, come le sfide legate all'equilibrio tra vita privata e lavoro, i pregiudizi di genere e le pressioni legate alla carriera. La flessibilità emotiva conferisce alle donne la capacità di regolare le proprie emozioni, gestire lo stress e riprendersi dagli imprevisti.
- Le donne dotate di intelligenza emotiva e flessibilità sono in grado di ispirare e motivare altri professionisti, gestire i conflitti e prendere decisioni sagge. La loro capacità di considerare prospettive diverse e di adattare il loro stile di leadership aumenta la loro efficacia nei ruoli manageriali.

3. Impatti riconosciuti attraverso gli stereotipi di genere



Quando una credenza si stabilisce nel nostro cervello, lo fa sostenuta da un riferimento principale, che generalmente nasce nell'infanzia e da una figura di riferimento a cui attribuiamo una grande autorità morale. Da quel momento in poi, ci sviluppiamo nella società, nella sfera personale, affettiva o professionale, alla ricerca di riferimenti che rafforzino la convinzione formata in quel momento e alimentata nel corso degli anni. Per disarmare una convinzione limitante abbiamo la pericolosa tendenza a volerla abbattere, ma questo può innescare un movimento difensivo nel cervello contro la minaccia che arrivi qualcuno a mettere in discussione qualcosa che ha considerato parte della sua identità. Ecco perché la cosa giusta da fare non è "abbatterla", ma "smontarla" cercando di rompere con la certezza. E se la certezza è al 100%, la mancanza di certezza può variare dal 99% all'1%. Non appena si riesce a mettere un tassello per minare questa certezza, abbiamo già iniziato a raggiungere il nostro obiettivo.

Gli stereotipi di genere possono avere un impatto significativo sulla flessibilità emotiva delle donne, poiché queste ultime sono spesso associate a determinati tratti della personalità rispetto agli uomini. Queste aspettative possono portare le donne a limitare alcune espressioni emotive, come la rabbia o l'ambizione, limitando la loro capacità di essere emotivamente flessibili e autentiche. Possono anche influenzare il modo in cui le donne percepiscono e riflettono sulle proprie emozioni, ostacolando lo sviluppo di una maggiore comprensione e consapevolezza emotiva, elementi chiave della flessibilità emotiva.

Questo può creare ostacoli alla ricerca di aiuto e influire negativamente sulla capacità delle donne di sviluppare abilità di coping e adattabilità emotiva. E naturalmente possono anche influenzare la percezione delle donne nei ruoli di leadership. Le aspettative tradizionali possono rendere difficile per le donne in posizione di leadership mostrare le emozioni in modo equilibrato ed essere percepite come forti e competenti. Questo può limitare la loro capacità di esercitare la leadership in modo flessibile e adattivo.

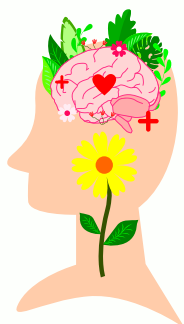
È importante riconoscere e sfidare questi stereotipi di genere per promuovere la flessibilità emotiva nelle donne. Promuovere l'accettazione di un'ampia gamma di emozioni e fornire supporto per lo sviluppo di competenze emotive può aiutare a contrastare gli effetti negativi degli stereotipi di genere e a promuovere la resilienza emotiva in tutti gli individui.

4. Buone pratiche e suggerimenti



Mettendo in atto queste strategie, potrete migliorare la vostra flessibilità emotiva e prepararvi al successo in un ambiente di lavoro frenetico e intricato. Ecco alcuni **consigli** efficaci per migliorare la flessibilità emotiva:

- **Tempo per autoriflettere:** Prendetevi un momento per analizzare le vostre emozioni e i vostri pensieri. Identificate gli schemi di pensiero e le convinzioni limitanti che possono influenzare la vostra flessibilità emotiva. Chiedetevi se le vostre risposte emotive sono adattive e allineate con i vostri obiettivi e valori.



- **Controlla le tue emozioni:** Riconoscere che tutte le emozioni sono valide e che non esistono emozioni "giuste" o "sbagliate". Permettete a voi stessi di provare e sperimentare un'ampia gamma di emozioni senza giudicarvi. Accettare che le emozioni cambiano e fluttuano.

- **Costruisci la resilienza emotiva:** Sviluppare le capacità di adattamento e recupero dalle sfide emotive. Ciò implica imparare a gestire lo stress, cercare supporto quando necessario e sviluppare strategie di coping sane, come la pratica della mindfulness, la meditazione o l'esercizio fisico.



- **Nutri l'empatia e la compassione:** Stimolare l'empatia verso se stessi e verso gli altri. Riconoscere che ognuno ha le proprie lotte e sfide emotive. Praticate la compassione per voi stessi quando affrontate difficoltà ed errori, e anche per gli altri quando attraversano momenti difficili.

5. Conclusioni



Le emozioni svolgono un ruolo centrale nell'insieme delle competenze necessarie per la vita e le organizzazioni pongono sempre più l'accento sulla stimolazione dell'intelligenza emotiva per raggiungere il successo sul posto di lavoro. Per questo motivo, è stato sottolineato che è importante occuparsi dell'equilibrio emotivo per proteggere la nostra salute e il nostro benessere. La flessibilità emotiva è di grande importanza per le donne nel mercato del lavoro per diversi motivi, uno dei quali è che l'ambiente di lavoro è in continua evoluzione e chi possiede flessibilità emotiva è in grado di adattarsi meglio ai cambiamenti. Possono affrontare situazioni impreviste, ristrutturazioni organizzative o cambiamenti nelle responsabilità lavorative con maggiore resilienza e adattamento emotivo.

In una certa misura, il mercato del lavoro può essere stressante, soprattutto per le donne che devono affrontare ulteriori sfide, come il divario di genere o l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Per questo motivo, la flessibilità emotiva consente loro di gestire efficacemente lo stress, trovare soluzioni creative e mantenere una mentalità positiva di fronte alle avversità.

Sviluppare la capacità di comprendere e gestire le proprie emozioni, nonché di mostrare empatia verso gli altri, contribuisce a costruire relazioni di lavoro più forti ed efficaci. Le donne emotivamente flessibili sono in grado di comunicare efficacemente, di risolvere i conflitti e di collaborare in modo costruttivo con colleghi e dirigenti.

Si può concludere che la flessibilità emotiva consente alle donne di prendere decisioni ponderate ed equilibrate nell'ambiente di lavoro, in quanto sono in grado di valutare obiettivamente diverse prospettive, di considerare gli aspetti emotivi rilevanti e di prendere decisioni basate su un ragionamento logico e su una profonda comprensione delle implicazioni coinvolte. È inoltre fondamentale per il benessere personale.

La capacità di gestire le richieste lavorative e le esigenze personali con flessibilità emotiva può portare a una maggiore soddisfazione sul posto di lavoro e a un senso di realizzazione nella vita professionale. In altre parole, svolge un ruolo cruciale per il successo delle donne sul posto di lavoro, consentendo loro di adattarsi al cambiamento, gestire lo stress, stabilire relazioni di lavoro efficaci, prendere decisioni informate e mantenere un benessere personale ottimale.

Bibliografía



- Caballero Muñoz, D., & Blanco Prieto, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(4). <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719412.pdf>
- Egor, V. (2021). 3 maneras en las que podemos desarrollar flexibilidad emocional. Fundación Relaciones Sanas. <http://fundacionrelacionessanas.org/desarrollar-flexibilidad-emocional/>
- Huicab García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8823211>
- Villalobos Antúnez, J. V. (2022). The contexts of uncertainty: VUCA environments or BANI environments? Towards a social science episteme. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8697022>
- García Fernández, M. & Giménez-Mas, S.I. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52. <http://www.cepcuevasolula.es/espisal>.
- Castellano, V. (2022). Susan David: la agilidad emocional y cómo convivir con nuestras emociones. *Blogthinkbig.com*. <https://blogthinkbig.com/susan-david-agilidad-emocional>
- Goleman, D. (1995). 'Emotional Intelligence - Why it Can Matter More Than IQ.' London: Bantam.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Autori

© Maggio 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Caratterizzazione, condividere con lo stesso termine



tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato per qualsiasi fine, anche commerciale.

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere per qualsiasi fine, anche commerciale.

Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

Stessa Licenza — Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario.

Divieto di restrizioni aggiuntive — Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.