



Friederike Fabritius

AUTORE · SCIENZIATO

La maggior parte delle organizzazioni seleziona i propri leader in base alla loro capacità di reggere la pressione, per poi creare culture che solo quei leader sono in grado di sopportare. Quando i profili di personalità che raggiungono i vertici ricreano sistematicamente le condizioni che si adattano alla loro chimica cerebrale, il risultato non è una cattiva intenzione gestionale, ma un pregiudizio strutturale radicato nei sistemi di assunzione, promozione e valutazione delle prestazioni. I programmi DEI si concentrano sugli aspetti demografici; raramente raggiungono il livello neurologico che determina se le persone di talento decidono effettivamente di rimanere.

Friederike Fabritius è una neuroscienziata e autrice di best seller del **Wall Street Journal** che aiuta le organizzazioni a individuare le condizioni strutturali – e non solo i comportamenti manageriali – che inducono le persone di talento a perdere motivazione e ad andarsene.

Friederike Fabritius di 2026 Biografia

- Il suo modello di "diversità delle neurosignature", sviluppato nel libro **The Brain-Friendly Workplace**, offre ai team dirigenziali una spiegazione precisa e scientificamente fondata del perché il fenomeno dell'abbandono dei talenti persista nonostante i tradizionali investimenti in materia di DEI, oltre a un meccanismo specifico per affrontarlo.
- Lei definisce questo fenomeno "neurogap" – la deriva strutturale verso profili di personalità dominati dalla dopamina e dal testosterone ai vertici delle organizzazioni – e fornisce una diagnosi verificabile per colmarlo, piuttosto che una generica aspirazione all'inclusione.
- Il suo background spazia dalla ricerca in neuroscienze presso il Max Planck Institute for Brain Research alla consulenza gestionale presso McKinsey and Company: una combinazione che le conferisce credibilità in due ambiti, mentre la maggior parte dei relatori di neuroleadership ne rivendica solo uno.
- Il pubblico esce dalla conferenza con quattro neurosignature mappate collegate a specifici comportamenti sul posto di lavoro, risposte allo stress e stili di collaborazione: uno strumento concreto, non un semplice cambiamento di mentalità.
- I suoi modelli sono pubblicati e accessibili ai colleghi: un articolo dell'*Harvard Business Review* e un libro bestseller del *Wall Street Journal* riducono lo scetticismo interno che i team di leadership orientati all'evidenza solitamente nutrono nei confronti delle scienze comportamentali.

DISPONIBILE PER

- Relatori

TEMI DI CONVERSAZIONE DI FRIEDERIKE

- Cultura organizzativa
- Esperienza dei dipendenti
- Futuro del lavoro
- Neurodiversità
- Strategie di fidelizzazione dei talenti

LINGUA: Inglese

Punti salienti della biografia

- Neuroscienziata formatasi presso il Max Planck Institute for Brain Research; ex collaboratrice di McKinsey and Company
- Autrice principale di *The Leading Brain: Neuroscience Hacks to Work Smarter, Better, Happier* (Random House) - nominato Miglior Libro di Management da strategy+business
- Autrice di *The Brain-Friendly Workplace: Why Talented People Quit and How to Get Them to Stay* - bestseller del Wall Street Journal
- Collaboratrice di Harvard Business Review; i suoi lavori sono stati pubblicati su Wall Street Journal, Forbes, Newsweek e CNBC
- Membro del consiglio socio-politico di acatech, l'Accademia tedesca per la tecnologia, che fornisce consulenza al governo tedesco in materia di tecnologia, digitalizzazione e IA
- Membro del comitato consultivo di NeuroColor; LinkedIn Top Voice

Biografia

Presso l'Istituto Max Planck per la ricerca sul cervello, Friederike Fabritius ha studiato cosa accade realmente all'interno del cervello sotto pressione. In McKinsey and Company, ha osservato cosa fanno realmente le organizzazioni - e quanto raramente queste due cose coincidano. Il divario tra loro è il problema che il suo lavoro mira a colmare.

La sua tesi centrale, sviluppata in due libri e testata sul campo con organizzazioni quali EY, BCG e Google, è specifica: la maggior parte dei team dirigenziali è caratterizzata da un'eccessiva presenza di personalità dominate dalla dopamina e dal testosterone, selezionando la tolleranza allo stress in modi che escludono sistematicamente altri profili cognitivi. Lei chiama questo fenomeno "neurogap". Esso spiega perché le persone di talento se ne vanno non a causa di manager mediocri, ma a causa di ambienti mal calibrati - e perché i problemi di fidelizzazione persistono nonostante i continui investimenti in DEI.

In *The Brain-Friendly Workplace* - un bestseller del Wall Street Journal - Fabritius identifica quattro neurosignature legate a comportamenti distinti sul posto di lavoro, risposte allo stress e preferenze comunicative. Questo quadro offre ai team delle risorse umane e di leadership una diagnostica basata sulla chimica del cervello piuttosto che su proxy demografici. Il suo articolo sull'Harvard Business Review sulla diversità delle neurosignature ha portato l'argomento a un pubblico di professionisti; il suo libro precedente, *The Leading Brain* (nominato Best Management Book da strategy+business), ne ha stabilito la credibilità scientifica.

È membro del consiglio socio-politico di acatech, l'Accademia tedesca per la tecnologia, che fornisce consulenza al governo tedesco in materia di digitalizzazione e IA: un ruolo che riflette la dimensione applicata e orientata alle politiche della sua scienza. Ai consigli di amministrazione e ai team dirigenziali alle prese con problemi di performance sostenuta, fidelizzazione e cultura, offre qualcosa di distintivo: un modello causale verificabile, non un invito al cambiamento comportamentale senza una spiegazione strutturale.

Argomenti principali delle conferenze

- Diversità delle neurosignature e fidelizzazione dei talenti
- Leadership e processo decisionale basati sul cervello
- Prestazioni di picco e neuroscienza del flusso
- Diversità cognitiva e inclusione

- Neuroscienze del cambiamento, dell'incertezza e della resilienza
- Fiducia, collaborazione e cervello sociale
- Apprendimento, neuroplasticità e formazione delle abitudini sul lavoro

Ideale per

- I responsabili delle risorse umane (CHRO) e i leader responsabili della strategia di gestione dei talenti e dei risultati di fidelizzazione
- Dirigenti senior e team esecutivi alla ricerca di modelli basati su dati concreti per la progettazione della cultura aziendale
- Responsabili della formazione e dello sviluppo che stanno creando programmi di performance o di diversità cognitiva
- Consigli di amministrazione e responsabili della trasformazione che gestiscono il lavoro ibrido, i cambiamenti nella forza lavoro e il coinvolgimento continuo

Risultati per il pubblico

- Un quadro di riferimento specifico – la diversità delle neuro-impronte – per diagnosticare perché la cultura attuale favorisce il turnover, con misure concrete e specifiche per colmare il neuro-divario
- Comprensione pratica di come la chimica del cervello influenzi le prestazioni, la tolleranza allo stress, lo stile di collaborazione e le preferenze comunicative all'interno di un team
- Una comprensione più chiara di come progettare ambienti che supportino la diversità cognitiva al di là degli obiettivi demografici
- Approcci concreti alla gestione di team ibridi e distribuiti in linea con il modo in cui i diversi tipi di cervello funzionano effettivamente meglio sotto pressione
- Una prospettiva basata su dati concreti sul perché le iniziative DEI si arenano a livello neurologico – e su come superare le mere aspirazioni per arrivare a un cambiamento strutturale

Friederike Fabritius 2026 discorsi & argomenti

Affrontare il cambiamento e l'incertezza con resilienza emotiva

Esplora come i leader possano guidare i team attraverso il cambiamento e l'incertezza avvalendosi delle neuroscienze cognitive sociali, con strumenti pratici per una comunicazione in sintonia con il funzionamento del cervello e per la resilienza emotiva sotto pressione.

Punti chiave:

- Come il cervello elabora il cambiamento e perché le persone reagiscono in modo diverso
 - Perché neurofirme distinte determinano la tolleranza all'incertezza e ai cambiamenti
 - Strategie di comunicazione pratiche per guidare in modo efficace quando le condizioni sono instabili
-

La neuroscienza della diversità e dell'inclusione

Esamina la diversità e l'inclusione attraverso la lente delle neuroscienze, mostrando come le differenze nelle "neurosignature" influenzino le prestazioni del team, la collaborazione e le condizioni che generano o frenano l'innovazione.

Punti chiave:

- Perché la diversità cognitiva nei team riduce il pensiero di gruppo e migliora la qualità delle decisioni
 - In che modo le differenze nelle neurosignature determinano l'inclusione o l'esclusione al di sotto del livello del comportamento visibile
 - Come i leader possono lavorare attivamente con diversi stili di pensiero anziché aggirarli
-

Divertimento, paura e concentrazione

Spiega come l'interazione tra divertimento, paura e concentrazione nel cervello crei o impedisca lo stato di flusso - e cosa possano fare i leader per costruire culture orientate alla performance in grado di sostenere il massimo rendimento senza causare l'esaurimento dei collaboratori.

Punti chiave:

- La neuroscienza del flusso e perché i livelli ottimali di stress variano da individuo a individuo
 - Come gli ambienti di lavoro possono favorire o ostacolare le massime prestazioni individuali e collettive
 - Scelte progettuali pratiche che trasformano una cultura basata sulla paura in una basata sulle prestazioni
-

La mente creativa: alla scoperta delle neuroscienze dell'innovazione

Mostra come gli stati cerebrali e gli ambienti emotivi influenzino l'intuizione creativa e la risoluzione dei problemi, e cosa possono fare le organizzazioni per creare le condizioni necessarie a favorire il pensiero originale su larga scala.

Punti chiave:

- Cosa accade a livello neurologico nei momenti di svolta creativa
 - Come le emozioni e l'attività cerebrale interagiscono per favorire o ostacolare il pensiero innovativo
 - Approcci concreti per promuovere la creatività nei team e sotto pressione commerciale
-

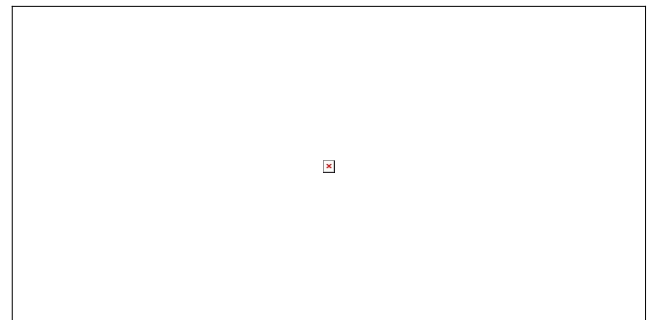
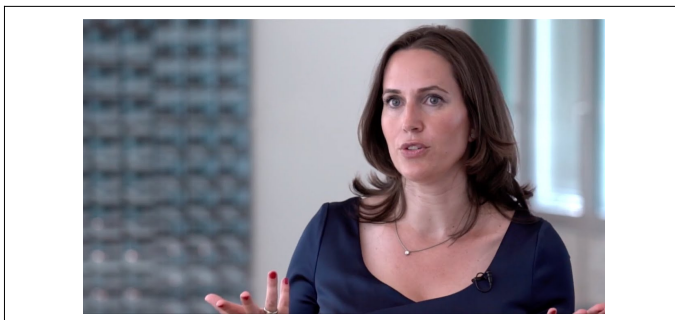
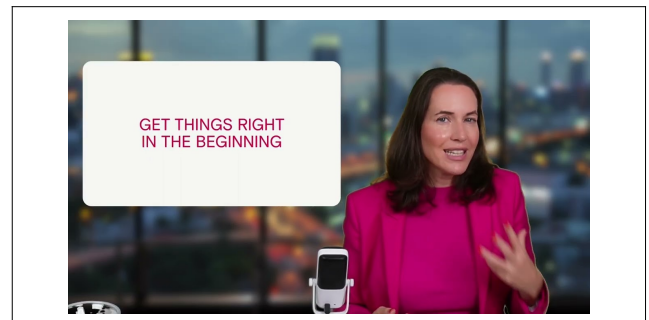
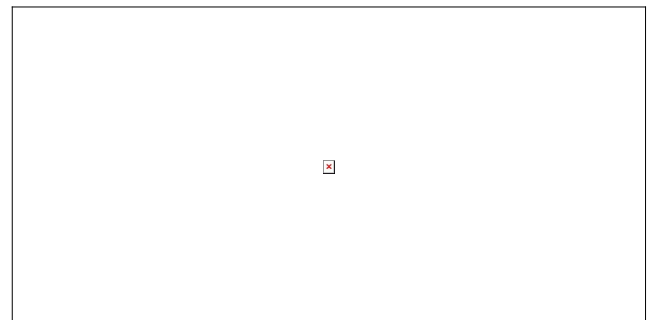
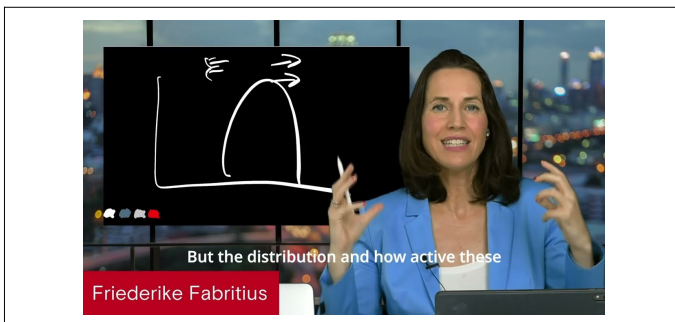
Il cervello sociale: i dieci comandamenti delle relazioni di successo

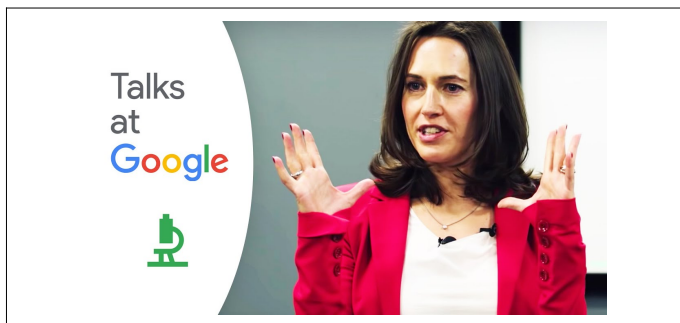
Esplora gli aspetti neuroscientifici della fiducia, dell'empatia e della collaborazione, concentrandosi sulla sicurezza psicologica e su come i leader possano creare le condizioni sociali necessarie per un lavoro di squadra efficace in contesti ibridi.

Punti chiave:

- Come è strutturato il cervello per le relazioni sociali e perché ricostruire la fiducia comporta un costo neurologico
- La neuroscienza della sicurezza psicologica e cosa la compromette nei team distribuiti
- Come gestire i pregiudizi, l'empatia e la credibilità in contesti ibridi e interculturali

Friederike Fabritius's Videos





Cosa dicono i clienti di Friederike Fabritius

È evidente che l'ambiente di lavoro moderno non soddisfa le esigenze di molte persone e che è indispensabile apportare dei cambiamenti. Fabritius delinea alcune misure concrete e scientificamente fondate per aiutarci a raggiungere l'obiettivo di creare un mondo che funzioni bene per tutti noi.

Riaz Shah

Leader nell'apprendimento globale, EY

Friederike Fabritius è una di quelle rare relatrici dotate di una capacità innata di esporre concetti complessi e argomenti scientifici in modo che il pubblico possa assimilarli facilmente, comprenderli e metterli in pratica per la propria crescita personale. È concisa, incisiva e estremamente concentrata. Se volete conoscere meglio il vostro cervello e imparare a sfruttarlo per raggiungere il massimo rendimento, non c'è guida migliore. Al London Business Forum la chiamiamo Friederike «Fabulous» Fabritius.

Brendan Barns

Fondatore e amministratore delegato, Forum economico di Londra

Friederike possiede il raro talento di saper spiegare un argomento scientifico complesso con estrema semplicità, coinvolgendo e ispirando il suo pubblico. È sempre un piacere ascoltarla mentre espone le sue teorie e spiega come queste possano essere applicate nel mondo degli affari per spingere il nostro cervello a dare il massimo. È stato un onore averla come relatrice principale al nostro incontro dei partner GSA.

Julie Linn Teigland

Responsabile dell'area EMEIA, EY (Ernst & Young)

La signora Fabritius è stata invitata come relatrice principale alla nostra conferenza annuale dedicata al management. Il suo intervento si è concentrato sulla creatività, sulla nostra capacità innovativa e sul potere dell'organizzazione. Per i partecipanti è stata una vera rivelazione poter esaminare questi temi aziendali dal punto di vista della ricerca comportamentale, delle neuroscienze e della psicologia. Sono rimasto impressionato dal modo in cui la signora Fabritius è riuscita a mettere a frutto i suoi molti anni di esperienza nel campo della ricerca comportamentale e della psicologia, applicandoli così bene al contesto aziendale.

Felix Schwabe

Gestione dell'innovazione e produzione, Audi

Friederike è un'esperta di leadership appassionata e un'ottima narratrice! Ha tenuto un intervento impressionante e coinvolgente, che si è rivelato al tempo stesso avvincente e ricco di spunti! L'intervento si è dimostrato molto utile per comprendere le dinamiche di gruppo e aumentare la produttività dei team di progetto in trivago.

Anitta Krishan

Sviluppo organizzativo, Trivago

È stato un vero piacere collaborare con Friederike in diversi workshop dedicati alle neuroscienze della leadership. Ha una straordinaria capacità di individuare e trasmettere i risultati e i principi fondamentali che possono aiutare i leader a ottimizzare la loro efficacia.

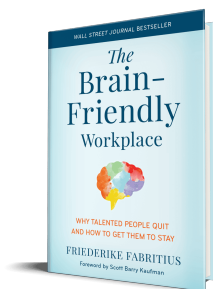
Jonathan Schooler

Neuroscienziato e professore, Università della California, Santa Barbara

Friederike ha la forza di un piccolo tornado senza però travolgere il pubblico. È stata proprio la sua combinazione di forza, umorismo e calore a trasmettere un'energia così positiva al pubblico - digitale. E il modo in cui utilizza il suo iPad per illustrare le sue idee è stato un ulteriore valore aggiunto per questo importante incontro. Condividendo con noi strumenti pratici su come rimanere produttivi e interattivi in un mondo del lavoro virtuale, Friederike ci ha aiutato a portare a termine la nostra missione per questo incontro di avvio. Se state cercando una relatrice ospite che offra alla vostra organizzazione spunti nuovi, scientificamente fondati e pratici su come affrontare la produttività e l'interazione durante o dopo il COVID-19, non cercate oltre: Friederike è la persona giusta!

Direttore senior EMEA, Delta Electronics

FRIEDERIKE GLI ULTIMI LIBRI DI



Un ambiente di lavoro a misura di cervello: perché i talenti se ne vanno e come convincerli a restare

Friederike Fabritius's 2026 speaking fees

Le tariffe specifiche rientrano negli intervalli indicati. Queste sono presentate solo a titolo indicativo e sono soggette a modifiche senza preavviso.

	EUR	GBP	USD
Paese d'origine	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Asia Pacifico	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Europa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Medio Oriente e Africa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Sud America	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Regno Unito	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Costa orientale degli Stati Uniti	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Costa occidentale degli Stati Uniti	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Virtuale	Under €12000	Under £10,000	Under \$15000