

TUTTA LA VERITÀ SUL SELF-EMPOWERMENT

OLTRE I CLICHÉ, DENTRO IL SIGNIFICATO

Parole come **“empowerment”**, soprattutto quando diventano un po’ di moda, rischiano di perdere significato tra ipotesi, convinzioni e qualche pregiudizio. Così empowerment diventa per qualcuno un sinonimo di delega, per altri di motivazione, per altri ancora di fiducia in sé stessi.

E se aggiungiamo il **“self”** all’inizio (self-empowerment) le cose rischiano di complicarsi ulteriormente!



DI SELF-EMPOWERMENT SI PARLA SPESSO,
MA CON QUANTA CHIAREZZA?





PROVIAMO A FARE CHIAREZZA



In estrema sintesi, il self-empowerment è un processo che permette al singolo di **percepirsi più potente** grazie all'aumentare delle proprie possibilità. Succede quando smettiamo di dirci "non posso farlo" e iniziamo a sperimentare di poterci riuscire. Non si tratta di un'illusione o di un pio desiderio, ma di un **cambio di prospettiva concreto** che amplia il ventaglio delle nostre opportunità e aumenta le nostre possibilità.

Rassegnarci ai nostri limiti ci è facile. A volte troppo. Da adulti, infatti, ci diciamo spesso che alcune cose non fanno per noi. Per altro i limiti che percepiamo alcune volte sono oggettivi, ma altre volte non lo sono. Il self-empowerment è **la strada per mettere alla prova quei limiti**, verificarne la reale esistenza sfidandoli con azioni concrete.

Aprirsi una possibilità non significa diventare immediatamente "bravi" in una certa cosa. Significa piuttosto **contemprarla nel ventaglio delle proprie possibilità**, e quindi potervi avvicinare, allenarsi e magari, nel tempo, eccellere.

Ciò è possibile, però, solo se in prima battuta siamo fiduciosi che quella cosa sia **per noi possibile**.

Questo **innesco** non è intuitivamente immediato, e spesso lo sottovalutiamo, ma in un contesto nel quale le informazioni e gli strumenti sono disponibili, è in realtà il passaggio più importante.





QUANTE VOLTE...

Quante volte abbiamo detto, o abbiamo sentito dire da qualcuno: "Io non sarò mai coraggioso", oppure: "io non sarò mai estroverso", o ancora: "io non sarò mai ambizioso, determinato, disciplinato, empatico...". **Dentro di noi ci sono molti "no"** che ci vincolano nell'esplorare con fiducia e apertura quello che potremmo essere, che potremmo diventare (il nostro potenziale), tenendoci ancorati al chi siamo ora.

Pensa ai manager che non delegano: davvero è perché non conoscono le tecniche? Alle persone che non gestiscono il tempo: davvero ignorano i metodi? Alle persone che non collaborano in team: davvero non hanno idea di come si dovrebbe fare? **La verità è più sottile.** Se non trasformiamo una parte di noi stessi, come possiamo veramente applicare quello che in teoria ben conosciamo?

Bisogna ovviamente affrontare l'elefante nella stanza e chiedersi se è possibile, in ambito aziendale e in breve tempo, lavorare su questa dimensione più "intima". Perché se partiamo dall'ipotesi che non sia possibile, non ci resta che toglierci i grilli per la testa e accettare che l'impatto della formazione sia parziale e non determinante.



PERCHÉ È COSÌ DIFFICILE ATTIVARE L'EMPOWERMENT IN AZIENDA?





LE SFIDE DEL SELF-EMPOWERMENT

1.

Se le persone non hanno voglia di mettersi in discussione?

Questo punto è importante proprio perché il rischio è pensare che il self-empowerment sia uno strumento solo per chi si sente pronto e desideroso di mettersi in discussione. In realtà **la sfida è proprio questa: ingaggiare e far venire la voglia di lavorare su di sé** a chi, per mille ragioni, in quel momento non è propenso a farlo. Per questo è importante **fare un patto con la persona su un obiettivo di sviluppo** che realmente le interessi, che la porti a scommettere sul suo percorso: "Non so se funzionerà, ma se mi servisse in questa direzione, io mi spendo".

2.

Se le persone identificano aree di sviluppo "starate" rispetto a quanto richiede l'azienda?

Alcune aziende hanno il timore che le persone, stimolate ad evolvere, possano intraprendere strade o percorsi divergenti rispetto alle aspettative aziendali. Questo è possibile, ovviamente, ma è opportuno fare due considerazioni.

In primo luogo, **le persone hanno i piedi per terra** (fin troppo!) e di conseguenza sanno bene quali sono le aspettative e gli spazi di crescita in azienda. Ne hanno un'intima comprensione, sebbene poi possano a volte giocare di tattica, anche in relazione ad un rapporto di bassa alleanza con l'azienda. Un percorso di self-empowerment attiva un rapporto più autentico con se stessi, aiutando la persona ad aumentare la propria alleanza con il contesto.

In secondo luogo, anche laddove non ci fosse allineamento, bisogna chiedersi se sia davvero meglio tenere una persona vincolata a ruoli o prospettive che non la motivano, piuttosto che scoperciare il vaso e **intavolare un dialogo alla ricerca di eventuali soluzioni positive per tutti**.





3.

Se le persone non sono abbastanza consapevoli di sé stesse?

Questa preoccupazione è coerente con la precedente. La consapevolezza intima spesso c'è, ma nel gioco delle parti non sempre emerge. Oltre a questo, in un percorso di self-empowerment si dedica molto spazio allo **scambio di feedback**, sia da parte dei consulenti, sia da parte degli eventuali colleghi, al fine di arricchire la prospettiva individuale con quella esterna, fino a giungere a una sintesi coerente

4.

È corretto chiedere alle persone di cambiare?

Il self-empowerment non si occupa di cambiamento in senso stretto, ma piuttosto di **ampliamento delle possibilità**. Non si tratta di modificare alcuni comportamenti o abbandonarne altri, ma di sviluppare nuove capacità alle quali poter attingere per avere maggiore impatto e libertà. In questo senso l'approccio può essere sfrontato e provocatorio, nella direzione di **innescare un'esplorazione**, un'aggiunta, non un cambiamento.

5.

È possibile consolidare nel tempo i risultati oppure le persone rischiano di tornare alle vecchie abitudini?

Il self-empowerment si occupa in prima battuta dell'**innesco** (dall'impossibile per me, al possibile per me). Questo "sblocco" definisce un arricchimento irreversibile della propria identità. Le singole competenze sono poi da consolidare e allenare, e proprio per questo nei progetti si valutano diversi strumenti per **supportare le persone e i team** di lavoro in questa direzione.

6.

Evolvere è difficile: un percorso del genere non rischia di essere troppo "oneroso" per la persona?

La sfida è di **rendere leggero e piacevole il viaggio** del self-empowerment, che ha in sé, necessariamente, una quota di fatica legata alla messa in discussione della persona, delle sue certezze e delle sue abitudini. L'eventuale fatica, quindi, non è un valore in sé, ma uno degli ingredienti da gestire per ottenere risultati di rilievo.





PER UN'ETICA DEL SELF-EMPOWERMENT

Esiste un'obiezione di fondo agli interventi di self-empowerment, che si chiede se sia corretto scaricare ogni **responsabilità** sugli individui piuttosto che creare, in azienda, le condizioni di contesto che facilitino le persone senza doverle necessariamente sempre sfidare o aspettarsi da loro l'ormai famigerato "extra-mile".

Questa è una tematica critica in quelle aziende che non prendono alcune decisioni strutturali e parallelamente "scaricano" sulle persone (che devono essere ingaggiate, motivate, pro-attive...) tutta la responsabilità di compensare le carenze organizzative.

Tale obiezione, tuttavia, non va a detrimento dell'approccio self-empowerment, che potenzia le persone, ma piuttosto della gestione aziendale che non dovesse parallelamente occuparsi di creare nel contesto i processi e le condizioni necessari per il raggiungimento degli obiettivi. In questo senso, **il self-empowerment non può essere "una pezza" per compensare altre carenze strutturali**, ma deve essere uno degli elementi in gioco per rafforzare il sistema e consentire il raggiungimento di obiettivi più ambiziosi e per la creazione di un clima positivo in azienda, soprattutto in un contesto di crescente complessità che richiede costanti evoluzioni, adattamenti e **trasformazioni**.

IL POTENZIALE
LIBERATO
FIORISCE SEMPRE

