

DALLA LEADERSHIP ALLA RELAZIONE INFLUENZANTE

Lezione 2 di 10 – IL POTERE

Benvenuta e benvenuto al secondo podcast del corso “dalla leadership alla relazione influenzante” di Logosme, io sono Eliana Pellegrini e con me c’è Marta Trevisan. Ciao Marta e benvenuta anche a te.

Oggi parleremo di **POTERE**. Si dice che il potere logora chi non ce l’ha, e voglio sfatare subito un mito: logora anche chi ce l’ha, soprattutto se sente di non volerlo o se averlo gli rimanda un’immagine di sé che non gli piace.

Il tema è affascinante e, anche se può sembrare poco aderente alla contingenza della vita in azienda, è in realtà indissolubilmente legato al concetto di efficacia del ruolo.

Procediamo con ordine: mi sono accorta, parlando con gli interlocutori aziendali che si occupano di People management, che non c’è l’accesso diretto alla parola POTERE. Parlo per ore con i referenti di competenze e attitudini legate alla capacità di sviluppo, di crescita, di guida, poi si arriva al “e poi la persona che cerchiamo o che vogliamo deve essere uno di polso. E chiedo: “deve essere una persona potente?” e allora la comunicazione inciampa, a quel punto cade un velo, quasi di imbarazzo.

Sì, perché nel linguaggio **RISORUMANESE** si usano parole tipo: essere di polso, saper decidere, assumersi il rischio, quando invece il termine giusto è proprio il p-o-t-e-r-e, potenza o power, per usare un inglesismo in questo caso calzante. La potenza di poter decidere di agire e orientare, modificare i comportamenti degli altri, che viene affidato a qualsiasi ruolo in proporzioni diverse ad esempio: quante volte ci si lamenta per un dipendente che dice “non mi sento di agire, prima voglio chiedere perché non so mica se posso farla...”

Eppure, la parola rende timidi. Nonostante sia proprio il potere, o meglio la percezione di potere personale che determina l’efficacia del “capo” nel guidare, coordinare, sviluppare ed ispirare i collaboratori, colleghi e superiori. Ha senso anche ribadire **che quando un manager è in grado di portare a bordo di un progetto, di una visione, sta esprimendo, anzi traducendo in azioni influenzanti l’action plan che servirà per raggiungere gli obiettivi condivisi con la sua organizzazione.**

Però faccio una domanda: tu seguiresti una persona, ti faresti carico di responsabilità

riguardo ad un progetto, magari un progetto nel quale sei chiamata ad assumerti un certo margine di rischio, solo perché il tuo boss o la tua boss ti ha detto “l’organizzazione mi ha chiesto di chiederti di raggiungere questo obiettivo?”

Chi sa influenzare, ovvero dare impronta e direzione all’agire dei collaboratori ispirandoli verso una meta sente di potersi affidare, al proprio potere personale. In sostanza il potere personale riverbera nel ruolo che agisce.

Il potere personale non è una dote acquisita per nascita, come uno stemma araldico.

Il potere è una consapevolezza profonda che attiene alla persona che agisce il ruolo e non è una condizione statica.

Ovvero, il potere personale come ogni condizione che attiene all’essere umano risente sia delle esperienze di vita che la persona ha avuto quando si è cimentato nell’agire il potere, sia del del vissuto nel quale persona si trova in quel preciso momento sia lavorativo , ad esempio l’arrivo di un nuovo membro nel team che perturba gli equilibri, una protratta difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi affidati, o nel momento extralavorativo, l’arrivo di un bambino o un lutto o una separazione.

Se una persona che agisce è potente e per esempio commette un errore, la forza di riprovare, di rimettersi in gioco deriva dalla fiducia che ha nel proprio potere e allora farà dell’errore un apprendimento, ma questo lo vediamo meglio in un altro podcast.

Inoltre, consoliderà un costrutto di base,

Ti stai riferendo alla psicologia dei costrutti di Kelly?

Kelly è il fondatore della psicologia dei costrutti personali. Riporto la sua definizione “I costrutti sono le dimensioni semantiche con cui la persona interpreta la realtà” come delle lenti colorate attraverso cui guarda il mondo. La realtà non è una cosa che ognuno ha già in sé, ma è costruita dal soggetto via via che viene conosciuta.

I costrutti hanno una connotazione dicotomica e ci spiegano molto di come funzioniamo. Ci sono diversi costrutti che riguardano il potere. Prendiamo ad esempio quello del “manifestare potere”.

Ricordo una consulenza di sviluppo con un CFO. IL suo linguaggio era altamente connotativo; ho compreso che il suo costrutto relativo al potere era “l’esercitare potere” come elemento positivo, legato a parole come guida, forza, responsabilità, dall’altro capo del costrutto c’era “non esercitare potere” come elemento negativo che si legava a parole quali incapacità, non valore, inadeguatezza.

In un’altra consulenza ho incontrato una persona che aveva la dicotomia opposta. per questa persona “esercitare il potere” aveva una connotazione negativa ed era legata a parole quali a imposizione, disuguaglianza, autorità, prevaricazione e il “non esercitare il potere” aveva invece una connotazione positiva ed era legato a termini quali uguaglianza,

non prevaricazione, rispetto.

Non è infrequente riscontrare questo tipo di costrutto nelle donne che si accingono ad un percorso di carriera ma che in qualche modo si sentono imbrigliate nel fare il salto verso la managerialità.

In sintesi, chi ha il costrutto dell'esercitare il potere come elemento positivo, sentirà che può guidare i collaboratori, che può affermare con determinazione il suo pensiero, che il suo contributo incide sulle scelte strategiche, anche se in contrasto con quelle di altri. Sentirà che questa è una cosa giusta per lui, per gli altri e lo farà stare bene, aumentando la sua autostima.

Chi sente di avere potere personale non ha bisogno che gli venga formalmente riconosciuto un ruolo per agire in modo influenzante, semplicemente lo fa, agisce la sua potenza in qualsiasi ruolo sia inquadrato formalmente.

Ci sono persone che hanno nel DNA questa predisposizione e gli viene naturale, altre invece che, pur avendo il potenziale e le competenze, hanno bisogno di fare un percorso sviluppo della relazione influenzate, per modificare il loro costrutto relativo al potere in grado di attuare un apprendimento trasformativo.

Queste parole ti potrebbero far venire in mente il lettino di uno psicoanalista, non è così: il posto adatto è l'azienda.

Se ti interessa qualche approfondimento rispetto ai temi trattati scrivici le tue domande, saremo felici di risponderti. Nel prossimo podcast parleremo di come ingaggiare le persone per raggiungere insieme gli obiettivi condivisi. Perché il primo passo per essere leader influenzanti è saper ispirare.

Grazie per averci ascoltate da Marta Trevisan da Eliana Pellegrini di Logosme. Seguiteci sui social e visitate il sito <https://www.logosme.it/>

Alla prossima puntata.