

## **SUL POTERE (2° parte)**

*(liberamente tratto da "Il piccolo libro del Potere" di John Wood)*

Quello del potere è un tema di base che sottostà a qualunque responsabilità sia manageriale sia di leadership. Vi offriamo la seconda serie di spunti in merito, un insieme di riflessioni - di stampo ovviamente psicologico -, che vi invitiamo ad approfondire interiormente, eventualmente a discutere, ma anche a contestualizzare nella quotidiana esperienza di lavoro, qualora lo riteniate utile.

### **Il Potere e gli Altri**

- Il potere si realizza in relazione a...; considerare ogni atto di potere un atto interpersonale ci aiuta ad apprezzare sia l'importanza vitale della comunicazione in tutte le sue forme, sia la realtà che quasi sempre il potere richiede che vi siano degli altri;
- Il potere dipende dal consenso degli altri: senza consenso il potere viene perduto. Proprio nella gestione del consenso sta il potere dei subordinati;
- dobbiamo sapere qualcosa riguardo a chi siamo e avere il potere di esprimerlo, prima che la nostra comunicazione sia significativa per gli altri;
- le persone potenti creano relazioni potenti. Le relazioni più potenti sono costituite da persone disposte e capaci di rivendicare il soddisfacimento dei propri desideri e dei propri bisogni e allo stesso tempo di lavorare reciprocamente verso gli obiettivi concordati nella relazione. Ecco perché ai capi di un'organizzazione conviene favorire l'aumento di potere di ciascun individuo dell'organizzazione stessa;
- il modo più efficace di modificare uno squilibrio in una relazione è quello di rivendicare il proprio potere e non di chiedere alla persona più soddisfatta (o dominante) di cambiare o cedere potere;
- nella nostra mente noi tendiamo a separare amore e potere, elevando il primo e sminuendo il secondo: l'amore sarebbe buono, il potere invece cattivo. In realtà l'amore è potere reso visibile;
- ricevere è un atto di potere, definibile come femminile. Il potere maschile è farsi strada a forza, espandersi e intervenire per farlo largo nel mondo; il potere femminile è accettare, ricevere e consentire. Entrambi sono da utilizzare e sviluppare;
- il potere femminile, per esempio, è indispensabile per nutrire la capacità e la volontà di ascoltare davvero qualcuno;

- giudicare gli altri, accusarli ingiustamente e trattarli male sono conseguenze inevitabili del trattar male se stessi: in quel momento non si sta manifestando, né rendendo reale, il meglio e l'essenziale di sé; trattar male gli altri è un segno della nostra mancanza di potere;
- invece l'atto di potere è affrontare ed esplorare il processo decisionale e assicurarsi di esservi inclusi per il futuro.

### **La Negazione del Potere**

- per gestire il potere dobbiamo ascoltare noi stessi e accettare ciò che sentiamo. Dobbiamo dare credito a ogni sentimento, ogni opinione, ogni osservazione o desiderio, stabilire quanto sia importante e concedergli qualche espressione;
- l'attaccamento ci sottrae potere, soprattutto quello a convinzioni indiscutibili riguardo al modo in cui dovrebbero andare le cose. Se poi le cose non vanno così, è facile che ci invadano la delusione e il rancore: il nostro potere personale, allora, scende in picchiata;
- per avere potere, dobbiamo coltivare un'immagine di noi stessi come dotati di potere; dobbiamo anche credere di avere potere. Prevedere di non avere potere in una situazione che stiamo per affrontare significa costruire una profezia che si avvera da sola;
- imputare la responsabilità agli altri è un modo facile per negare il proprio potere: quando si incolpano gli altri, non si esaminano le conseguenze del proprio comportamento;
- in un gruppo il potere prospera in un'atmosfera aperta: creare un clima di indebita segretezza, sia sulle informazioni, sia su opinioni, idee, osservazioni e sentimenti, che comunque i membri del gruppo provano, fa diminuire l'energia del gruppo stesso;  
le persone cronicamente sulla difensiva hanno una debole immagine di sé, circondata da un involucro di protezione sottile: così facendo esaltano la propria vulnerabilità e in effetti si privano del loro potere;
- se la nostra storia personale ci ha inflitto esperienze di mancanza di potere, bisogna che la rimodelliamo per sviluppare e migliorare l'immagine che abbiamo del nostro potere; l'obiettivo è arrivare a credere che abbiamo un potere;
- dare agli altri, offrire e prestare il proprio aiuto a qualcuno che lo richiede è un atto ammirevole, ma troppo spesso noi interveniamo per qualcuno che è pienamente capace di agire da solo, così privandolo dell'occasione di essere potente. Quando ciò avviene per un periodo prolungato, la persona

si abitua a essere priva di potere. L'exasperazione dei due ruoli porta alla configurazione salvatore/vittima, dissipatrice di energia;

- la paura genera il desiderio di controllo, diminuendo il potere. Quando siamo convinti che viviamo in un mondo che ha poco da offrirci e che quasi tutti ci saranno ostili, ne consegue che utilizzeremo il nostro potere per cercare di controllare gli altri.

### Potere e Capacità di Comando

- L'essenza della capacità di comando è plasmare e dirigere il flusso di potere all'interno di un gruppo;
- un gruppo che non abbia obiettivi chiari è maggiormente soggetto al potere d'un capo;
- il controllo si perpetua ri-definendo continuamente la realtà: il vero problema non è la crisi dei subprime ma l'incapacità di trovare clienti affidabili...
- il potere assegnato, o autorità, viene spesso confuso con il potere: l'autorità è potere concesso a qualcun altro, mentre il potere libero non è limitato da una funzione o da un ruolo;
- la storia insegna che le nazioni si rivolgono a persone diverse per farsi guidare in tempi di pace e in tempi di guerra: situazioni diverse richiedono abilità, caratteristiche e competenze diverse;
- la paura di perdere il controllo, i sentimenti di debolezza o inferiorità, l'ansia eccessiva, un'intolleranza del caos o un'assenza di amore possono tutti condurre a una ricerca esagerata e superficiale del potere. Nelle organizzazioni il controllo esagerato indebolisce l'entusiasmo e l'impegno verso gli obiettivi del gruppo;
- ciò che vogliamo dagli altri determina, in grande misura, quanto potere essi detengano su di noi: più è forte il desiderio o il bisogno, più si è soggetti a cedere potere;
- sta avvenendo un'evoluzione nella gestione del potere:

DA	A
potere sugli altri	potere con gli altri
rigidità	fluidità
controllo degli altri	tolleranza
potere detenuto da soli	potere condiviso e facilitato negli altri
ottenere ciò che si vuole	lavorare con gli altri in armonia
competizione per il meglio	sinergia o mescolanza di energie
importanza dell'individuo	consapevolezza dei sistemi
maschile, yang	femminile, yin

- ecco alcune cose che si possono fare per favorire il potere in altre persone:
  1. ascoltare, senza dare giudizi, denigrare o ironizzare;
  2. istruire e condividere informazioni e abilità, credenze, valori, sentimenti;
  3. fornire qualche struttura che aiuti gli altri ad avere successo;
  4. comandare, ispirare, dirigere, dare gratificazioni;
  5. offrire e condividere risorse e strumenti che aiutino gli altri a raggiungere i loro obiettivi;
  6. agire da mentore e coach, educare, offrire ricompense, fornire buoni modelli;
  7. far sapere a chi collabora con noi quanto la loro opera è preziosa e importante per noi e per l'organizzazione;
  8. lodare, lodare e lodare ancora;
  9. lasciar fare: arriva un momento in cui si lascia sola la persona e si vede come se la cava.

**Energos**

Società di Consulenza e Formazione - Torino

[www.energós.it](http://www.energós.it)