



**COACHING/2.** Le potenzialità dell'empowerment psicologico

# Come centrare gli obiettivi

**Le tecniche e i principi dell'empowerment possono essere molto utili per realizzare progetti di coaching, a patto che vi sia una forte motivazione a intraprendere un percorso di cambiamento a sostegno della propria crescita personale e professionale**

di Angelo Battista

**C**hi si occupa di coaching per ottenere significativi miglioramenti di processi e performance con persone, gruppi e organizzazioni, può trovare nell'empowerment uno strumento idoneo, ma anche una risposta esaustiva alle incertezze e ai dubbi che a volte un programma di coaching può presentare in corso di attuazione. Ovviamente ciò non significa che l'empowerment sia una ricetta infallibile da tenere sempre a portata di mano per risolvere problemi più o meno complessi, o una tecnica efficace per qualsiasi obiettivo. Per sgomberare il campo da equivoci o facili illusioni, è opportuno chiarire cos'è l'empowerment e soprattutto come esplica i suoi effetti, di cui possono beneficiare team e persone motivati a crescere, a migliorare le proprie performance, ad acquisire nuove abilità e competenze. L'empowerment è una metodologia generativa che opera per obiettivi attraverso tre direttrici principali, qualificandosi rispettivamente come *progetto di cambiamento culturale, nuova filosofia gestionale, strumento di crescita* (v. "L'Impresa" n. 10/2012). Lo scopo di questo articolo è di avvalorare l'efficacia di tale approccio metodologico, mettendo in evidenza come le tecniche e i principi di empowerment siano utili anche per realizzare progetti di coaching.

## Le condizioni per poter ottenere risultati

A titolo di esempio si è scelto di descrivere un caso pratico di "executive coaching" (tratto dall'esperienza professionale di chi scrive) finalizzato allo sviluppo di capacità manageriali e all'ac-

quisizione di specifiche abilità relazionali. Tale obiettivo rientra nella terza direttrice dell'empowerment (*strumento di crescita*) e può essere conseguito percorrendo due strade alternative: con la guida e il supporto di un coach esperto in sviluppo manageriale ed empowerment psicologico, oppure autonomamente con modalità di self-empowerment. Entrambe portano all'obiettivo prefissato, purché correttamente realizzate in ogni fase del percorso. Va però detto che l'opzione del self-empowerment, apparentemente più semplice, è in realtà una strada molto più complessa da seguire, che può disorientare soprattutto chi non dispone di due requisiti essenziali: una profonda autoconsapevolezza che aiuti a focalizzare i propri punti di forza e debolezza, facendo emergere eventuali aree di criticità sulle quali intervenire; una buona padronanza delle tecniche e degli strumenti operativi di empowerment psicologico, indispensabili per realizzare un efficace programma di coaching individuale.



**Angelo Battista** è sociologo del lavoro, coach e docente di empowerment organizzativo presso l'Università Lum "Jean Monnet" di Casamassima - Bari



A ciò si aggiunga un terzo fattore che in questa analisi si dà per scontato: la *motivazione* a intraprendere un percorso di cambiamento attitudinale e comportamentale, a sostegno della propria crescita personale e professionale. Si tratta di una variabile soggettiva di importanza nevralgica dalla quale non si può in alcun modo prescindere, se si aspira a raggiungere traguardi ottimali e performance eccellenti in linea con le proprie aspettative. In ogni caso è