

PSICOLOGIA

“E”-factor

La lezione dell'empowerment applicata all'avvocato d'affari.
Il successo è alla portata di tutti ma va costruito.
Ecco i consigli della psicologia del successo

di **Silvia Minnoni**

CON IL TERMINE EMPOWERMENT, LO psicologo Marc Zimmerman, indica un processo di crescita, sia dell'individuo sia del gruppo, basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale. Perché questa teoria della psicologia potrebbe essere utile anche agli avvocati d'affari? E come potrebbe essere tradotta?

Per rispondere potrebbe essere utile tradurre in “legalese” le principali raccomandazioni che arrivano dal concetto dell'empowerment.

Sempre più applicato in ambito manageriale, negli Stati Uniti si è sviluppato per indicare la necessità di indirizzare e perseguire i propri obiettivi in coerenza con ciò che si è come persona. Come ci ricorda la teoria dell'empowerment, dopo aver sviluppato autoconsapevolezza e responsabilità è necessario attivare un processo in grado di portare all'aumento della propria efficacia personale, ossia la capacità di

far succedere ciò che si ritiene importante conseguire. In psicologia, il primo passo per sviluppare il pensiero efficace comporta l'eliminazione delle convinzioni limitanti che ostacolano il raggiungimento del risultato. Il secondo implica il potenziamento della propria efficacia attraverso la costruzione, sia a livello conscio che inconscio, di un'immagine di sé potenziata.

La prima regola, quindi, di cui un avvocato d'affari dovrebbe far tesoro è quella di sviluppare consapevolmente l'originalità personale, creare differenziazione e valore aggiunto, senza doversi adeguare a modelli di successo standardizzati. Dare spazio a tutti quei lati della persona che spesso sono stati messi da parte perché riconducibili solo al background personale e di cui non se ne percepisce il valore aggiunto in ambito lavorativo, come le soft skill, ossia le competenze trasversali che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali.

Costruire il successo

La considerazione di partenza può sembrare banale quanto difficile: anche per gli avvocati è importante saper uscire dalla propria area di comfort e prendere atto del fatto che la categoria professionale ha subito delle vere e proprie trasformazioni. La competenza e la preparazione sono ormai date per scontate dai clienti mentre il valore del professionista viene sempre di più misurato anche sugli aspetti intrinseci della persona come la capacità usare i suoi asset e riconoscere i suoi limiti. Logica conseguenza è che ormai, nel rapporto con i clienti, la cultura accademica non basta più. Curiosità, conoscenza delle lingue e ottima preparazione sul settore di business in cui si intende specializzarsi sono solo alcuni degli elementi chiave per diventare un avvocato di successo. Per esserlo, invece, giocano un ruolo importante lo stile personale e la capacità di mettere in discussione il proprio modo di operare: troppo abituati ad analizzare i problemi altrui, i consulenti rischiano di perdere la prospettiva su come valorizzare, al di fuori dei tecnicismi giuridici, le proprie inclinazioni. Ecco perché l'empowerment può fornire risposte anche agli avvocati e non solo ai manager. A patto che si mettano in pratica le prime due condizioni abilitanti l'attivazione di un processo di empowerment: la presa di consapevolezza su chi si è veramente, che permette di scegliere al meglio il proprio percorso di carriera sulla base delle proprie inclinazioni e la capacità di assumersi la responsabilità delle proprie scelte.

Con un terzo consiglio pratico: scegliersi uno studio con un sistema di gestione empowering. L'empowerment non è infatti un concetto riferibile solo agli individui, ma anche alle aziende. Può infatti essere applicato anche al contesto di lavoro, indicando la capacità di valorizzare le persone attraverso il potere organizzativo, inteso come potenziamento delle competenze di gruppo e della struttura in senso

Psicologia per avvocati

- Non adeguarsi a modelli di successo standardizzato
- Scegliere il proprio percorso sulla base delle proprie inclinazioni
- Eliminare i pensieri limitanti accettando i cambiamenti
- Potenziare la propria efficacia personale attraverso le soft skill
- Scegliere uno studio con un sistema di gestione empowering

più ampio. Un esempio concreto potrebbe essere la scelta da parte degli studi di inserire in determinati programmi del personale, non nuova alle insegne più evolute, psicologi del lavoro con l'obiettivo di fornire un supporto agli avvocati nel loro relazionarsi con la struttura studio e nella gestione delle difficoltà collegate. L'evoluzione positiva della motivazione al successo dipende, infatti, anche dalla capacità di chi ha la responsabilità di gestire il contesto lavorativo. Un tema a cui i giovani, i Millennial sono sempre più sensibili.

Gli studi ormai come le aziende si sono impegnati per costruire sistemi produttivi nei quali i professionisti possano sentirsi coinvolti, autonomi, consapevoli e responsabili ma anche soddisfatti del proprio lavoro. Nella condizione di professionista empowered quindi, rientrano anche le strategie di formazione finalizzate a sviluppare l'intelligenza emotiva e interpersonale del soggetto.

La responsabilità di chi guida uno studio deve essere quella di fornire, attraverso per esempio la gestione delle risorse umane o delle leve economiche, delle motivazioni strumentali, ossia funzionali a esprimere al meglio le motivazioni insite nella persona in un ambiente professionale. ■