



MAGGIO
2020

IL COACHING

Metodologia e esperienze

Elaborato da: Sefora Rosa
Responsabile Place & People



LA SCIENZA DEL SUCCESSO

Tante le formule proposte per raggiungere il successo. Tante le "vie per il successo" che ci vengono raccontate e presentate. Molto spesso gli spunti sono interessanti, le metafore affascinanti, metodologie e paradigmi di riferimento creativi. Un principio sembra essere oggi consolidato ed accertato anche a livello scientifico: valore e livello di successo sono influenzati dal nostro modo di agire (come ci comportiamo), pensare, "sentire" e parlare.

Intervenire per potenziare e rafforzare uno di questi tre "modi" significa agire – a cascata – su tutti gli altri.

Cosa otteniamo? Un maggior senso di autostima e autoefficacia percepita dal singolo individuo che si trasforma in maggiore engagement e produttività per l'organizzazione.

COME?

Come è possibile raggiungere questi risultati? Cosa può supportarci nel percorso di empowerment per il successo? Il Coaching è certamente un valido supporto. Fonda la sua azione ed efficacia sul riconoscimento del valore dell'ascolto attivo e dell'osservazione partecipante nella relazione.

L'ILLUSIONE DEL SAPERE

Spesso capita che imprenditori, manager, liberi professionisti si adagino sull'idea di sapere ciò che serve al proprio business. Oggi. E domani, fra tre o cinque anni?



IL PRINCIPIO DELLA "RELATIVITÀ"

Sarebbe forse noioso ma di certo comodo vivere con la certezza che "quello che conosco e so fare bene" basti per stare nel business e nei mercati. Purtroppo – o per fortuna – non è così. La volatilità dei mercati e con essi dei modelli di business, degli strumenti e modelli è elevata. I cambiamenti accadono sempre più frequentemente e intensamente. Resilienza, creatività, flessibilità, innovazione sono parole d'ordine. E con esse crescita e sviluppo continui.

BENVENUTA TRASFORMAZIONE

“

*Non sempre cambiare
equivale a migliorare,
ma
per migliorare bisogna
cambiare.*

(W. Churchill)

”

LA FATICA DEL CAMBIAMENTO

La resistenza al cambiamento è l'ostacolo più grande per lo sviluppo del potenziale di persone e organizzazioni

A volte anche solo il "pensare il cambiamento" costa fatica, viverlo e gestirlo ancor di più. Osservare, riconoscere e mettere in discussione abitudini di pensiero e azione è spesso molto complesso. Anche perchè l'apparente vantaggio fa gola: il risparmio di tempo (...credenza!) con annessa gestione dello stress e dell'insicurezza (...altra credenza).



PERCHÈ RESISTERE?

Perchè cambiare (osservare) può far paura?

Le risposte possono essere svariate. Vediamone alcune:

ALTO RISCHIO

Cambiare è più rischioso dello stare in abitudine. Il non poter vedere e pre-vedere fa timore. Chi è a suo agio nel muoversi verso l'ignoto?

IDENTIFICAZIONE

Essere riconosciuti da un gruppo è obiettivo primario dell'essere umano. Identificarsi con aspettative sociali e di ruolo rassicura.

INCAPACITÀ DI VISIONING & IMAGERY

Come sarà e come sarò dopo il cambiamento? Non riesco a immaginarmi un contesto e un me diverso da questo attuale"

CONOSCENZE E CAPACITÀ

Il SAPER FARE re del mondo. "Ma sarò in grado di farlo? Ora sono così brav* in quel che faccio, e poi?".

PERCHÈ RESISTERE?

Perchè cambiare (osservare) può far paura?

...per continuare...

VORTICE

Quella sensazione di essere appena usciti dall'impasse di un cambiamento, di una nuova abilità o conoscenza acquisita. Stiamo finalmente entrando nel meccanismo ... che boom. Si è rimessi in circolo.

MINDSET NEGATIVO

Scetticismo, rischio, paura dell'errore e del fallimento, spirito conservatore.

CONVINZIONE

Semplicemente si è certi che il cambiamento sia inefficace e indesiderato.

IMPOSIZIONE

Qualcuno decide per noi, senza possibilità di appello, comprensione, valutazione, decisione, coinvolgimento.

AUTODIFESA

strategie per gestirla

"Il cambiamento non è mai doloroso. Solo la resistenza al cambiamento lo è.
(Buddha)"

Ecco che così diventa fondamentale riuscire a riconoscere il nostro atteggiamento nei confronti del cambiamento. I meccanismi di autosabotaggio che in modo più o meno consapevole attiviamo e che fungono da ostacolo per la crescita personale e professionale. Non solo, che aumentano il nostro livello di stress ed abbassano il livello di autoefficacia percepita.

Fondamentale costruire delle strategie difensive volte alla costruzione di un atteggiamento più confidente nei confronti del cambiamento e tutto ciò che ne consegue.

Lo step iniziale è proprio la costruzione di una VISIONE, di una direzione, di uno scopo verso cui indirizzare pensieri, emozioni, parole e azioni.

LA TUA VISIONE

Ognuno ha la propria strada da percorrere

"Non ho
fallito. Ho
solo provato
10.000
metodi che
non hanno
funzionato.
(T. Edison)"

In ogni processo di cambiamento in cui sono coinvolti diversi attori, ognuno ha il proprio ruolo da interpretare e obiettivo da raggiungere. Qualcuno somiglierà ad un altro, ma è fondamentale che tutti "abbiano il proprio posto",

definiscano il proprio vantaggio, valore e contributo da poter celebrare e riconoscere.

Avere chiara la propria visione e direzione - anche e soprattutto in momenti di cambiamento - ci permette di essere agenti attivi e proattivi, defocalizzati dal "non va", "a che serve" perchè stiamo invece "*facendo*" per noi stessi.

Questo ci responsabilizza innanzitutto verso noi stessi.

In questa cornice si rende efficace un percorso di Coaching e/o Business Coaching.

A prescindere dal modello di riferimento che il coach o la società utilizza, il fine è quello di supportare gli individui nella realizzazione della propria visione.

OBIETTIVO: SINONIMI

- Direzione
- Visione
- Meta, Traguardo
- Risultato
- Missione, Proposito
- Successo

Quante belle parole, vero?

Una domanda. Per raggiungere un obiettivo (o come altro lo chiamiamo), è sufficiente volerlo, desiderarlo, essere motivati a raggiungerlo?

Chissà cosa avrete risposto.

La mia di risposta è "no, non è sufficiente. Necessario, ma non sufficiente".

Il desiderio è importante che si trasformi in piano di azione. Un bel Gantt dei nostri obiettivi. Il nostro progetto per il successo. Sì, quello che sto dicendo è proprio che gestire il cambiamento, stare nel cambiamento, lavorare sul nostro cambiamento e sviluppo è un vero e proprio "progetto" da scrivere nero su bianco di tutto punto. Con tutte le attenzioni e gli impegni necessari.

CHECK LIST DEGLI OBIETTIVI

Be SMART!

Un proposito, per essere ben focalizzato, ha necessità di rispondere ad alcune regole di definizione:

Specific – Specifico. L'obiettivo deve essere ben espresso in termini di "cosa", "come" ottenere e "perchè".

Measurable – Misurabile. L'obiettivo deve poter essere espresso in termini numerici

Achievable – (Raggiungibile). Ancorato alle reali opportunità, possibilità e risorse a disposizione al momento della definizione.

Realistic – Rilevante. "Lo voglio davvero?", "Lo desidero?", "Ne vale davvero la pena?". Un'analisi costi/benefici.

Time-Based – Temporalizzabile. Ogni azione – obiettivo deve essere messa in scadenza di controllo "a cascata". La domanda è "riesco a temporizzare questa attività?". Se la risposta è no, bisogna rivedere gli step precedenti.

CALL TO ACTION

Il tuo piano di azione

Prova ora a fare un elenco degli obiettivi che vuoi raggiungere, annotando tutto quanto può esserti utile:

Obiettivo:

Attività:

Strumenti:

Conoscenze:

Competenze:

Persone:

Scadenza:

LA NOSTRA ESPERIENZA

Place and People ha matura una significativa esperienza nell'erogazione di percorsi di Coaching e Team Coaching.

Abbiamo lavorato con il settore immobiliare, ospitalità, finanziario, bancario, trasporti e logistica, utilities.

Tutti gli interventi sono nati dalla richiesta comune di fare qualcosa per "imparare a lavorare meglio", "imparare a gestire meglio", "imparare ad imparare meglio".

Ogni percorso ci ha contemporaneamente resi fieri ed orgogliosi di accompagnare persone ed organizzazioni lungo questo viaggio e ci ha lasciato profondi insegnamenti tecnici e relazionali.

CHE COSA?

Gli interventi richiesti hanno riguardano per lo più i seguenti temi:

- sviluppo di maggiore empowerment
- rendere il team più coeso
- costruire squadre motivate
- time management e project management

I protocolli di erogazione offrono infinite possibilità di personalizzazione, non perdendo l'efficacia metodologica.



GRAZIE

PLACE AND PEOPLE

www.ppjob.it

