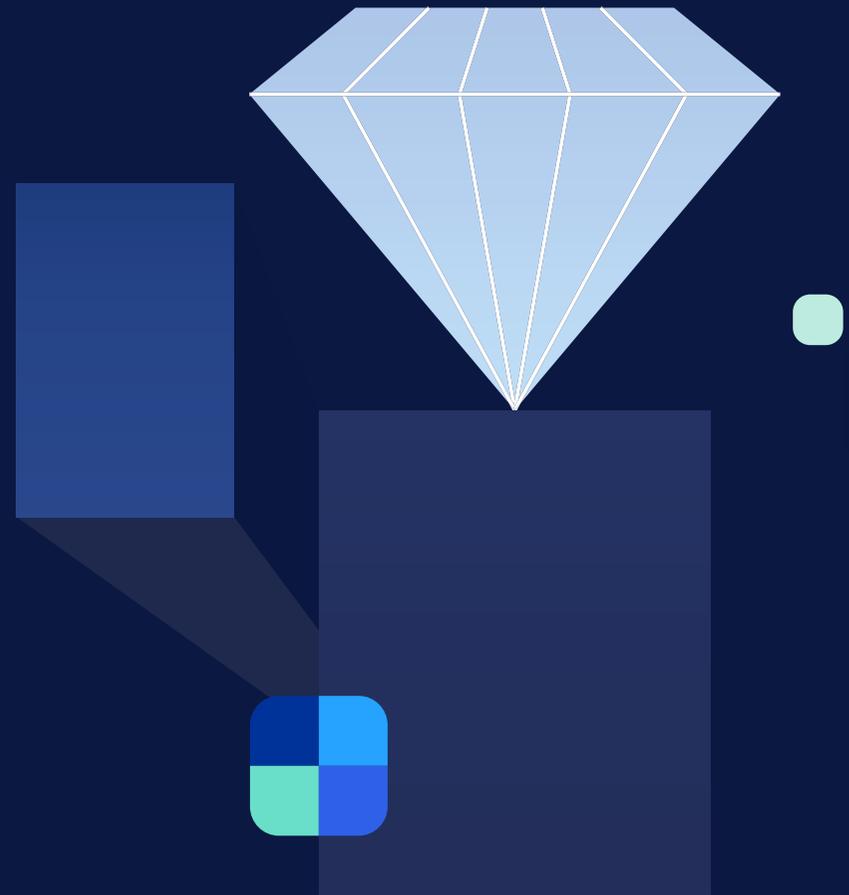


 performanse

Coaching aziendale:

La **guide** per
un'implementazione di **successo!**

I consigli degli esperti e applicazioni pratiche



Introduzione

«L'executive coaching è un potente strumento di sviluppo manageriale, e per essere davvero efficace deve essere condiviso, misurabile e strategico. PerformanSe offre un coaching unico nel suo genere, basato su assessment predittivi, che forniscono dati oggettivi su competenze, motivazioni e dinamiche relazionali dei leader. Questo approccio consente di progettare percorsi personalizzati, allineati sia agli obiettivi individuali sia alla strategia aziendale.

Grazie a questa integrazione tra dati e coaching, supportiamo i manager nel rafforzare le soft skills più rilevanti per il loro ruolo, migliorando la capacità decisionale, la leadership e l'engagement dei team. Il risultato è un impatto misurabile sulle performance aziendali, una maggiore retention dei talenti e una leadership più consapevole e orientata al futuro. Con questa guida vi invitiamo a saperne di più sul executive coaching e a scoprire i nostri consigli per un coaching di successo.»



Sabyne MORAS

Country Manager Italia,
PerformanSe

Cosa troviamo in questa guida?

01

**Comprendere il
Coaching!**

Pg°3

02

**Come si imposta il
Coaching ?**

Pg°11

03

E il Team Coaching

Pg°20

04

Conclusioni

Pg°27

01

Comprendere il
Coaching !

Alcuni numeri chiave

86%

delle organizzazioni che ha già introdotto il coaching (interno, esterno o una combinazione dei due) dichiara di aver recuperato l'investimento fatto.

70%

delle persone che hanno beneficiato del coaching riferiscono un miglioramento delle loro prestazioni professionali, delle relazioni e della comunicazione.

86%

delle aziende riferisce che il coaching aiuta a migliorare la produttività, incidendo positivamente sulla coesione e sul clima.

50 000

i coach professionisti che lavorano nelle 140 nazioni del mondo in cui è presente ICF.

Che cos'è il coaching?

L'etimologia della parola «**coach**» deriva dal verbo inglese «**to coach**» e dal francese «**coche**», derivato dall'ungherese «**kocsis**». Nel XV secolo, un coche era una carrozza guidata da un cocchiere, che guidava i suoi passeggeri oltre gli ostacoli. Allo stesso modo, il coach aiuta il coachee a superare gli ostacoli per raggiungere i propri obiettivi.



L'ICF (International Coach Federation) **definisce il coaching come un'alleanza tra il coach e il coachee in un processo che incoraggia la riflessione e la creatività** al fine di massimizzare il potenziale personale e professionale del coachee.

Il coach utilizza la relazione e gli strumenti di sensibilizzazione per aiutare il coachee a realizzare i suoi progetti, adattando, se necessario, i suoi atteggiamenti, le sue competenze e i suoi schemi di pensiero.

Preconcetti sul coaching!

Il coaching è una terapia:

FALSO!

La terapia mira a guarire il dolore e il trauma, di solito concentrandosi sulla risoluzione delle difficoltà del passato che influenzano la salute emotiva della persona nel presente.

Il coaching, invece, si concentra sull'ottimizzazione delle capacità e delle prestazioni attuali e future.

Il coaching è solo per « chi non è bravo »!

FALSO!

Non si fa coaching perché non si è bravi in qualcosa, ma **per diventare ancora più bravi**. E il coaching non è solo per i manager: può essere utilizzato a tutti i livelli dell'organizzazione, dai tirocinanti ai dirigenti.

È necessario attendere una situazione critica prima di iniziare il coaching:

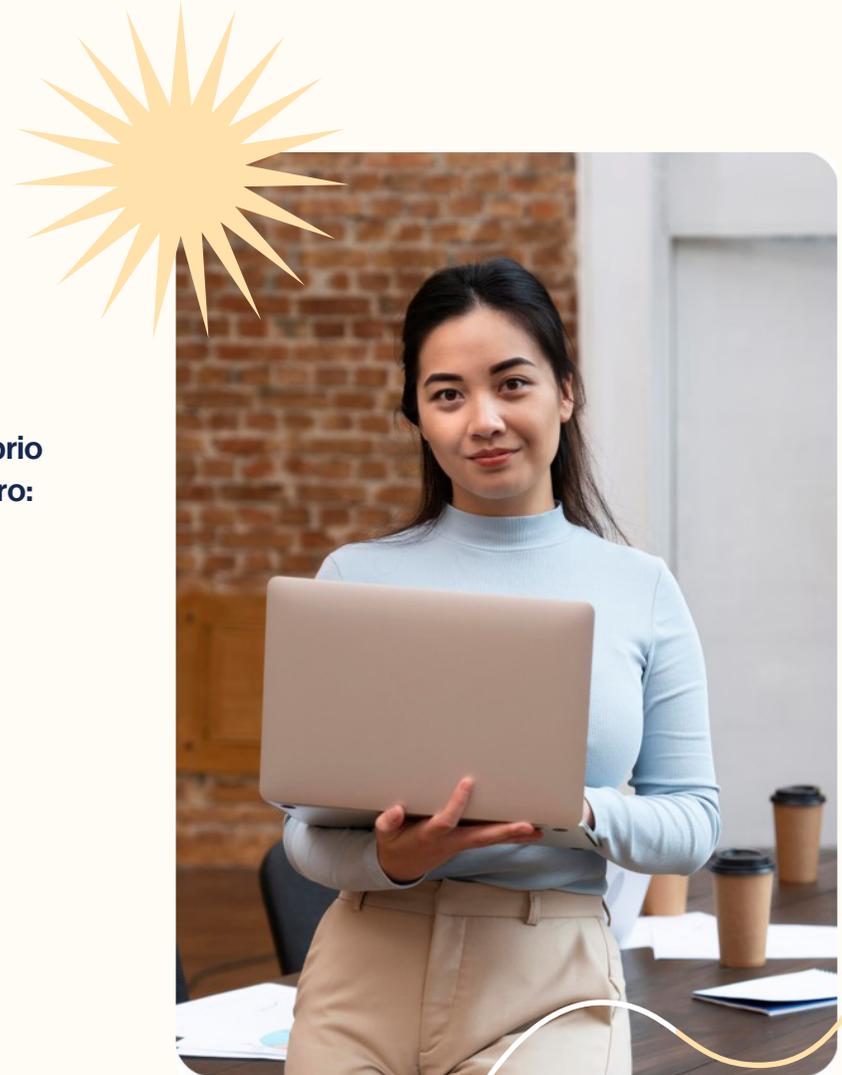
FALSO!

Il coaching preventivo è altrettanto utile.

Qual è l'obiettivo del coaching?

Il coaching dovrebbe consentire ai collaboratori di sviluppare il proprio potenziale e le proprie soft skills in un ambiente professionale, offrendo loro:

- **Uno spazio di riflessione** non giudicante, dove l'unica cosa che conta è conoscere se stessi e il proprio modo di lavorare.
- **Un'occasione ideale** per riflettere sulle difficoltà o sui problemi che si possono incontrare a lavoro.
- **Un «effetto specchio»** per trovare soluzioni concrete per affrontare queste sfide.



Le **03** ragioni principali del successo del *coaching* !

01

Benessere al lavoro



Le aziende sanno che il benessere dei dipendenti aumenta la produttività. Un collaboratore felice è più ingaggiato e più efficace. Il coaching migliora lo sviluppo del collaboratore e migliora la talent retention.

Cambia la mentalità



Il coaching è diventato molto diffuso. In passato, il coach veniva definito ultima spiaggia, quando la situazione diventava grave. Oggi il coaching viene richiesto per lavorare sui punti di forza e prevenire eventuali ostacoli, non solo quando iniziano a comparire delle difficoltà.

03

Il ruolo delle soft skills nel business



Le competenze tecniche non sono più sufficienti. Le soft skills, come l'ascolto, la creatività e la leadership, stanno diventando fondamentali nel mondo del lavoro, ma spesso sono più difficili da sviluppare. Il coaching è un modo eccellente per identificarle e rafforzarle.

02

I benefici del coaching

Per l'azienda

Migliora le prestazioni dei collaboratori e il funzionamento del team.



Facilita la comprensione e la collaborazione.



Sviluppa l'impegno dei collaboratori e migliora la gestione del lavoro.



Sviluppa l'agilità, la gestione del cambiamento, la gestione del tempo e dei conflitti.



Permette di adattare lo stile di gestione (ascolto, collaborazione, responsabilizzazione).



Coinvolge i manager nello sviluppo di pratiche efficaci e sostenibili.



I benefici del coaching

Per il coachee

Permette di guardare il problema in modo diverso, cambiare prospettiva ed essere creativi.



Sviluppa l'agilità per adattarsi al cambiamento.



Identifica soluzioni concrete e si impegna ad attuarle.



Offre un luogo in cui poter essere ascoltati, sostenuti e incoraggiati in un'atmosfera di fiducia.



Permette l'adattamento degli obiettivi man mano che si procede, incoraggiando la presa di responsabilità.



Sviluppa le competenze manageriali.



02

**Come si sceglie un
programma di Coaching?**

Coaching, come scegliere il programma adatto!

Prima di scegliere una soluzione di coaching, è fondamentale identificare le esigenze specifiche dell'azienda. I criteri di scelta dovrebbero includere l'esperienza e le qualifiche dei coach, nonché le metodologie e gli approcci utilizzati. **Esistono diversi tipi di coaching, come il coaching individuale e il team coaching, ognuno dei quali risponde a esigenze specifiche.**



Scegliere il Coach giusto

Qualifiche e certificazioni

- Assicuratevi che il coach abbia ricevuto una formazione adeguata e sia certificato da un ente riconosciuto, come ad esempio l'International Coach Federation o l'European Mentoring and Coaching Council. Questo garantirà che il coach rispetti i più rigidi standard etici.
- Dovreste anche verificare che il coach sia supervisionato per garantire la qualità della sua pratica.

Scegliere il coach

- Organizzare una sessione di prova in modo che il coach e il coachee possano valutare il loro desiderio di lavorare insieme in totale fiducia, anche per un lungo periodo di tempo.

Un buon coach deve:

01

Identificare e chiarire ciò che il coachee vuole raggiungere, stabilire un contratto basato su un obiettivo misurabile e limitato nel tempo con indicatori di risultato.

02

Aiutare il coachee a identificare le proprie motivazioni, strategie e competenze, e a produrre le proprie soluzioni.

03

Mettere di fronte il coachee ai suoi impegni o problemi, se questo lo aiuta a progredire.

04

Aiutare il coachee a vedere tutte le opzioni a sua disposizione.

I 06 criteri di successo del coaching!



La motivazione del coachee a partecipare

Il successo del coaching dipende dalla motivazione del coachee, che deve essere disposto e ingaggiato. Costringere qualcuno a sottoporsi al coaching è inutile e fallimentare.



Libera scelta del coach

Il coachee deve sentirsi in confidenza con il proprio coach ed essere pronto a condividere apertamente. In PerformanSe offriamo ai nostri clienti l'opportunità di incontrare diversi coach per garantire un abbinamento perfetto.



Il coach giusto!

Non tutti i coach sono in grado di gestire ogni situazione. È quindi essenziale verificare che il coach sia in grado di sostenere il coachee nell'affrontare il suo problema specifico.



Obiettivi condivisi espliciti

All'inizio del coaching, un incontro tra il n+1, responsabile HR, il coachee e il coach definisce le aree di lavoro del coachee, assicurando una comprensione condivisa e allineata degli obiettivi. Prima di questo incontro, la condivisione del report écho con il coachee permette una miglior identificazione e condivisione delle aree su cui lavorare.



Priorità condivise, obiettivi riservati

Le aree di lavoro sono condivise, ma i dettagli personali e gli obiettivi rimangono riservati. Ad esempio, il lavoro sulle abilità di conversazione può includere la fiducia in se stessi, senza che questo venga rivelato al datore di lavoro.



Riservatezza nel coaching

Tutte le interazioni tra il coach e il coachee sono strettamente confidenziali, consentendo al coachee di esplorare liberamente le proprie sfide senza timori. È il coachee stesso a scegliere quali informazioni condividere con la propria azienda durante il percorso.

Le parole del Coach

Laurence TRAN

«Come coach professionista, sono convinta che **il coaching individuale sia uno strumento potente per lo sviluppo personale e professionale**. Questo tipo di supporto consente agli individui di compiere progressi mirati ed efficaci. A differenza degli approcci formativi di gruppo o dei metodi più generalisti, il coaching individuale si concentra sulle esigenze specifiche di ogni persona, affrontando direttamente i problemi che deve affrontare. Questo approccio personalizzato consente non solo di definire obiettivi chiari, ma anche di affrontarli in modo concreto, con piani d'azione personalizzati per ogni situazione.

Il coaching individuale offre uno spazio di riflessione e analisi che consente di trasformare le sfide in opportunità di apprendimento. Attraverso un dialogo strutturato e un ascolto attivo, sostengo le persone nell'esplorazione di diverse opzioni, nell'identificazione degli ostacoli e nella messa in atto di strategie realistiche per superarli. Questo processo di chiarificazione e implementazione spesso si traduce in progressi significativi, sia a livello personale che professionale.

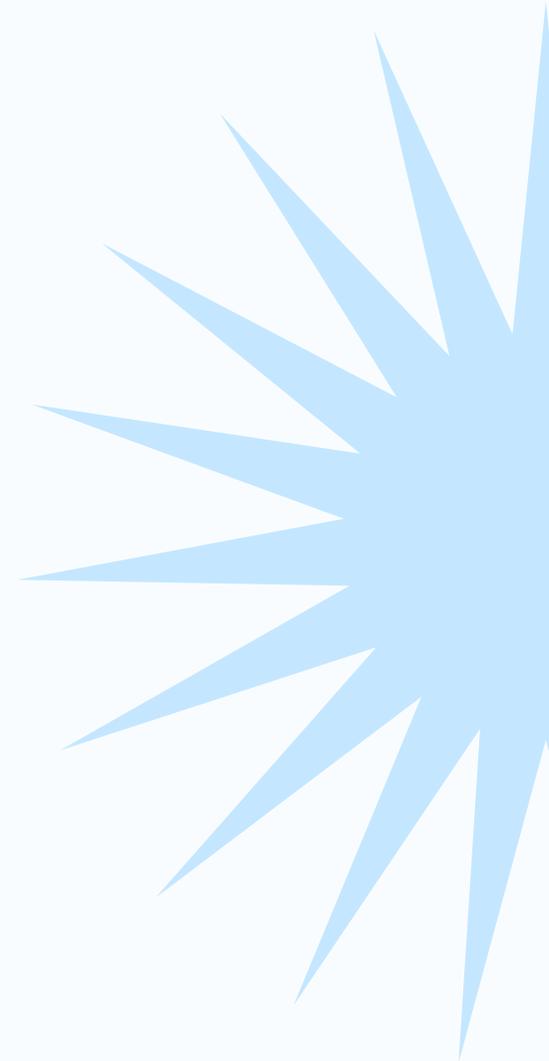
In breve, il coaching individuale è un approccio pragmatico che favorisce lo sviluppo continuo, affrontando direttamente i problemi concreti e consentendo agli individui di svilupparsi in modo autonomo e sostenibile.»



Laurence TRAN

HR Project Manager, consulente senior,
coach certificato dall'International Coach Centre.

PerformanSe



Le fasi del coaching!

Pensato per sviluppo personale e professionale, il coaching dura in media dai 3 ai 6 mesi e prevede cinque fasi fondamentali. Ogni fase, dall'incontro iniziale colloquio finale, è meticolosamente organizzata per garantire risultati tangibili e duraturi.

01. Riunione

 30 minuti

Discussione preventiva tra il coach e il/i (Management, HR e/o N+1) del coachee al fine di:

- Presentare il coach, la sua formazione, la sua esperienza e la sua filosofia di coaching,
- Presentare l'organizzazione e capire come viene vista la situazione dal punto di vista cliente contesto, sfide, caratteristiche specifiche, aspettative).

02. Intervista

 1 ora

Il primo incontro tra il coach e il coachee dovrebbe consentire loro di:

- Convalidare il desiderio condiviso di lavorare insieme,
- Identificare con precisione gli obiettivi (richiesta) del coachee e i mezzi per raggiungerli nel suo contesto professionale,
- Confermare che il sistema è il più appropriato per risultati tangibili e duraturi.

03. Riunione tripartita

🕒 1 ora

Sessione di lavoro con il coachee, l'azienda e il coach per:

- Interrogarsi sulla percezione dell'efficacia del coachee e dell'azienda.
- Interrogarsi sulla percezione dell'efficacia del coachee e dell'azienda.
- Definire con chiarezza le regole essenziali per un coaching di successo.
- Stesura del contratto di coaching.

04. Sessioni di coaching

🕒 6 sessioni

Queste sessioni si concentrano sullo sviluppo del coachee e possono includere metodi e protocolli diversi per obiettivi diversi. La sessione finale è un'occasione per fare il punto della situazione e valutare se gli obiettivi concordati all'inizio del programma di coaching sono stati raggiunti e come si possono sostenere i progressi.



Il valore aggiunto di PerformanSe (pagina 18)

05. Riunione di chiusura

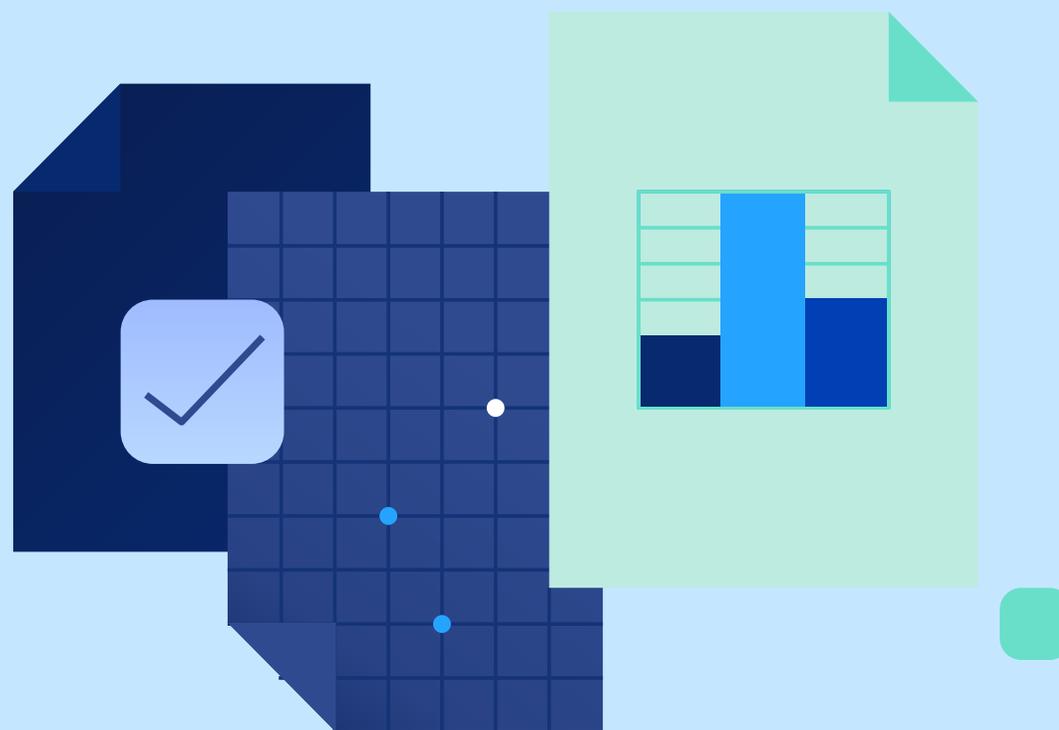
🕒 1 ora

Questa sequenza di lavoro riunisce nuovamente il coach e il coachee per concludere il coaching:

- Bilancio del supporto fornito
- Sintesi dei benefici del coaching
- Mettere in prospettiva la sostenibilità delle azioni.

Il valore aggiunto di PerformanSe!

In PerformanSe, il coaching si basa **sull'utilizzo di strumenti psicometrici** (questionari sulla personalità, sulle motivazioni, sulle convinzioni lavorative, ecc.). Questa diagnosi accelera la consapevolezza del coachee, identifica aree specifiche di sviluppo e personalizza le strategie di coaching per massimizzare l'efficacia.



Le parole Team Coach

Maria CECCHIN

«Il Team Coaching Olistico: Un Approccio Innovativo per la Crescita Collettiva.

Il team coaching olistico rappresenta un approccio moderno e integrato per migliorare la performance di un gruppo di lavoro, considerando non solo gli aspetti professionali, ma anche quelli emotivi, relazionali e individuali.

In un mondo sempre più distopico, questo approccio riconosce l'importanza dell'interconnessione tra mente, corpo ed emozioni, proponendo una visione globale della crescita e del benessere. E sappiamo che è solo l'armonia tra questi elementi può generare risultati più significativi e duraturi.

Nel contesto aziendale, il team coaching olistico va oltre la semplice risoluzione di conflitti o il miglioramento dell'efficienza. Si concentra sulla costruzione di una cultura del benessere collettivo, dove i membri della squadra sviluppano consapevolezza di sé e degli altri. Tecniche come il rapport, il biofeedback e lo sviluppo dell'intuizione sono utilizzate per promuovere fiducia, rispetto reciproco e collaborazione, elementi fondamentali per la creazione di ambienti di lavoro positivi e produttivi.



Maria CECCHIN

Head of Experience Design & Delivery,
PerformanSe

Abbiamo immaginato un approccio pratico, operativo e «ludico» che incorpora il gioco, e pratiche provenienti da diverse discipline, per rendere le sessioni di coaching più coinvolgenti e stimolanti. Diverse ricerche e osservazioni empiriche ci insegnano che nell'adulto gli elementi ludici abbassano le difese, promuovono l'apertura e la collaborazione, facilitando l'apprendimento pratico e l'esperienza diretta, specialmente per concetti che altrimenti rimarrebbero astratti, come l'interdipendenza, la comunicazione efficace, la gestione dei conflitti. Sperimentare su di sé favorisce un apprendimento più profondo e duraturo.

Ciò che osserviamo nelle nostre pratiche è che l'approccio ludico rende il coaching un processo più dinamico, che stimola la curiosità e l'interazione tra i membri del gruppo.

Con un focus sulla sostenibilità delle relazioni professionali, il team coaching olistico si dimostra una risorsa preziosa per organizzazioni che desiderano creare team altamente performanti, ma al contempo equilibrati e motivati.»

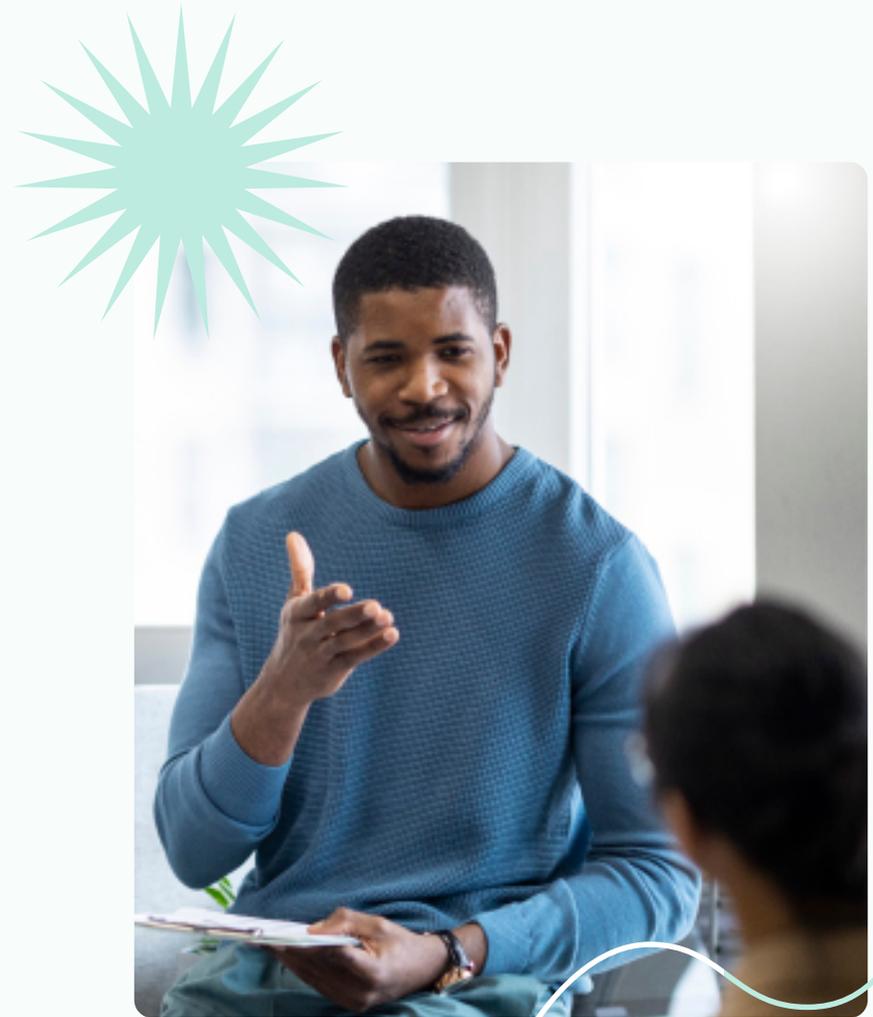
03

Team
Coaching!

Quali sono le **differenze** tra coaching individuale e il Team coaching?

Il coaching individuale si concentra sullo sviluppo personale e professionale di un singolo individuo, focalizzandosi sui suoi obiettivi specifici. Il team coaching, invece, mira a migliorare le dinamiche e le prestazioni di un team o di un gruppo, lavorando sulle loro interazioni, sulle capacità di collaborazione e sull'allineamento strategico.

Mentre il coaching individuale è spesso personalizzato e adattato alle esigenze del singolo, quello di team incoraggia la sinergia e la coesione all'interno del gruppo.



Quando si dovrebbe usare il Team coaching?

Il Team coaching è particolarmente efficace quando è necessario rafforzare la collaborazione, la comunicazione e la coesione all'interno di un team. Viene spesso utilizzato in periodi di transizione organizzativa, fusioni di team, gestione dei conflitti interpersonali o sviluppo della cultura aziendale. **Può anche essere utile per allineare i membri del team su obiettivi strategici comuni e migliorare le prestazioni collettive.**





Il Team Coaching

By PerformanSe

Il team coaching è una leva essenziale per migliorare le prestazioni collettive e favorire una dinamica di lavoro armoniosa all'interno delle organizzazioni. Grazie all'esperienza di PerformanSe, **questo approccio strutturato risponde alle esigenze specifiche di ogni team garantendo risultati tangibili e duraturi**. Il team coaching prevede diverse fasi chiave, ognuna delle quali è finalizzata a massimizzare l'efficacia e l'engagement dei membri del team.

Il Team Coaching

In 4 steps

01. Briefing col manager

 1 ora

Il Team Coaching di PerformanSe inizia con una discussione tra il manager (ed eventualmente il N+1 o l'HR) e un team coach, al fine di:

- Raccogliere la visione che il manager ha del team, del suo contesto e delle sue sfide.
- Identificare le differenze di percezione con le altre parti interessate.
- Confermare il desiderio di lavorare insieme.
- Confermare la rilevanza del sistema per risultati sostenibili.
- Spiegare requisiti e obiettivi.
- Comunicare il progetto al team.

02. Identificare gli obiettivi

 1/2 giornata

La prima sequenza col team è una fase chiave che viene spesso paragonata al colloquio nel coaching individuale. Comporta:

- Creare le condizioni per un'alleanza tra coach e squadra.
- Condividere un momento in cui ogni membro del team esprime le proprie aspettative, intenzioni, paure, desideri e ostacoli.
- Specificare gli obiettivi (S.M.A.R.T.).
- Identificare gli indicatori di successo e di realizzazione.
- Assicurare il rispetto degli obiettivi dichiarati.
- ...ecc.

Il Team

Coaching

In 4 steps

03. Coaching di squadra

🕒 1/2 o 1 giorno

Ogni sessione, da 2 ore a 1 giorno a seconda del contesto, promuove l'agilità e l'efficienza. Il coach utilizza diversi strumenti, metodi e workshop per mobilitare il team verso un piano d'azione concreto.

Gli obiettivi sono:

- Rafforzare la coesione e la comprensione collettiva, migliorando la performance.
- Ottimizzare l'organizzazione per migliorare le prestazioni.
- Anticipare le difficoltà di un progetto strategico.

04. Sessione di chiusura

🕒 2 ore

La sessione finale è un momento di condivisione, in cui ogni membro esprime i propri sentimenti, risultati, apprendimenti e impegni. Offre l'opportunità di:

- Valutare il raggiungimento degli obiettivi.
- Essere consapevoli dei cambiamenti.
- Identificare nuove risorse e aree miglioramento.
- Celebrare i successi e garantire il successo a lungo termine.

La parole del Coach

Elaine LEEN

«Come Team Coach certificato, **sono convinta che il Team coaching sia uno strumento potente per migliorare le prestazioni e la coesione del gruppo.** È un po' come tenere uno specchio davanti al gruppo, consentendogli di vedersi sotto una nuova luce. Scoprono chi sono come squadra, identificano le relazioni e i ruoli che esistono tra loro e comprendono i fattori che aiutano o ostacolano il loro successo collettivo.

Questo processo di introspezione è essenziale per lo sviluppo del team. **Evidenzia i punti di forza e di debolezza, le aree da rafforzare e gli ostacoli da superare.** Facendo leva sugli aspetti positivi e affrontando quelli negativi, il team può essere trasformato in un'unità più efficace, collaborativa e ingaggiata. Il Team coaching è un viaggio straordinario che consente ai team di superare se stessi e di raggiungere il loro pieno potenziale».



Elaine LEEN

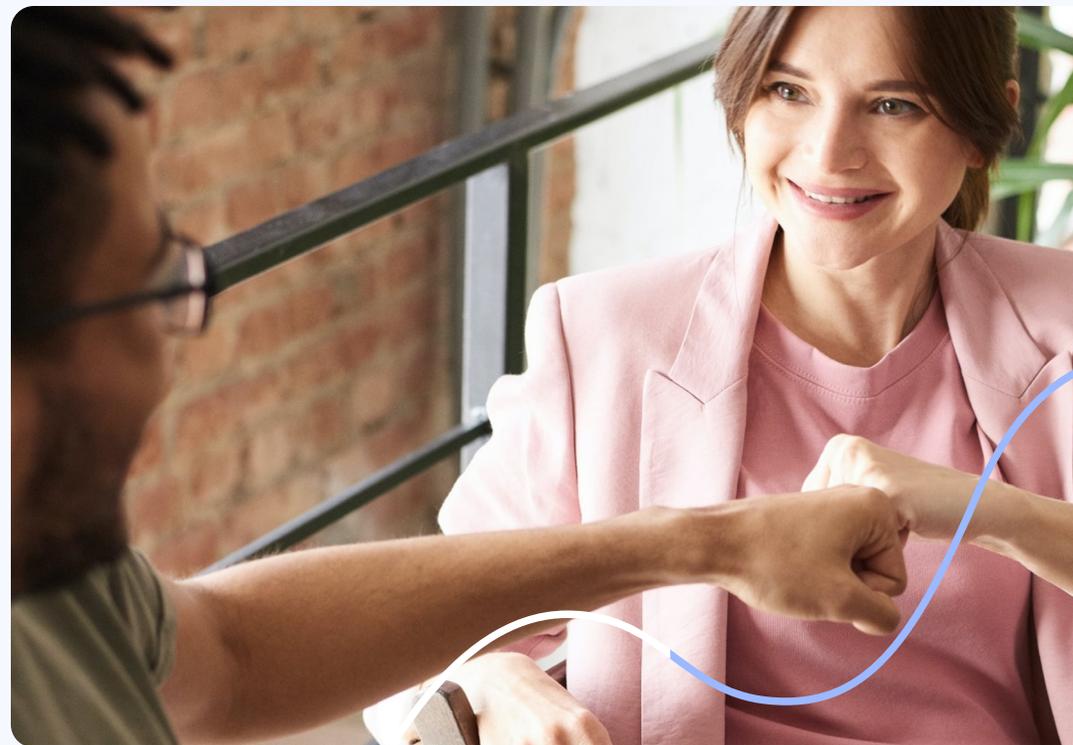
Coach certificato ICF PCC,
PerformanSe



In conclusione

Il coaching in azienda è uno strumento essenziale per sviluppare le competenze, migliorare le prestazioni e promuovere il benessere sul posto di lavoro. L'aumento dei budget destinati al coaching testimonia la sua efficacia in termini di produttività e soddisfazione.

PerformanSe si basa su una metodologia rigorosa e su strumenti di alta qualità, con coach certificati e supervisionati, un approccio pragmatico e un supporto continuo, che garantiscono risultati tangibili. Che si tratti di coaching individuale o di gruppo, è fondamentale scegliere la soluzione giusta, garantendo l'allineamento tra coach e coachee. Grazie alla sua struttura chiara e agli obiettivi ben definiti, PerformanSe aiuta le organizzazioni a ottimizzare le proprie prestazioni, instaurando una cultura di sviluppo continuo. Ciò rende il coaching un investimento strategico essenziale per qualsiasi organizzazione.





Per approfondire...

Contattateci per discutere dell'argomento.

