

SPECIALE COACHING

Dallo sport al mondo aziendale: i segreti del buon coach

di Daniela Rimicci

Raggiungere obiettivi sfidanti, evolversi, realizzarsi. Tutta questione di dedizione costante: un allenamento quotidiano, un appuntamento con noi stessi... Bisogna essere artefici del proprio cambiamento, partendo dalla consapevolezza delle nostre capacità. È un impegno, è fatica. E non basta allenarsi: bisogna crederci e avere dei buoni preparatori. Nel lavoro, nella vita, tutti abbiamo un coach, un modello, un esempio.

Il coach è una figura chiave: nello sport, nel lavoro, nella vita. Un prezioso punto di riferimento, supporto nel percorso di valorizzazione delle nostre potenzialità. Quale il suo ruolo? Quali i suoi segreti? Come può fare la differenza sulla nostra preparazione e sulle nostre performance? Che impatto ha sull'organizzazione?

Ci siamo confrontati con diversi attori nel mondo coaching che ogni giorno 'allenano' le persone a diventare 'campioni'...



ROBERTO FERRARIO - *mental coach dei dirigenti apicali* - ci racconta la sua esperienza come coach certificato ICF, consulente in processi formativi per il management, ed ex manager di aziende multinazionali

Executive Coaching: aiutare le persone a 'superare se stesse'

Spesso dirigenti e imprenditori tori si chiedono 'cosa fa un coach durante le sessioni di coaching?' La risposta è: il coach agisce come un navigatore satellitare 'intelligente'. Fornisce al pilota le indicazioni stradali per arrivare a destinazione sulla base delle richieste ricevute e controlla anche che non ci siano incongruenze tra ciò che il pilota vuole raggiungere e la strada scelta per arrivare a destinazione. Mi piace anche dire, soprattutto alle aziende familiari, che confrontarsi con un coach è importante quanto avere uno specchio davanti a sé quando ci si pettina.

Sulla base della mia esperienza (soprattutto quella condotta in Fiat su oltre 300 quadri e dirigenti) tra le situazioni aziendali dove non ci si può permettere di presentarsi 'spettinati' cito: i colloqui di valutazione, il processo di delega, la motivazione del team, lo sviluppo della leadership, le abilità negoziali. Un coach ha successo soprattutto quando porta una persona a raggiungere risultati che la persona stessa non pensava di poter raggiungere. Ho appreso dai miei allievi e clienti che il punto centrale per arrivare a ottenere questo straordinario risultato è lavorare sulla percezione che la persona ha di se stessa. Le migliaia di ore di coaching condotte (soprattutto quelle a contatto con direttori commerciali e venditori) mi hanno fatto

capire l'enorme portata della seguente affermazione: se non ti vedi come un leader, non sarai mai un leader (nemmeno con i migliori corsi di leadership).

Una netta conferma di questa dinamica la sto avendo nel mondo del coaching calcistico. Nel mio ruolo di trainer-coach ICF del primo master per coach dei calciatori professionisti, analizzando le interviste fatte ai calciatori/testimonial del corso ho constatato che nei momenti cruciali della loro carriera emergeva come fattore determinante per il successo lo spostamento del focus da 'ciò che non riesco a fare' a 'chi voglio diventare'.

In ogni settore in cui ho visto il coaching in azione, l'effetto prodotto a cascata è sempre stato: personale più efficiente, aumento del fatturato/margine, consolidamento della quota di mercato.

Nel contesto economico di oggi un intervento di coaching in azienda non è importante, è essenziale! Responsabilizzazione, questa la parola chiave legata al processo coaching. Più precisamente il coaching in azienda oggi permette di sviluppare quella preziosissima abilità che definisco 'intelligenza situazionale', ovvero l'abilità di saper leggere e adattarsi in tempo reale al continuo mutare del contesto. E le donne in questo hanno decisamente una marcia in più. Soprattutto negli ultimi tre anni ho constatato salti di qualità notevoli nelle organizzazioni che hanno investito in questa direzione. Pratica che sto introducendo anche nei livelli apicali della nostra Pubblica Amministrazione.

La mia esperienza come formatore manageriale per oltre 100 aziende mi porta ad affermare che in ogni organizzazione un connubio estremamente efficace è training più coaching. La formazione stimola e dà risultati soprattutto nel breve periodo, il coaching raccoglie i risultati della formazione e li rende durevoli nel tempo. Il coaching dunque come propulsore del ROI della formazione. La formazione insegna le regole del gioco, il coaching insegna a giocare, il coach eccellente insegna a vincere.

Negli oltre 15 anni della mia professione ho constatato che più lavoro su di me come persona, più riesco a essere un bravo coach. Come basi didattiche utilizzo la PNL, le neuroscienze e il pensiero olistico, ma solo se una tecnica funziona su di me la propongo anche ai miei clienti. L'approccio che ritengo debba avere un bravo coach è un mix di quattro atteggiamenti: lo stimolo dell'allenatore per l'atleta, la cura del padre per il figlio, la saggezza di Virgilio per Dante, la passione del tifoso per la propria squadra. Per prima cosa però occorre saper instaurare una relazione di fiducia e solo in un secondo tempo saper usare le tecniche appropriate, che sono fondamentalmente tre: ascoltare attivamente, porre domande potenzianti e fornire feedback che ispirino il cambiamento. Essere coach viene prima del fare coaching: solo così un coach può realmente aiutare una persona a superare se stessa. In ultimo, il segreto per avere successo come coach in azienda è trattare i manager come persone".

Contatti

www.robtoferrariocoach.it

www.formazioneolistica.com

