

## La strategia vincente per il prossimo futuro: un ottimo coach

**Guido De Carli**  
**Managing Director ARU**  
**è certificato International NLP Coach direttamente**  
**da John Grinder co-fondatore della Programmazione Neurolinguistica**



La recente crisi della finanza internazionale, lo sbando politico generale -vedi la crisi libica che ha colto impreparata la Svizzera-, i colpi subiti dalla piazza finanziaria ticinese che, al di là di scuse e consolazioni, ha visto la chiusura di diverse banche e licenziamenti a ripetizione, dimostrano che abbiamo bisogno, urgente, di nuove strategie e nuovi indirizzi. Più in concreto, è ormai da tempo ampiamente dimostrato che senza la motivazione, il sostegno, i suggerimenti e i dettagli tecnici di un buon dirigente, di un esperto competente, di qualcuno che lavora in base a principi di sviluppo realistici e non solo speculativi, un'azienda, una banca non potranno mai essere vincenti e competitive.

In tale spasmodico contesto, per conseguire obiettivi concreti, migliorare le proprie prestazioni, mettersi al riparo dalle 'razionalizzazioni' che nascondono licenziamenti, è necessario tenere sempre allenate le proprie competenze per poterle sfruttare in modo ottimale sul campo.

Per farlo, è necessario avere accanto a sé un coach competente ed esperto che fornisca le indicazioni esatte per affrontare un percorso che porti ogni persona a dare il meglio di sé conseguendo sempre migliori risultati per se stessa e conseguentemente per l'azienda, rendendosi prezioso ed indispensabile massimizzando così la propria carriera.

Sulla base della filosofia lavorativa americana, quella orientata ai risultati per intenderci, si è dimostrato indispensabile essere seguiti da un coach, un professionista che indichi linee guida, metodi e strumenti per giungere a una completa realizzazione di crescita lavorativa e di carriera. Da qui nasce il "coaching" attività che si concentra nel sostenere l'individuo o un gruppo a ottenere successi e soddisfazioni a livello lavorativo, ma anche personale.

Il compito del coach sarà dunque quello di comprendere gli obiettivi del suo cliente ed elaborare un piano d'azione efficace con linee precise da seguire per mettere in atto i cambiamenti necessari affinché i risultati vengano raggiunti nel minor tempo possibile.

Il ruolo dell'ottimo coach contemporaneo deve essere direttamente legato al conseguimento dei risultati del proprio cliente, il coach deve assumersene pienamente la responsabilità e la sua remunerazione dovrà essere legata al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Questa è la sfida che la consulenza in generale dovrà raccogliere, in effetti le banche e le aziende in generale non possono più permettersi di avere consulenti che passano il loro tempo in azienda con il tassametro acceso senza che abbiano l'obbligo di produrre risultati.

Meglio dimenticare di una formazione d'aula, "ex cathedra", che coinvolge tutti e nessuno. Ognuno possiede peculiarità e possibilità da sviluppare ben differenti da ogni altro essere umano. Per questo, il singolo deve essere potenziato nella sua unicità. Le nozioni sono importanti e indispensabili per porre solide basi, ma non offrono la giusta determinazione né indicano il cammino verso il raggiungimento degli obiettivi preposti.

Oltre al mero sostegno, il coach insegna a chi si appresta a un cambiamento personale o lavorativo ad ampliare la visione d'insieme delle cose e scoprire nuove prospettive, a gestire gli stati emozionali il tempo e lo stress, imparare a prendere decisioni, fissare obiettivi realistici e chiari, monitorare le azioni e valutarne l'efficacia, aumentare la performance, migliorare le capacità di conduzione e di comunicazione con gli altri, imparare nuove tecniche e strategie individuali e ad affrontare meglio i cambiamenti.

Il coaching garantisce l'assistenza anche al singolo manager che necessita di nuova brillantezza nel suo campo. Recandosi direttamente sul posto di lavoro dell'assistito, ma tenendosi in secondo piano, il coach aiuta materialmente ad affrontare situazioni di business e di gestione, a migliorare la comunicazione e la conduzione, a gestire le diversità nei team, a ottenere successo tramite la gestione delle prestazioni, ad allinearsi alle competenze strategiche, a mantenere alta la motivazione anche in tempi di cambiamento e a sapersi muovere nell'organizzazione e nelle situazioni esistenti.

Aderire a un'attività di coaching significa innanzi tutto instaurare un rapporto di completa e totale fiducia con il proprio coach e lasciarsi accompagnare nel percorso di formazione. La figura del coach non deve essere percepita come quella di un esaminatore perché non valuta le capacità del suo assistito per dare giudizi. Il suo compito è quello di prendere nota della situazione e di allenare il suo coachee a delle performances di eccellenza focalizzandosi più sul processo che sul contenuto.

Al manager deve essere assicurato un feedback sui suoi punti forti e su quelli migliorabili ponderando il suo modo di agire nel corso delle possibili situazioni e discutendone direttamente con l'interessato per poi elaborare insieme strategie efficaci e risolutorie.

Il coaching è quindi il nuovo approccio alla formazione individualizzata e un vero e proprio supporto all'empowerment e allo sviluppo della fiducia nelle proprie capacità.

Nello scenario competitivo e irto di difficoltà in cui ci troviamo a vivere interviene ARU, acronimo di Architettura Risorse Umane, società specializzata ed esperta in consulenza nel campo Human Resources dal 1991, pioniera in Ticino dell'attività di coaching che applica da tempo secondo le metodologie più efficaci della cultura anglosassone del settore. Partendo dall'assunto che il cliente ha bisogno esclusivamente di risultati ARU condivide gli obiettivi e ne diviene garante assumendosene la responsabilità economica per quanto attiene al suo onorario, autorizzando il cliente a versarlo unicamente al raggiungimento dei risultati definiti. Questo modo di procedere sposta i contenuti della collaborazione da una modalità tipicamente consulenziale ad una partnership nella quale entrambe le parti hanno interesse a condividere gli obiettivi e soprattutto a fare risultato.

*ticinofinanza.ch, 1 luglio 2010*