



Coaching Organizzativo Processo e Strumenti

Coaching Organizzativo

Quando il Coachee è l'Organizzazione



Diego Dal Ben



Angela Di Rienzo



Alessandra Di Luca



Giuliana Lazzarotto



Cristiana Di Pietro



Stefania Silla



Francesco Calcara



Argyrios Dourvas



Beatrice Bottini



Sonia Stefanovich





Coaching Organizzativo

Quando il Coachee è
l'Organizzazione



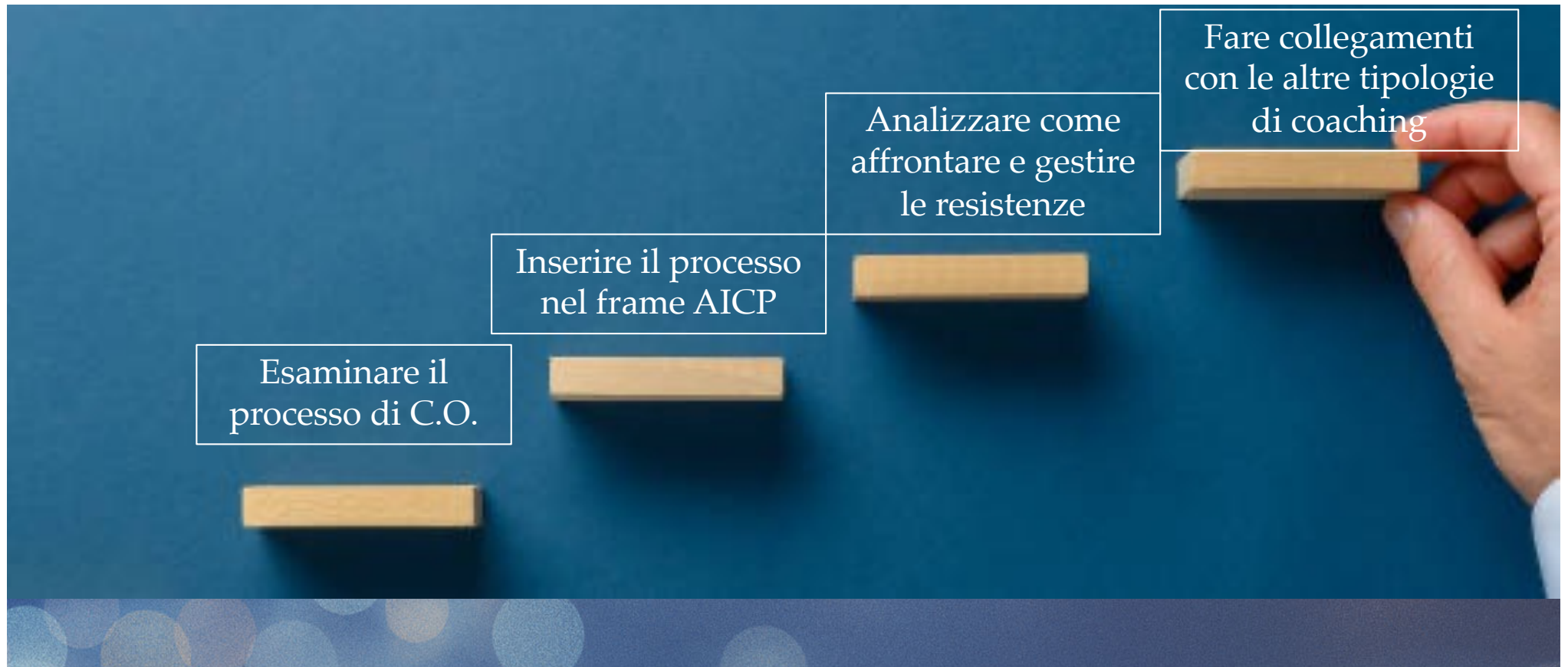
11 luglio
Cos'è il Coaching Organizzativo
Contesto, Presupposti, Benefici

26 settembre
Il Coaching Organizzativo
Processo e Strumenti

14 Novembre
Il Coaching Organizzativo
Esperienze pratiche



Obiettivi del webinar





- Quali sono secondo voi le caratteristiche peculiari del Coaching Organizzativo?



Le principali caratteristiche del C.O.

Ciò che contraddistingue il processo di Coaching Organizzativo è la complessità e la forte relazione e integrazione con l'organizzazione.

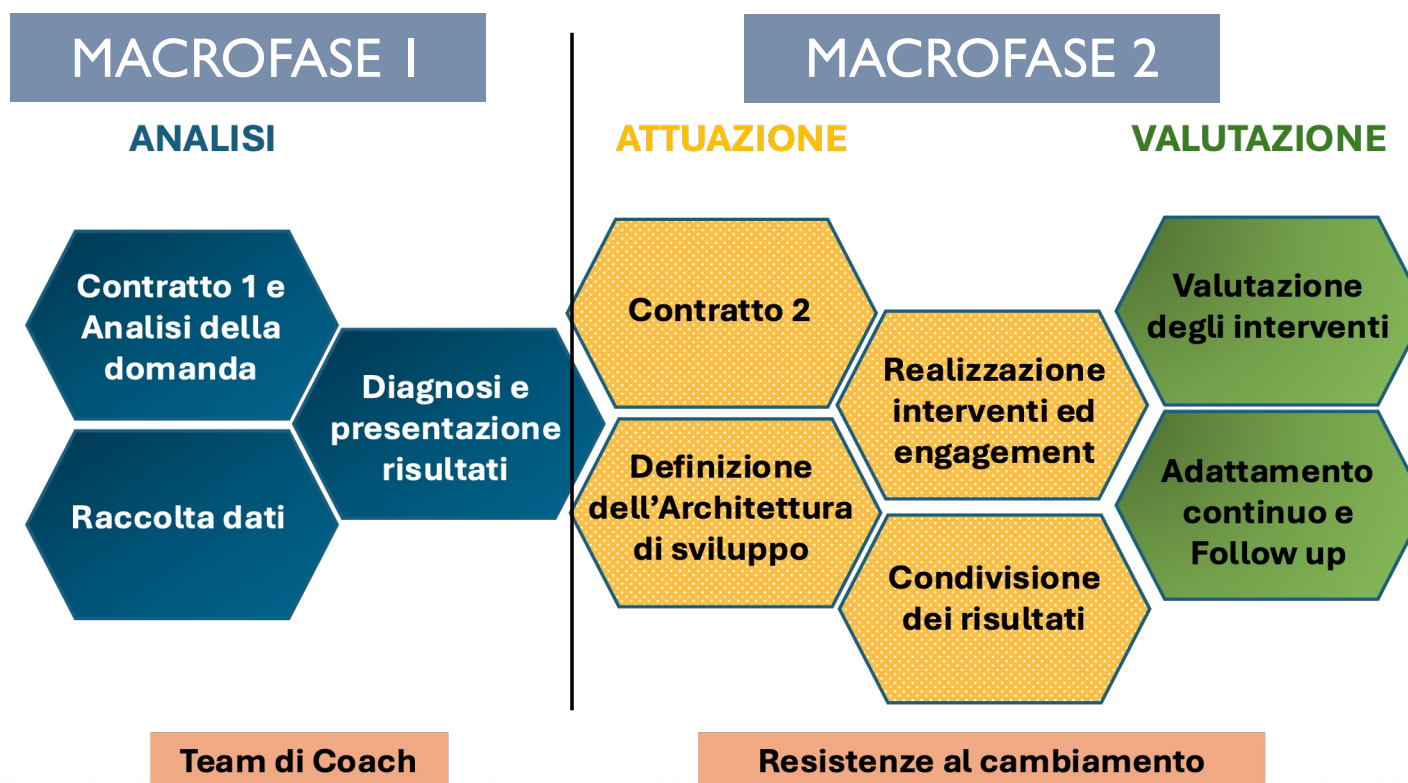
La complessità deriva dal numero di attori coinvolti, dalle variabili e dalle dinamiche insite in un'organizzazione.



Processo di coaching individuale in AICP



Processo di coaching organizzativo



Processo di coaching organizzativo: Analisi



MACROFASE I

ANALISI



1. primo contatto e raccolta preliminare ed esplorativa delle informazioni e della storia dell'organizzazione

3. fotografia di quanto emerso dall'analisi (Atlas), formulazione di ipotesi (senza proporre soluzioni) e domande di riflessione

2. raccolta dei dati attraverso questionari o interviste, focus group, documenti provenienti dal cliente (organigramma, carta dei valori, ecc.)

- Quindi, dopo questa prima macrofase, quali collegamenti fate con il coaching individuale e/o con il team coaching?



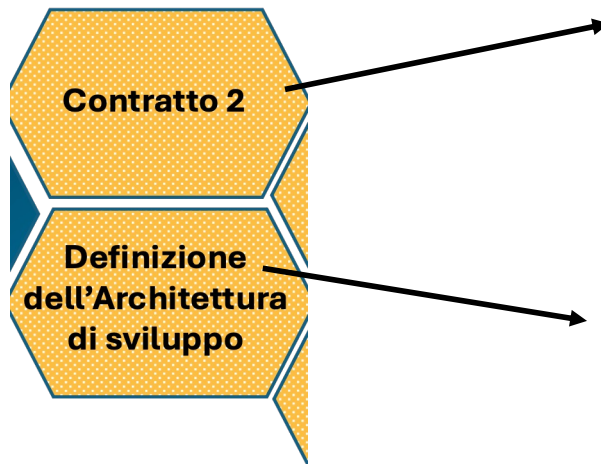
Processo di coaching organizzativo: Attuazione



MACROFASE 2

In questa fase si dà avvio al processo di C.O. vero e proprio

ATTUAZIONE



4. patto di coaching: condivisione di impegni e responsabilità tra team di coach e cliente; flessibilità di cambiare in corso d'opera; postura bassa da parte del team di coach

5. design o **architettura di sviluppo**: organizzazione delle diverse modalità di intervento che i coach devono elaborare per mettere in pratica la strategia di intervento

Processo di coaching organizzativo: Realizzazione degli interventi

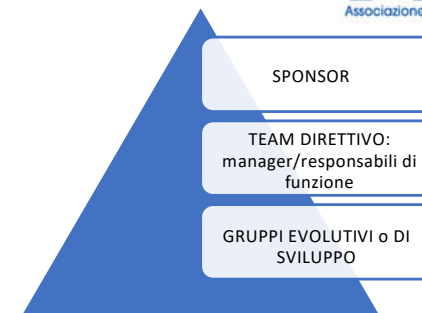
Step 1. Definire gli organismi incaricati

Step 2. Creare l'alleanza con il sistema organizzazione
(engagement e mobilitazione collettiva)

Step 3. Creare, organizzare e gestire i Gruppi evolutivi, trasversali che comunicano attraverso incontri sistematici e frequenti

Step 4. Coinvolgere/informare tutti i dipendenti

Step 5. Monitorare la trasformazione in atto (prevedere momenti di follow up o di implementazione)



MACROFASE 2

ATTUAZIONE

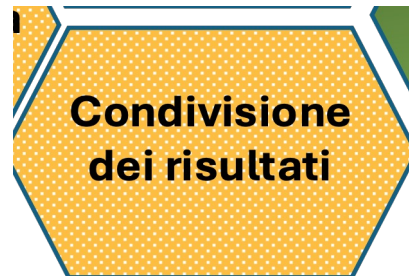
**Realizzazione
interventi ed
engagement**

Processo di coaching organizzativo: Condivisione risultati



MACROFASE 2

ATTUAZIONE



La condivisione dei risultati è continuativa, in itinere ed ex post

Doppio livello di condivisione: verso l'organizzazione e all'interno del team di coach

Questo permette di esplorare nuove potenzialità, individuare aspetti migliorativi e apprendere dall'esperienza

È un momento di apprendimento, confronto e scambio

Resistenze al cambiamento

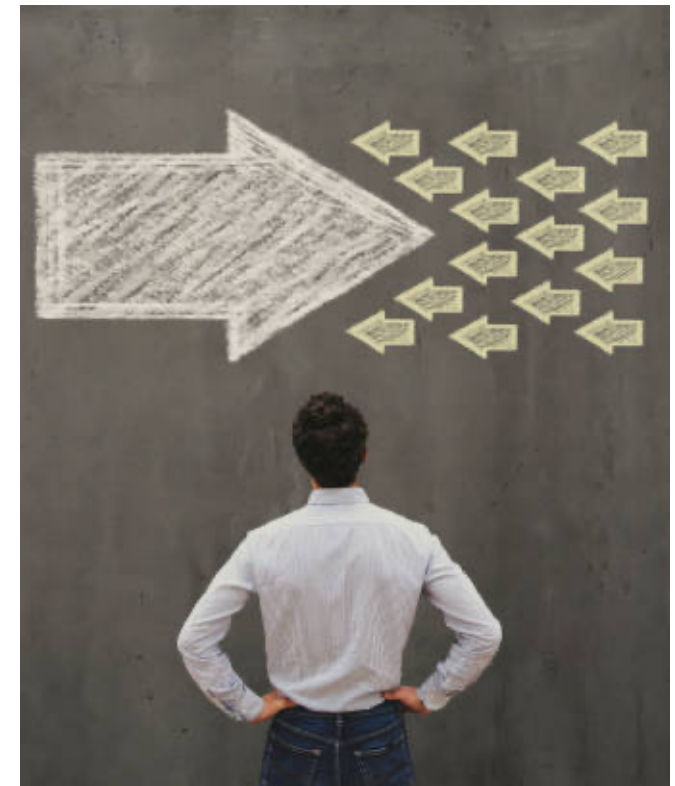
Reazioni negative o di opposizione che le persone manifestano di fronte a cambiamenti significativi nell'organizzazione

Possono manifestarsi in diverse fasi del processo di cambiamento

Esistono varie forme di resistenza:

- aperta
- passiva
- individuale
- collettiva

Moral (2012) parla di “*meccanismo degli insider e degli outsider*” ossia una serie di dinamiche che possono ostacolare o ritardare qualsiasi trasformazione



Resistenze al cambiamento



Come gestire le resistenze al cambiamento?

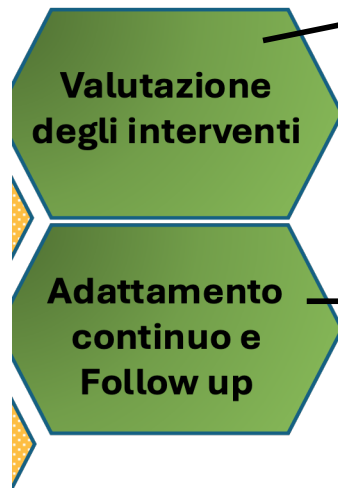
- Cercare e far emergere le sacche nascoste di resistenza
- Favorire la comunicazione costante tra tutte le parti organizzative
- Promuovere la collaborazione tra le parti organizzative
- Adottare uno stile di leadership inclusivo e diffuso, che valorizza il contributo di tutti i membri dell'organizzazione (*leadership orizzontale*)

Processo di coaching organizzativo: Valutazione



MACROFASE 2

VALUTAZIONE



8. Come si può valutare l'efficacia di un intervento di coaching organizzativo?



9. I cambiamenti vanno sostenuti e integrati nella cultura aziendale, in una logica di learning organisation
Il C.O. accompagna e offre supporto continuo ai leader e ai dipendenti dell'organizzazione



Il Team di Coach

«Solo un sistema può cambiare un altro sistema»

Un team di coach può fornire una gamma più ampia di prospettive e competenze

Per garantire che un team di coach funzioni come un sistema coeso sono necessari:

- condivisione di una visione comune
- strategie di intervento coordinate e complementari
- una cultura di supporto reciproco
- il lavoro di squadra e la condivisione delle responsabilità
- il supporto continuo ai leader e ai dipendenti dell'organizzazione



- Dopo aver ascoltato la presentazione, cosa ha suscitato di più la vostra curiosità?
- Quali competenze come coach pensate di dover approfondire/implementare?



Bibliografia



Olivier Devillard
Méthode de COACHING D'ORGANISATION POUR PILOTER LE CHANGEMENT
 LIBÉRER L'ÉNERGIE COLLECTIVE
 EYROLLES

PRATIQUES MÉTHODIQUES
LA TRANSFORMATION PERMANENTE
 COACHING D'ORGANISATION
 DUTILS ET PRATIQUES
 Miroir

Michel Herd - Sabine Marché
COACHING D'ORGANISATION
 DUTILS ET PRATIQUES
 Miroir

Erica Rizzato
Verso un umanesimo della vita organizzativa
 Generare sviluppo nella complessità con la leadership esemplare
 Presentazione di Massimo Milan
 Introduzione di Ferruccio Rossi
 FrancoAngeli

FREDERIC LALOUX
 PROFESSIONNELS BY BEN KILBY
Reinventare le organizzazioni
 Come creare organizzazioni agili al prossimo stadio della complessità umana
 FRANCOANGELI

Renzo Carli
 Rosa Maria Paniccia
Analisi della domanda
 Teoria e tecnica dell'intervento in psicologia clinica
 Il Mulino - Aspetti della psicologia

Costanzo M. Cullari
L'Approccio Sistemico Vitale (ASV) di governo dell'impresa Volume II
 Verso la scientificazione dell'azione di governo
 CEDAM

Systemic Coaching
 Developing your coaching practice
 PETER HAWKINS AND EVE TURNER
 COACHING

Organizational COACHING
 Building Relationships and Programs That Drive Results
 COACHING

Systemic Team and Organizational Coaching
 THE SYSTEMIC COACHING COLLECTION
 Alain Cardon MCC

Alessandro Cravera
ALLENARSI ALLA COMPLESSITÀ
 Schema cognitivo per decidere e agire in un mondo non ordinato
 FrancoAngeli

Alessandro Donatelli
#LEARNING ORGANIZATION
 L'apprendimento diffuso come leva di antifragilità
 FrancoAngeli

ADRIAN BEKMAN
L'ARTE DI CAMBIARE
 PRATICA DI COACHING ORGANIZAZIONALE PER LA BUSINESS TRANSFORMATION
 FrancoAngeli

EDGAR H. SCHEIN
LE FORME DELL'AUTO
 COME COSTRUIRE E SOSTENERE RELAZIONI EFFICACI
 Raffaello Cortina Editore

EDGAR H. SCHEIN
LA CONSULENZA DI PROCESSO
 COME COSTRUIRE E SOSTENERE LE RELAZIONI D'AUTO E PROMUOVERE LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO
 Raffaello Cortina Editore

VERUSCA GENNARI, DANIELA DI CACCIO
La Scienza delle Organizzazioni Positive
 FAR FIORIRE LE PERSONE E OTTENERE RISULTATI CHE SUPERANO LE ASPETTATIVE
 FrancoAngeli/Trend

ADRIE DOLMAN
AGILE COACHING
 HOW TO HELP ORGANIZATIONS DISCOVER WAYS TO DELIVER THE HIGHEST VALUE WITH THE LEAST RISK
 ADAPTEVALLE

Introduzione ad Agile
 Istruzioni per l'uso
 Agile, metodologie Agile, agilità organizzativa, Business Agility
 Come agire, come funzionare e dove si applicano
 AGILE

COACHING ON THE AXIS
 Working with Complexity in Business and Executive Coaching
 Marc Simon Kahn
 PROFESSIONAL COACHING SERIES
 R

Il quinto paradigma
 Come trasformare la propria azienda in un'organizzazione agile
 Fabio Lisca
 MANAGEMENT
 FRANCOANGELI

Coaching in Three Dimensions
 Paul Lawrence and Alan Moore
 E





Grazie

www.associazionecoach.com
info@associazionecoach.com

