



Coaching Studio

By Marina Fabiano
www.coachingstudio.it
info@coachingstudio.it

Coaching? Non ne ho bisogno, grazie.

“Davvero? Dovrei ascoltare l'opinione di un'altra persona? E l'ultima cosa che mi occorre, grazie tante!” (Testimonianza di un manager, raccolta e raccontata da un coach)

-- Questa è la mia prima reazione, la ricordo molto bene, quando mi informano che il mio direttore generale, sobillato dal nostro HR avveniristico, ha deciso di iniziare un certo esperimento a base di nuove tecniche manageriali chiamate “coaching”. Sono parte di questa organizzazione da molti anni, stiamo andando benino, anno dopo anno, senza l'aiuto di alcun consulente esterno. La nostra storia d'azienda racconta casi di discreto successo, magari non eclatanti ma quanto basta per avere i conti economici a posto. La nostra strategia futura, certo è ambiziosa, ma via, non è indispensabile arrivare a quei risultati in cinque anni, anche sette o dieci saranno accettabili. Siamo andati bene così per tanto tempo, perché correre? A quale scopo affiancare i cosiddetti “coach” a noi manager collaudati? Perché mai dovremmo lavorare insieme? E poi, quel termine: “coach”. Mi viene in mente l'allenatore della squadretta di calcio che ci addestrava a scuola. Strillava: “Di corsa! Più veloci! Non rallentare! Dacci dentro!”

Come potete immaginare, non sono per nulla favorevole a qualsivoglia iniziativa che possa modificare lo status quo delle solite note attività quotidiane. Però sono sempre stato un buon giocatore di squadra e se questa è la decisione dei miei dirigenti, allora va bene. Dopo tutto, cosa mi costa provarci?

Il primo approccio con il “coaching” è dunque un incontro introduttivo dei consulenti-coach. E' informale, sembra quasi una semplice occasione per socializzare, finché inizia il dialogo. Sento parlare di “costruire relazioni” e di “proattività”, e penso che noi le abbiamo già quelle competenze. Le argomentazioni sul coaching spiegano che non è intenzione dei consulenti il controllare l'organizzazione, e che non c'entra alcun pensiero di scarso rendimento da parte della direzione. Proseguendo con i modelli di coaching, sono impressionato dal fatto che questa nuova professionalità lavora a fianco di leader e alti dirigenti, tra l'altro. Capisco che il coaching non è intrusivo o critico o giudicante. Piuttosto, assiste l'evoluzione motivazionale ed organizzativa. Non è che la motivazione mi manchi, ma mettere le mani nell'organizzare ed eseguire ciò che mi motiva appare interessante. Il progetto prende forma. L'approfondimento man mano mi porta a provare più curiosità che rifiuto, non stiamo parlando di nebulosa teoria ma di attività pratiche legate al nostro ruolo. Va bene, decido di provarci.

Scelgo il mio coach in base alle sue precedenti esperienze e al suo modo di presentarsi. Se devo scegliere qualcuno per accompagnarmi in questa avventura, deve essere un tipo rapido e diretto. Questa persona dovrà essere capace di starmi dietro dannatamente veloce, voglio proprio vedere.

Il primo incontro di coaching si basa su cose pratiche: queste sono le regole dei nostri incontri, la riservatezza dei contenuti (ma io non ho proprio nulla da nascondere!), la durata di ogni incontro (ah! Bene, non ho mica tempo da buttare), il fatto che si parla di argomenti a mia scelta e dei miei obiettivi (eh! Certo! Di chi altri, sennò?). Ascolto, cerco di non aprirmi troppo. Per qualche ragione, sto costruendo un muro di difesa.

Al secondo incontro resto impressionato dalla percettività del mio coach. Ciò che penso di aver nascosto così bene è già in bella vista. Mi illudo da solo negando l'esistenza di problemi quali il troppo lavoro e quando dire no alle nuove iniziative. Nascondendolo, creo solo un ostacolo. Ci vuole del coraggio, lo ammetto, ma riconoscendo il fatto posso scovare il modo di eliminare il problema. Cosa potrebbe accadere nel peggiore dei casi? Lo scopro presto.

Quella settimana organizzo un incontro con il mio capo e gli parlo del mio carico di lavoro. Invece di sentire parole sminuenti, come mi sarei aspettato, scopro che capisce il mio punto di vista, il suo apprezzamento per ciò che faccio e il suo entusiasmo nel volermi aiutare. Iniziamo stabilendo un piano per rinforzare il mio approccio ai miei compiti consueti e valutare con rigore i nuovi progetti in arrivo. Questo piano è anche la base del lavoro con il mio coach. Mentre le sessioni di coaching proseguono, la mia produttività migliora, così come la mia relazione con i miei collaboratori. Sono strabiliato dai cambiamenti che posso vedere nei miei comportamenti con i colleghi. L'atmosfera è più rilassata e comunicativa.

Immagino la varietà di risposte date dai miei colleghi a questo esperimento di coaching, siamo tutti diversi, dopo tutto. Ma risulta presto evidente quanto questa esperienza sia positiva per tutti. Il coaching ha incoraggiato la mia voce più nascosta a venire fuori, ha spinto di lato il mio atteggiamento difensivo e mi ha insegnato a fare piuttosto che rimuginare sulle presunte difficoltà. Non sono più scettico di fronte alle nuove iniziative, ma le analizzo con razionalità. Ho capito che ascoltare fino in fondo può offrire degli scorci imprevedibili al solito panorama, quello che guardiamo, senza vederlo, dalla solita finestra.--

Testimonianza di un manager

Raccolta e raccontata da

Marina Fabiano, Executive Coach