



Il miglior antistress aziendale? Il coaching, naturalmente!

Come migliorare in modo pratico il benessere organizzativo al lavoro

Fra gli aiuti che può dare la formazione per **lavorare in un ambiente più sereno e produttivo** – con conseguente riduzione del rischio di stress lavorativo – rientra, senza dubbio, il coaching.

Il coaching è un servizio rivolto alla persona – o a piccoli gruppi di persone – per accompagnarla nei processi di cambiamento e miglioramento.

Per questo, il coaching (sia individuale che di gruppo) è così utile anche in azienda.

Azienda in cui, poco o molto se ne sia ancora consapevoli, il buon funzionamento è strettamente correlato al modo in cui le persone vivono e operano al suo interno.

Perciò, individuare prima e cambiare poi i comportamenti non efficaci e funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa è un passo fondamentale per **migliorare prestazioni e clima aziendale**.

Infatti, più le persone lavorano bene insieme – perché comunicano fra loro con chiarezza condividendo gli stessi obiettivi – più, in genere, riescono ad ottenere **risultati migliori anche dal punto di vista produttivo**.

Allenarsi a modificare le strategie inefficaci in nuovi comportamenti più adeguati per il benessere organizzativo è più facile con il sostegno di un coach

Per questo, utilizzare **il coaching è un sistema pratico ed estremamente efficace** per sviluppare, anche al lavoro, l'attitudine positiva, lo spirito d'iniziativa, il coraggio e per costruire obiettivi condivisi.

Fin qui la teoria.

Teoria che, per molti, non basta da sola a spiegare concretamente **in che modo il coach aiuta le persone in azienda a migliorare**.

Proviamo, perciò, ad **immaginare un caso realistico** e abbastanza comune in azienda.

Un caso in cui quattro responsabili di reparto gestiscono il personale posto alle loro dirette dipendenze in maniera molto differente fra loro, senza però riuscire a raggiungere gli obiettivi aziendali di produzione.

Infatti, uno di essi utilizza la leva della minaccia e delle punizioni per ottenere i risultati produttivi prefissati. E' convinto, infatti, che solo con l'estremo rigore autoritario sia possibile garantire l'elevato standard di produzione che gli è stato richiesto dal suo dirigente.

Il risultato è che i suoi diretti collaboratori lavorano sì, a testa bassa in reparto, ma l'elevato livello di tensione e di pressione psicologica a cui sono sottoposti li porta ad ammalarsi più di frequente e, di conseguenza, ad assentarsi dal lavoro.

Nel reparto del secondo responsabile, si verifica invece la situazione esattamente opposta.

Qui il capo reparto, per paura di perdere il consenso dei suoi dipendenti, evita di intervenire il più possibile nella distribuzione dei carichi di lavoro e nell'assegnazione dei compiti, lasciando "al buon cuore" di alcuni volenterosi collaboratori l'esecuzione della maggior parte delle incombenze lavorative di tutto il settore da lui diretto.

Anche in questo reparto non si riescono a raggiungere i livelli di produttività previsti a causa della scarsa efficienza e responsabilità professionale di un numero consistente di dipendenti che, fra l'altro, genera malumori fra quei pochi stacanovisti presenti nel comparto.

Il terzo gruppo di collaboratori, poi, è gestito da un responsabile di reparto decisamente accentratore, a causa della scarsa fiducia che egli ripone sulle competenze e capacità del suo gruppo di lavoro.

Così, per paura di affrontare possibili lamentele da parte del suo dirigente, evita di delegare ruoli e compiti fra le persone del suo staff, che viene coinvolto solo di rado nella condivisione dei nuovi obiettivi e indirizzi aziendali.

Àgape Consulting S.A.S. di Fancellu Massimo A.P. & C.

Via Turritana, 20 - 07100 Sassari - Tel. 079/233476 – Fax 079/2006184 - www.agapeconsulting.it - maxfance@tiscali.it P.IVA 02024820900

Staff di lavoro che risente di questa ridotta partecipazione alla vita lavorativa dell'azienda con una scarsa motivazione a migliorare le sue performances professionali.

L'ultimo capo reparto, infine, a causa della sua eccessiva ed esclusiva focalizzazione sul budget produttivo che gli è stato assegnato di raggiungere, esercita ripetute pressioni sul suo gruppo affinché aumenti costantemente il suo rendimento professionale.

Trascurando, però, di apprezzare e dare il giusto riconoscimento al lavoro svolto dai suoi collaboratori, genera nel gruppo dissapori e insoddisfazione che ostacolano, anche in questo caso, il sereno raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Fin qui la situazione.

Una situazione in cui risulta evidente la necessità di **armonizzare ruoli, compiti e comunicazione a vari livelli in azienda**: fra il dirigente e i capi reparto, fra i capi reparto fra loro e fra questi ultimi e i loro diretti collaboratori.

Un intervento di coaching (e, in alcuni casi, di team coaching) può, in situazioni come queste, essere provvidenziale per aiutare tutte le persone coinvolte a prendere coscienza, innanzitutto, delle "falle organizzative" e delle difficoltà di relazione e condivisione di valori e obiettivi: rappresenta il primo passo per poterli affrontare e superare.

Seduti insieme di fronte allo stesso tavolo, il coach aiuta le persone a far emergere tutte le criticità presenti a livello organizzativo e gestionale, in modo da poterle valutare con obiettività.

Criticità che il coach sprona a superare e a riconoscere come opportunità per migliorare.

Il coach, infatti, sa bene che **ogni persona possiede molte più risorse rispetto a quelle utilizzate** di solito, e ha fiducia nella loro capacità di saperle attivare quando è necessario.

Mediante l'**uso mirato di domande e di stimoli alla riflessione**, il coach sfida le persone a far emergere nuovi comportamenti – più efficaci e funzionali – per gestire in un clima più sereno e disteso tutto il processo organizzativo.

Cambiare percezione e atteggiamento in merito alla realtà lavorativa è, infatti, fondamentale per ridurre le situazioni di stress e migliorare il clima aziendale.

Miglioramento del clima che, naturalmente, non può che portare significativi benefici anche sulla redditività ed efficienza dell'impresa.

E adesso, la pratica.

Volete sapere quali sono le **possibili applicazioni** di un percorso di coaching?

Un percorso di coaching, ad esempio, è utile per:

- Definire obiettivi e strategie aziendali condivisi
- Perfezionare il proprio stile di leadership
- Motivare i collaboratori
- Introdurre innovazioni significative
- Sviluppare la capacità di lavorare e interagire in gruppo
- Sostenere il passaggio dalla competizione alla cooperazione
- Migliorare i processi organizzativi
- Migliorare la capacità di gestire i collaboratori
- Sviluppare le competenze organizzative

Se siete interessati a ricevere più informazioni sulla metodologia e sul modo in cui può essere applicata nella vostra azienda, **contattate Massimo Fancellu, coach certificato [SUN](#)**, per fissare una prima sessione gratuita di coaching.

Raimonda Farris