

MENCOACHING and REVERSE MENCOACHING

Quando una persona cambia mestiere

COSA

Un programma di facilitazione per l'inserimento di una nuova risorsa

La nuova risorsa ha già una professionalità consolidata e cambia mestiere

Il programma coinvolge tanto il capo quanto il nuovo inserito

Il nuovo inserito vede valorizzata la propria professionalità nel nuovo contesto

PERCHE'

Perché spesso il capo (il mencoach) non ha tempo e trascura il nuovo inserito

Perché spesso il nuovo inserito (il mencoachee) è spaesato, scontento, in difficoltà

Perché vi possono essere difficoltà tra mencoach e mencoachee

Perché vi possono essere difficoltà tra il mencoachee e il nuovo gruppo di lavoro

COME: IL SETTING

Il processo è guidato da un consulente/coach

Riunioni in spazio dedicato con mencoach e mencoachee

Sessioni di coaching individuali da parte del consulente con mencoach e mencoachee

Sessioni di osservazione (shadowing) e coaching on the job sul luogo di lavoro

NOTA BENE: il design del processo varia in funzione delle situazioni e avviene in azione

COME: IL METODO quanto alla RELAZIONE

Ci vuole molto ascolto da parte del consulente / coach

Il metodo di sblocco e sviluppo è omologabile al coaching e al team coaching

Vi sono aspetti simili a quello che si fa nella terapia di coppia

I riferimenti teorici e operativi sono alla metodologia Watzlawick / Nardone

Altri elementi teorici e operativi sono da riferire a Rogers e agli studi sull'empatia

COME: IL METODO quanto alla PROGETTAZIONE

Si utilizzano metodologie di project management per programmare l'apprendimento

Si stila un piano di lavoro che prevede momenti di formazione, colloquio e supervisione

Si stabiliscono risorse da procurare (per esempio formatori interni), tempi e metodi

Si segue e supervisiona l'andamento del piano con feedback continui

COME: IL METODO quanto alla FORMAZIONE

Vi sono momenti di formazione individuale alle soft skills / leadership

Tali momenti possono essere ampliati

E' possibile utilizzare il processo per una formazione al project management

In genere il processo comporta uno sviluppo di competenze nelle soft skills

LE LEVE

Lo spazio dedicato crea una free zone che favorisce scambio e fiducia

Lo spazio dedicato è una forte segnale di attenzione da parte dell'azienda

Lo spazio dedicato costringe a un lavoro che altrimenti non si farebbe

Il lavoro da parte del coach/consulente si focalizza sullo scioglimento di blocchi relazionali

Il lavoro da parte del coach/consulente si focalizza sullo scioglimento di blocchi emozionali

Il lavoro da parte del coach/consulente si focalizza sulla progettazione e l'esecuzione del

piano

COMMENTI dei PARTECIPANTI

- “Sono incontri senza filtri, liberi e di vero confronto”
- “Il coach mi ha aiutato a superare le mie paure”
- “Senza questa costrizione non avrei trovato il tempo per farlo”
- “Mi sono sentito aiutato da parte dell’azienda”
- “Temevo di perdere tempo ma poi ho visto che ne abbiamo guadagnato”
- “Ho capito che veniva valorizzata la mia precedente professionalità”

VANTAGGI

- Scongiorare conflitti, incomprensioni, problemi tra capo, gruppo di lavoro e mencoachee
- Mettere in grado velocemente di lavorare con profitto il nuovo arrivato
- Valorizzare davvero la professionalità del nuovo arrivato
- Offrire un supporto che ha un ottimo rapporto costi/benefici

INVESTIMENTI TEMPORALI

- 20/24 ore di impiego del consulente / coach
- 10/16 ore di impiego esclusivo da parte del mencoach e del mencoachee
- 6/10 ore di lavoro del mencoach e del mencoachee insieme con con il coach on the job
- NOTA BENE In pratica la sottrazione di lavoro può ridursi a 1/2 giornate per ciascuno

STRUTTURA TEMPORALE

- Incontri di circa 2/3 ore (max 4 se con coaching on the job) di impiego del consulente / coach
- Circa 8/10 incontri a cadenza settimanale
- 2 incontri di follow up a un mese

ESEMPIO

GIORNO 1	1 incontro di 2 ore in coppia
GIORNO 3	1 incontro individuale di 1 ora ciascuno
GIORNO 4	1 incontro di 2 ore in coppia e 1 ora di coaching on the job
GIORNO 5	1 incontro individuale di 1 ora ciascuno e 1 incontro di 1 ora in coppia
GIORNO 6	1 incontro di 1 ora in coppia e 1 ora di coaching on the job
GIORNO 7	1 incontro di 1 ora in coppia e 1 incontro individuale di 1 ora ciascuno
GIORNO 8	1 incontro di 2 ore in coppia
GIORNO 9	1 incontro individuale di 1 ora ciascuno e 1 incontro di 1 ora in coppia

TOTALE ORE COMPLESSIVE	20
TOTALE ORE MENCOCACH / MENCOCACHEE	14
TOTALE ORE ON THE JOB	2

PUNTI CRITICI del PROCESSO

- Fortissima sponsorship da parte dell’azienda
- Monitoraggio durante il processo tra azienda e consulente / coach
- Grande flessibilità in corso d’opera nel setting e nel design

ALTRE APPLICAZIONI

Conflitti / blocchi tra capo e collaboratore

Conflitti / blocchi tra risorse di pari livello / ruolo

Inserimento e x novo di nuove risorse (meglio per piccoli gruppi di 2 / 3 persone)

OSSERVAZIONI FINALI

La metodologia richiede molta flessibilità e competenze molto particolari da parte del consulente / coach: di project management, coaching, counseling e buona conoscenza dei processi aziendali e del contesto organizzativo. Il processo è delicato e a volte sembra che non accada nulla, ma come nelle psicoterapie bisogna avere il coraggio di sostare e lasciare che questo “nulla” produca gli effetti desiderati. Se ben condotto il processo consente all’azienda enormi risparmi sulle inefficienze spesso conseguenti all’inserimento di nuove risorse in contesti e circostanze non facili.