

Massimizzare l'efficacia del team coaching



*Il coach
lavora con il
team come se
fosse una
entità unica*

Con il termine "team" si intende un gruppo di persone che lavorano insieme e in modo interdipendente all'interno di un'organizzazione per il raggiungimento di uno o più obiettivi comuni.

Il team coaching è un percorso di coaching specifico, dedicato a "team", un intervento che solitamente viene richiesto dalle aziende in presenza di problemi di performance del gruppo oppure nei momenti di cambiamento (es. fusioni, acquisizioni, creazione di team in contesti multiculturali).

Nel team coaching, il coach lavora con il gruppo come se fosse un'entità unica, focalizzando il suo intervento di facilitatore non sul miglioramento delle performance dei singoli membri ma sull'ottimizzazione delle dinamiche interne della squadra.

Attraverso il team coaching è possibile pertanto intervenire su diversi aspetti:

- migliorare l'efficacia della comunicazione e delle relazioni tra i membri del team;
- sviluppare un ambiente aperto, dove fiducia, stima, rispetto diventano le basi della collaborazione reciproca;
- migliorare i processi di gestione e risoluzione dei conflitti;
- definire, rivedere e condividere regole;
- osservare e valorizzare i processi e le procedure che promuovono la migliore performance del team;
- incentivare la coesione e la motivazione al fine di generare opportunità e raggiungere obiettivi di valore.

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Massimizzare l'efficacia del team coaching

Migliorare l'efficacia dell'analisi del team

Per massimizzare l'efficacia del team coaching è essenziale che il coach dedichi ampio spazio alla fase di analisi dei bisogni ovvero alla comprensione di quali sono le cause (interne ed esterne) che generano problemi di performance all'interno del team. Ciò presuppone anche un'approfondita conoscenza da parte del coach dei processi e della cultura aziendale in cui il team si inserisce.

Solitamente l'analisi delle esigenze viene condotta attraverso interviste/focus group o osservazione diretta delle dinamiche di team in cui si rivelano critiche le competenze del coach di saper porre le domande "giuste", di ascoltare attivamente, di stimolare e facilitare la discussione.



Per rendere maggiormente sistematica ed oggettiva l'analisi, è consigliabile che il coach si avvalga di strumenti di assessment specifici per team di lavoro che consentano di analizzare i punti di forza e di sviluppo del gruppo in termini sia di caratteristiche sia di competenze.

Tali strumenti oltre a fornire un output immediato della situazione attuale del team, sono anche utili per comprendere l'impatto di eventuali cambiamenti interni alla squadra come ad esempio l'inserimento di un nuovo membro.

Gli strumenti di assessment non sostituiscono il lavoro del coach, ma aiutano a massimizzare l'efficacia e l'efficienza del percorso di team coaching, facilitando:

- la creazione di un rapporto di fiducia tra i membri del team attraverso la valorizzazione delle differenze individuali e il rafforzamento dell'identità di team;
- l'auto-consapevolezza del team delle proprie caratteristiche e competenze distintive;
- l'identificazione delle cause dei problemi di performance;
- la stesura di un piano d'azione di team.

L'assessment non sostituisce il lavoro del coach, ma aiuta a massimizzare l'efficacia e l'efficienza del percorso di team coaching

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Massimizzare l'efficacia del team coaching

Il piano d'azione è uno strumento per tenere sempre alti entusiasmo, motivazione ed impegno del team

Più focalizzazione sugli obiettivi con il piano d'azione!

Una volta individuate le cause all'origine delle problematiche e le aree su cui lavorare, è importante, prima di iniziare le sessioni di team coaching vere e proprie, che il coach faciliti la formalizzazione di un piano d'azione.

Lo scopo del piano è di aiutare il team a focalizzare sugli obiettivi che vuole raggiungere e a tenere traccia dei progressi e dei risultati ottenuti, in modo da tenere sempre alti entusiasmo, motivazione ed impegno.

Nel piano, gli obiettivi del team devono essere definiti in modo "S.M.A.R.T.":

Specific: specifici per il contesto dell'attività/processo in essere

Measurable: misurabili, ove possibile

Achievable: accessibili e raggiungibili, in funzione delle risorse disponibili, della preparazione professionale richiesta, del livello di responsabilità e autonomia

Realistic: realistici

Time-related: tempificati, raggiungibili cioè in un periodo di tempo determinato

Per ciascun obiettivo definito, è necessario poi individuare gli indicatori di performance (KPI) per misurarne il raggiungimento. I KPI possono essere indicatori di quantità e/o di tempo.



Per il coach il piano d'azione non solo è un sostegno al proprio lavoro con il team, ma è anche uno strumento per dimostrare all'azienda committente l'efficacia del proprio intervento (ROI: Return on Investment).

Approfondimenti

[Video con caso applicativo](#)

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com