

Il lavoro copia lo sport e il **coach** allena i manager

NUOVI MESTIERI. Preparazione, fiducia, determinazione: approda nelle imprese una originale figura professionale...

Il canestro lo fa il pivot, ma quanto ha pesato il **coach** in quel risultato? Certamente senza il secondo, che fa esistere la squadra, il primo porterebbe a casa ben pochi punti. E se il **coach**, invece che addestrare cestisti, si occupasse di «allenare» manager? La domanda è retorica, perché la tecnica del coaching, già affermata all'estero, sta diventando anche in Italia l'ultimo grido della consulenza di gestione delle risorse umane. Una tecnica che promette molto sulle performance dei lavoratori. Dicono che sia come mettersi in gara con se stessi e, alla fine, superarsi. E assicurano che non si tratti solo di un modo di dire ultra abusato, ma di una promessa di risultati effettivi perseguibili nel proprio lavoro. L'Istud è una business school dell'università Cattolica di Milano e, sul tema, ha appena tenuto un convegno con la partecipazione di uno dei guru del settore, sir John Whitmore. «Il coaching - spiega Fabio Cecchinato, responsabile dell'area comportamento organizzativo dell'Istud - è una strada che permette di conciliare l'esigenza delle aziende di ottenere prestazioni elevate dai dipendenti, con quella di valorizzare le persone e le loro potenzialità». Semplice, no? Peccato che sembri solo un libro dei sogni. Eppure, l'esperienza internazionale dice che, se il **coach** ci sa fare, i risultati arrivano. «Aiutiamo la persona ad avanzare, a definire i suoi obiettivi professionali e a trovare in sé le soluzioni», assicura Giovanna D'Alessio, presidente della Fic, la neonata Federazione italiana **coach**, che è la sezione nazionale della International **coach** federation (Icf), che raggruppa 4 mila **coach** di 31 paesi diversi. MA CHI SONO I CLIENTI, LE AZIENDE O LE PERSONE? Ma quali sono i problemi che si prestano all'approccio? Per esempio un'azienda che sta cambiando, per riorganizzazione interna o per mutamento di proprietà. E' chiaro che un dirigente, piuttosto che un quadro o un impiegato di livello, deve cercare di ricalibrare la propria attività alle mutate richieste dei capi. Oppure può essere cambiato il proprio ruolo in azienda a causa di una promozione o, viceversa, di un ridimensionamento professionale. Oppure ancora ci si può sentire cristallizzati e desiderare una progressione di carriera. «In tutti questi casi - chiarisce D'Alessio - il cliente del **coach** è la singola persona. Spesso invece è un'impresa a richiedere un intervento di coaching sui suoi manager». «Per esempio - spiega il presidente di Scoa, Gian Franco **Goeta** - perché ha bisogno di intervenire su chi guida un team e il cui successo dipende dal saper esaltare la performance dei collaboratori. Il manager, cioè, utilizza la consulenza di un **coach** per diventare **coach** di chi lavora con lui». Proprio la Scoa di Milano (School of coaching) apre un altro spiraglio sulla questione: quella del **coach** è una nuova professione che si può imparare. «La nostra offerta più completa - chiarisce **Goeta** - è il master in executive **coach**, destinato a quanti vogliono fare gli "allenatori" per professione. Normalmente non è diretto a neolaureati, ma a persone con esperienza in azienda o in società di consulenza. Alla fine rilasciamo una certificazione professionale». Altre società private e non solo a Milano, come la Ic Studium di Roma, propongono corsi di coaching. L'unica accreditata da Icf, invece, è **Coach** U Italia, con sedi a Milano, Firenze e Roma. Che sia certificato o meno, comunque, il **coach** può lavorare come libero professionista, all'interno di una società di consulenza o direttamente alle dipendenze di un'azienda in qualità di «internal **coach**» (vedi articolo sotto). Il coaching può usarsi anche per aiutare un lavoratore, che ha chiuso il suo rapporto con un'impresa, a trovare un'alternativa. Ma su questo versante non rappresenta una novità, visto che da anni, ormai, esiste chi fa l'outplacement aziendale, cioè la ricollocazione di chi ha perso il posto. «Certo, nel nostro intervento ci sono anche attività di coaching - spiega Gianfranco Quadrio, presidente di Aiso, l'associazione che raggruppa le principali società di outplacement - però noi, in più, diamo tutti i supporti di consulenza e logistici che conducono al ricollocamento professionale. E poi c'è una sostanziale differenza: i nostri clienti sono sempre e soltanto le aziende e mai i singoli lavoratori». Due convegni sono in preparazione: l'Istituto europeo neurosistemica di Genova l'11 aprile organizza a Sestri Levante «Coaching diffuso: farlo e farlo fare». Dal 7 al 10 maggio, invece, si terrà a Stresa la «Icf european coaching conference 2003».