

**Pionieri / Scoa**

## «Il turbo per le decisioni nelle Pmi»

«È bene che il coach sia coinvolto il meno possibile nelle dinamiche aziendali. Minore è il suo coinvolgimento, maggiore è il clima di fiducia che si instaura con il cliente, che deve essere protetto» Così fotografa il settore Gianfranco Goeta, classe 1941, da più di vent'anni consulente di organizzazione e sistemi di gestione delle risorse umane.

«In Italia il coaching è ancora un fenomeno circoscritto, ma sta crescendo — aggiunge Goeta — bisogna acquisire la cultura del coaching e formare i coach». Socio della International Coaching Federation, dal 97 Goeta lavora come *executive coach* in aziende come Galbani, Danone, Walt Disney, dove ha iniziato alla mentalità del coaching più di 50 manager.

«I miei collaboratori e io ci sentivamo un pò clandestini nel fare coaching — racconta — Così nel 2002 ho deciso di uscire allo scoperto e ho fondato a Milano «The School of Coaching -Scoa» e nel 2003 il primo master in executive coaching».

La scuola offre percorsi individuali ai privati, mentre le aziende possono scegliere tra due tipi di interventi: il corporate coaching, che è rivolto, in generale, ai loro dipendenti o l'executive coaching. Questo intervento riguarda nello specifico il top management aziendale.

«In Europa - commenta Gianfranco Goeta — l'utilizzo dei coach sta aumentando e l'Inghilterra ne detiene il prima-

to. Penso che in Italia il futuro dei coach si giochi sul terreno delle piccole-medie imprese estremamente competenti, ma spesso nella più totale solitudine». Il business coaching si rivolge infatti agli imprenditori di piccole e medie imprese, a professionisti con attività privata o aziende

### *Gli sviluppi e le criticità secondo Gianfranco Goeta*

in start up.

«La competizione è molto alta per loro — nota il formatore — ed è il motivo per cui questi ambiti potrebbero fare tesoro dei coach che sono delle specie di "levatrici" di decisioni. Aiutano a cambiare lo

stile di leadership per ottenere maggior risultati operativi e possono accelerare il processo decisionale che tendenzialmente è lungo».

Il master, partito nello scorso ottobre con la sua seconda edizione, è rivolto ad una dozzina di professionisti con alle spalle almeno sette anni di esperienza come responsabili di sviluppo o risorse umane. Dura 18 mesi ed è organizzata in 29 giornate di formazione nel primo anno e otto nel secondo.

Gli incontri hanno una cadenza mensile. Gli allievi, oltre a seguire lezioni teoriche di coaching, hanno a disposizione sessioni individuali con il proprio coach (individual coaching) e, come tirocinio, seguono gratuitamente alcuni clienti, sempre assistiti e affiancati dai coach del Master.