



TOP IMAGE



## LEADERS' PEER COACHING

Un metodo collaudato  
e indispensabile nella gestione  
delle Risorse Umane per

- *guidare i cambiamenti*
- *diffondere la leadership*
- *riqualificare i collaboratori over 45*

# Leaders' Peer Coaching: finalità

## Il **Leader' Peer Coaching (LPC)**

è un metodo originale,  
collaudato e concreto di  
cambiamento organizzativo,  
per attuare **il change management**  
in azienda.

LPC è un processo riservato,  
attraverso il quale due o più colleghi  
lavorano insieme per condividere  
esperienze, trasmettendole l'uno  
all'altro e conducendo una ricerca-  
azione per risolvere problemi  
individuali di lavoro.

LPC incrementa il **Roex Aziendale**  
(Ritorno sulle Esperienze ) dei  
collaboratori di qualunque livello.



# Leaders' Peer Coaching: finalità

Questo metodo si rivela uno strumento *a basso costo e ad alto ritorno di valore economico* per l'Azienda



Trattiene e protegge  
**l'esperienza aziendale**



Aumenta il valore economico del know  
how aziendale facendo emergere  
**le competenze nascoste**



Scopre il segreto  
indispensabile  
per l'**execution**



Facilita nelle  
persone  
i **cambiamenti**



Crea una condivisione  
di **best practice** per il patrimonio  
aziendale



Introduce competenze  
di «**leaders building leaders**»

# Leaders' Peer Coaching: vantaggi unici

Un gruppo di LPC è in grado di produrre alcuni vantaggi unici rispetto all'affiancamento individuale «faccia a faccia»



Il coaching è moltiplicato per più esperienze



I partecipanti si riferiscono alle loro attività e alle soluzioni pratiche



I partecipanti elaborano le loro «competenze tacite», le razionalizzano e le presentano ai colleghi



Il miglioramento professionale è unito alla soluzione di problemi operativi



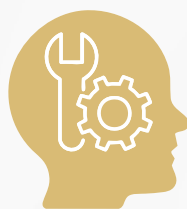
I partecipanti si sostengono e si motivano a vicenda, per sperimentare le nuove idee e attività

# Leaders' Peer Coaching: un'alternativa e un complemento alla formazione in aula



LPC in maniera proattiva

- completa la **cultura e la capacità di leadership organizzativa**, quale team work , problem solving e assertività.
- sviluppa qualità di coach degli altri colleghi, sfidandoli con domande, esempi e spunti motivanti.
- crea un clima di fiducia, che facilita l'accettazione dei cambiamenti.



Il processo di Action Learning può essere razionalizzato e codificato e diventare comune e operativo come parte del lavoro quotidiano individuale. Le attività trasformate in parametri e indici, rendono il progetto misurabile anche in termine di **Roex**.



Il ruolo del **Facilitatore** è una componente della Leadership, per regolare e stimolare le dinamiche fra i partecipanti orientate alla relazione e ai risultati. Il Facilitatore è **esempio** e **garante** dei comportamenti virtuosi di coaching e di leadership, mediante specifici comportamenti, atteggiamenti e stili di intervento.



Il lavoro e la composizione del gruppo - max 7 persone entro un periodo di alcune sessioni settimanali di poche ore - rappresentano una palestra, nella quale ciascuno allo stesso tempo aiuta ed è aiutato a risolvere i problemi in sessioni settimanali di poche ore.