



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



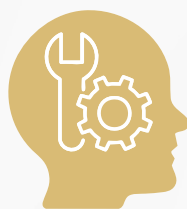
I partecipanti si sostengono e si motivano a vicenda, per sperimentare le nuove idee e attività

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.

Gruppi di lavoro con la metodologia *Leaders' Peer Coaching*® (LPC) Il funzionamento



■ Le sessioni di **Leaders' Peer Coaching** consistono in **riunioni periodiche** su temi operativi o problemi pratici da risolvere, caratterizzate da:

- Gruppi di **5-7 persone** omogenei o interfunzionali, con le competenze necessarie ai progetti/problemi da affrontare
- Una durata di **3/4 ore** per sessione
- Sessioni in **presenza** e **online**
- **Gestione** da parte di un **Facilitatore**

■ Inizialmente il **Facilitatore** è un **Consulente**, ma ogni persona che ne abbia i requisiti oggettivi e sia stato abilitato al metodo, può assumere questo ruolo

■ Così in breve tempo è possibile **demoltiplicare il sistema** e renderlo **autogestito** flessibilmente dall'intera Organizzazione

Peer Coaching ed altri tipi di coaching in gruppi di pari

- **Peer coaching.** Ciascuno dei partecipanti persegue obiettivi o problemi operativi individuali da risolvere. Ciascun membro del gruppo in base alle proprie esigenze, affronta con relativa libertà l'argomento prescelto, mentre gli altri colleghi con delle domande, l'indirizzano verso una soluzione
- **Peer (o collaborative) training.** Il gruppo è concentrato su un obiettivo o un problema comune a tutto il gruppo. Il Trainer detiene la soluzione e spinge il gruppo verso di quella.
- **Peer training enrichment.** È la prosecuzione diretta di un corso o di un workshop, in chiave esclusivamente esperienziale. Si conclude con una sessione semidirettiva di proposte "prossimi passi" comuni.

