



OKTOPOUS

**ADAPTABILITY
COACHING**



IL COACHING COME STRUMENTO PER CONOSCERE E RAGGIUNGERE I PROPRI OBIETTIVI

Che cos'è il coaching

Il coaching è una metodologia che ha come fine quello di accompagnare le persone a raggiungere i propri obiettivi stimolando la consapevolezza sulle proprie capacità (e limiti) e aiutandole a trovare le risorse per raggiungere i propri scopi.

La metodologia presuppone una volontà concreta, un obiettivo da raggiungere e il tempo per poterlo fare.

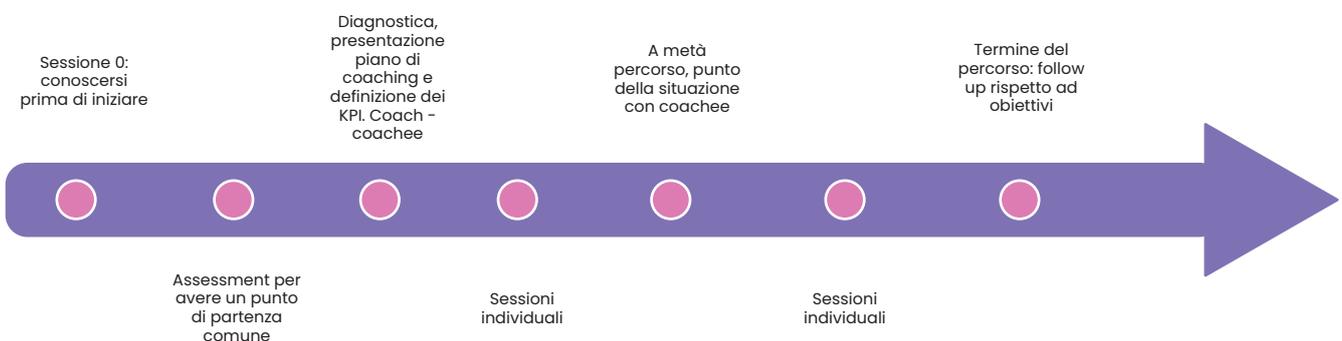
Il coaching aiuta le persone a definire i propri obiettivi e a trovare le risorse per raggiungerli: le persone restano responsabili del raggiungimento di tali obiettivi perché devono essere loro a mettere in campo le risorse.

Il coaching è anche un percorso che ha una durata definita e deve avere un termine: un percorso di successo è quello che rappresenta il punto di partenza per una gestione autonoma da parte della persona delle proprie risorse.

Il coaching coinvolge due attori: il coach e il coachee che è la persona che decide di intraprendere il percorso.

Percorso di coaching – le fasi

Un percorso di coaching comprende 1 incontro preliminari, 6 sessioni individuali con cadenza bi - settimanale e un incontro finale per la chiusura del percorso.





Cambiamento – coaching – adattabilità

La mia metodologia si basa su un ragionamento semplice: ogni cambiamento presuppone la necessità di avere le risorse per poterlo affrontare.

Un cambiamento può essere voluto e quindi ci servono le risorse per poterlo agire oppure può essere una circostanza alla quale dobbiamo reagire in modo efficace.

Il cambiamento è una circostanza mutevole e in quanto tale può essere un elemento positivo che però per essere vissuto in modo produttivo da una persona questa deve essere in grado di mettere in campo le giuste risorse, nei giusti tempi e con le giuste modalità.

Un cambiamento in Azienda che incide sul quotidiano di una persona presuppone obiettivi e tempi per la realizzazione che diventano quindi l'obiettivo comune di Azienda e dipendente: il coach diviene quindi un facilitatore di questa trasformazione.

Questo approccio è particolarmente efficace nella fase di onboarding di nuove persone: l'inizio di una nuova esperienza lavorativa è un momento nel quale l'azienda può supportare il nuovo arrivato in modo da includere efficacemente nella nuova organizzazione.

Il percorso si integra perfettamente con i processi di onboarding già esistenti in Azienda e può essere completamente adattato alle necessità delle singole persone.

Lo strumento

Lo strumento diagnostico alla base dei percorsi di coaching è Jemma: future adaptability index.

Jemma valuta l'Adattabilità della persona, cioè la propensione individuale ad adattarsi a situazioni mutevoli e ad anticipare e agire il cambiamento all'interno del contesto lavorativo.

Jemma fornisce un Indice Sintetico (da 0 a 100) che rappresenta la capacità adattiva della persona sia generica che rapportata a uno specifico contesto aziendale.

La restituzione del report Jemma all' Azienda e al coachee rappresenta il punto di partenza del percorso e verrà utilizzato anche nell'incontro finale per valutare quali siano ostati i progressi rispetto all'inizio dell'attività.

Jemma- esempio di report individuale

Jemma 

Jemma valuta l'Adattabilità della persona, cioè la propensione individuale ad adattarsi a situazioni mutevoli e ad anticipare e agire il cambiamento all'interno del contesto lavorativo. Jemma fornisce un Indice Sintetico (da 0 a 100) che rappresenta la capacità adattiva della persona sia generica che rapportandola a uno specifico contesto aziendale.

PROFILO INDIVIDUALE
Mario Rossi

Indice Sintetico di Adattabilità:
77,6% Buono

Le risposte date da Mario Rossi indicano una buona tendenza all'adattabilità, che si manifesta in una alta self-efficacy e alto bisogno di supporto.

| Legenda dei punteggi | |
|----------------------|-------------|
| 0 - 50% | Scasso |
| 51% - 70% | Sufficiente |
| 71% - 90% | Buono |
| 91% - 100% | Ottimo |

SEGNI PARTICOLARI



ADATTABILITÀ BILANCIATA
Questa persona è in grado di adattarsi molto bene a qualsiasi tipo di cambiamento



SELF EFFICACY
Questa persona ha un alto grado di self-efficacy ed è sicura delle proprie capacità



PROATTIVITA'
Le risposte di questa persona indicano un tipo di adattabilità prevalentemente proattiva

Jemma 

TIPO DI COMPORTAMENTO

Adattabilità Proattiva indica la tendenza a ricercare attivamente il cambiamento, proponendo soluzioni che migliorino l'efficienza individuale, di team e/o organizzativa.

Adattabilità Reattiva indica la tendenza a rispondere velocemente e in maniera proficua agli eventuali cambiamenti.



TIPOLOGIA DI ADATTABILITÀ*

Adattabilità Individuale: Riflette la misura in cui l'individuo si confronta con i cambiamenti legati alle proprie mansioni e al proprio ruolo lavorativo.

Adattabilità di Gruppo: Riflette la capacità di mantenere un livello di interdipendenza coordinata quando l'individuo si confronta con eventi non prevedibili all'interno di un gruppo.

Adattabilità Organizzativa: Riflette la misura in cui l'individuo si confronta con cambiamenti all'interno dell'organizzazione (fusioni, acquisizioni, cambiamenti nei processi di business).



Jemma 

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

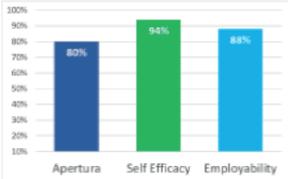
Sono caratteristiche della persona che rendono più probabile l'adattamento ai diversi cambiamenti e al posto di lavoro in cui viene inserita. Un alto punteggio può significare una maggiore predisposizione all'adattamento.

Apertura al cambiamento: la disposizione che si manifesta con un atteggiamento positivo e con la motivazione a rispondere in maniera flessibile ai cambiamenti.

Self-Efficacy: la percezione di ritenersi in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Employability: La percezione di applicabilità delle proprie conoscenze attuali a una varietà di contesti e circostanze mutevoli.

| Legenda dei punteggi | |
|----------------------|-------------|
| 0 - 50% | Scarso |
| 51% - 70% | Sufficiente |
| 71% - 90% | Buono |
| 91% - 100% | Ottimo |



Jemma 

COMPATIBILITÀ CON PROFILO AZIENDALE: NOME AZIENDA

Questa sezione si riferisce alla compatibilità tra candidato ed azienda in merito a 3 caratteristiche dell'ambiente di lavoro: supporto, comunicazione e autonomia. Vengono messi a confronto la presenza di queste caratteristiche in azienda con la percezione di importanza del candidato. Il punteggio di compatibilità è un numero da 1 a 100.

| Legenda dei punteggi | |
|----------------------|-------------|
| 0 - 50% | Scarso |
| 51% - 70% | Sufficiente |
| 71% - 90% | Buono |
| 91% - 100% | Ottimo |

81,0% Buono

| | AZIENDA | CANDIDATO/A |
|---|---------------------|-----------------------|
| Supporto La presenza di un clima di collaborazione e aiuto | Molto Presente | Molto Importante |
| Comunicazione Il grado in cui le informazioni circolano facilmente | Mediamente Presente | Mediamente Importante |
| Autonomia La presenza di libertà di scelta sulle modalità e tempi di lavoro | Mediamente Presente | Poco Importante |

Jemma quindi fornisce una fotografia della persona considerandole sia come singolo sia in relazione al contesto aziendale: questo permette di impostare il percorso valutando sia la persona che il suo posizionamento in relazione al contesto.

La Coach > Silvia Cipolla

Laureata in Economia e Commercio presso l'università degli Studi di Trieste nell'anno 2003

Da oltre 15 anni consulente per la selezione di Aziende italiane e multinazionali presso primarie società multinazionali del settore della ricerca e selezione del personale.

Fondatrice di Oktopous – società di consulenza HR

Sono coach professionista, faccio parte del network ICF di cui sposo la cultura, la visione e il codice etico.

