

L'AVANGUARDIA
DEL COACHING
SINERGIE PER
L'EVOLUZIONE
DELLE RELAZIONI

VII

CONFERENZA
ITALIANA SUL
COACHING

Milano - 16-17 Marzo 2010

 **ICF** ITALIA
Federazione Italiana Coach

Milano - 16-17 Marzo 2010

Relatore:

CLAUDIA CRESCENZI

PCC

Titolo intervento:

**Il Coaching Trasformatzionale nel
Cambio Generazionale e
Gerarchico**

VII
CONFERENZA
ITALIANA SUL
COACHING

Le imprese familiari in Italia alcuni dati

6 milioni di imprese

98% hanno meno di 20 dipendenti

92% sono imprese familiari

42 delle prime 100 imprese italiane
sono familiari

Il **50%** delle imprese familiari
scompare alla seconda generazione

Il **15%** supera la terza generazione

Il **46%** delle aziende di famiglia hanno
la generazione successiva impegnata
in azienda

Il **53%** delle aziende hanno
imprenditori
al vertice con più di 60 anni

80 mila imprenditori ogni anno sono coinvolti nel passaggio generazionale.

L'80% degli imprenditori ritiene che il passaggio generazionale sia un evento molto difficile da gestire.

Si può scegliere di ignorarla,
affermando che il problema
non riguarda né se stessi
né la propria impresa.

*Non c'è peggior sordo di chi non
vuol sentire".*

Si può scegliere di viverla
come un evento drammatico,
come scontro
tra due generazioni
dal quale non ci si
può sottrarre,
che avrà dei vinti e dei vincitori.

>

GESTIONE dei CONFLITTI

Oppure si può ***pensare
alla continuità, come
un'opportunità per il rilancio
e il rinnovamento d'impresa,***
dove si uniscono le forze
e si investe in questa
nuova sfida.

"L'unione fa la forza".

**“Vincolo od
opportunità?”**

A NOI la SCELTA.”

I Fondatori dicono:

***"La mia formula ha funzionato,
perché cambiarla?"***

>

TRASFORMATIONAL COACHING

Cambiare significa evolversi,
svilupparsi, adattarsi ai tempi;
se serve, rompendo gli schemi
precedentemente creati.

>

TRASFORMATIONAL COACHING

I Continuatori sostengono:

*"Devo cambiare, metterci del mio,
per sentirla mia".*

L'unico modo per **sentire** qualcosa come proprio, è ... metterci del proprio.

>

TRASFORMATIVATIONAL COACHING

TRASFORMATIVO COACHING

Accompagnare le persone nel vedere
il SE' in un modo differente

Percepire **SE'** e gli altri

Pensare differentemente oltre ad
agire differentemente

TRASFORMATIONAL COACHING

Il cliente acquisisce consapevolezza
del **SE'**

ha la possibilità di scegliere
modi diversi di

ESSERE

e di

LEGGERE le SITUAZIONI

TRASFORMATIONAL COACHING

Il cliente acquisisce consapevolezza
del **SE'**

ha la possibilità di scegliere

NUOVE VIE

per

FARE

TRASFORMATI ONAL COACHING

è
un **approccio olistico**

Attingere al SE'
andando

oltre il proprio
EGO,

ABITUDINI

MODELLI COMPORTAMENTALI

TRASFORMATIONAL COACHING

Attingere al

TRASPERSONALE

Nuove frontiere
possono essere

SCOPERTE

«Qual è il segreto per una continuità di successo?»

mirato

analitico

sintetico

dettagliato

*condiviso da
Junior e Senior*

*di medio
termine*



Si tratta di un progetto a più livelli:

progetto d'impresa: in base al mercato
in che direzione andrà l'azienda?

auto-progetto junior: in base alla *vision*
aziendale, qual è il percorso che lo
junior dovrà sviluppare per diventare domani il
nuovo imprenditore in sella?

auto-progetto senior: quale sarà il
nuovo ruolo dell'imprenditore senior, sia
esso in azienda o meno?

Sono **progetti di medio/lungo termine** che, nel caso della trasmissione per la continuità competitiva, inglobano in sé progetti aziendali di breve/medio termine legati alla gestione quotidiana delle attività aziendali.

Un **processo di trasmissione** di un'impresa **dura in media 8 anni (da 5 a 10 anni)**.

Non esiste vento favorevole per chi non sa in quale porto vuole arrivare. Seneca

Il silenzio non sempre è d'oro:
in tema di continuità d'impresa meglio
comunicare.

È fondamentale quindi, coinvolgere,
informare, al fine di **rassicurare**.

***Una buona regola può essere quella di
darsi delle regole!***

>

QUALITA' delle RELAZIONI

Ma il senior cosa deve fare?
Deve solo rassegnarsi a mollare tutto un
po' alla volta, o ...?

“E dopo cosa farò, o meglio cosa sarò?”

>

GESTIONE del CAMBIAMENTO

Un ricerca americana dimostra che il senior sbaglia a scegliere il proprio successore nel 80% dei casi.

La principale causa di questi errori è legata al fatto che il leader tende a scegliere come suo designato una persona simile a sé.

Il potenziale continuatore dovrebbe essere una sorta di **ibrido** tra il vecchio e il nuovo, che sa interpretare sì quello che è stato, ma insieme guardare al futuro.

>
DIVERSITÀ' come VALORE

Come si fa a capire se
la figura junior sia all'altezza
o meno della situazione?

Ma capi si nasce o si diventa?

>

LEADERSHIP

Quali skills e abilità occorrono ad un imprenditore?

Come l'imprenditore percepisce il suo ambiente?

Quali sono le dimensioni che influenzano il suo comportamento?

Quali sono le sue aspettative e il suo eventuale sviluppo?

Quali sono i risultati che hanno un valore?

Quali sono i suoi obiettivi e come intende raggiungerli?

>

CONSULENZA

Le risposte

L'utilizzo del
TRASFORMATIONAL COACHING

L'importanza del
PERCORSO FORMATIVO

La consulenza
COACHING ORIENTED

Grazie per l'attenzione.



www.Growbp.it

ccrescenzi@growbp.it