

INTRODUZIONE

Il paradosso.....	27
Openness	30
Open Leadership	34
Coaching for openness.....	36

PARTE I PROSPETTIVE TEORICHE

1. IL COACHING COME STRUMENTO, PROCESSO E APPROCCIO PER LA OPENNESS

1.1 Il coaching professionale: prospettive tra passato, presente e futuro.....	43
1.2 Coaching, mentoring e supervisione	45
1.3 Cultura di coaching e contesti organizzativi	46
1.4 Coaching e openness	49
1.5 Fare o essere coach?	54
1.6 Tra angeli e girasoli.....	57

2. IL COACHING: CAMBIAMENTO O TRANSIZIONE?

2.1 Cambiare è un attimo	61
2.2 Il compito del coach	63
2.3 L'essere che facilita il percorso	66
2.4 Attivare il cambiamento	68
2.4.1 Da Rogers al coaching.....	68
2.4.2 Due forme di coraggio.....	73
2.4.3 We don't need another hero	78
2.4.4 I software più potenti per accompagnare una transizione.....	82
2.5 Dalla transizione individuale a quella sistemica.....	83

3. LA RELAZIONE NEL COACHING E NEL COUNSELING

3.1 L'approccio del coaching	89
3.2 L'approccio del counselor.....	91
3.2.1 Differenze e punti in comune tra coaching e counseling.....	93
3.2.2 La consulenza al ruolo un approccio intermedio.....	94
3.3 Empatia strumento di comprensione nella relazione	95
3.3.1 Dal romanticismo alla fenomenologia	95
3.3.2 Empatia e psicoanalisi.....	97
3.3.3 Nuove risorse per l'empatia: le neuroscienze	98
3.3.4 Un modello d'intervento: la «consulenza al ruolo» secondo il modello psicosocioanalitico proposto da ARIELE in Italia	99

4. ANDARE IN CARROZZA. UNA VIA NARRATIVA PER IL COACHING

4.1 Dante e Virgilio	105
4.2 Il cocchiere.....	107
4.3 Ascoltare narrazioni (e non parlate per favore di storytelling)	108
4.4 Lo storytelling è la scoperta dell'acqua calda	109
4.5 La semplice arte di ascoltare narrazioni e l'inutile pretesa dei semiologi	109
4.6 Contro i guru.....	111
4.7 Conoscenza, narrazione, ascolto.....	111

5. NEUROSCIENZE E APPRENDIMENTO

5.1 Premessa.....	115
5.2 L'interprete dà senso	117
5.3 L'intenzione di cambiare.....	120
5.4 Prestare attenzione	123
5.5 I neuroni specchio	125
5.6 Gli apprendimenti possibili	126

PARTE II ESPERIENZE ORGANIZZATIVE

6. «SEPARATI IN CASA». COACHING PER APRIRE UN'ORGANIZZAZIONE

6.1 Premessa.....	133
6.2 L'antecedente.....	133
6.3 L'organizzazione dell'intervento.....	134
6.4 Principali emergenti della fase di ascolto organizzativo.....	135
6.5 Il processo del gruppo - emergenti.....	138

7. IL COACHING PER LA SOSTENIBILITÀ

7.1 I valori non si mostrano, si dimostrano	145
7.2 Quale sostenibilità vogliamo costruire?.....	145
7.3 Da che parte si comincia?	147
7.4 Dove si può arrivare?.....	150

8. LA COMUNITÀ DI PRATICA DI COACHING: UN ESEMPIO DI OPENNESS

8.1 Premessa.....	157
8.2 Le CPC come Sistema	159
8.3 La co-creazione di valore nelle CPC.....	160
8.4 Followership versus Leadership	163

9. COACHING AGILE

9.1	La start-up.....	169
9.1.1	Il cambiamento	170
9.1.2	Costruire un team	172
9.1.3	Il Coaching Agile.....	173
9.1.4	Suggerimenti e trucchi.....	176
9.1.5	Conclusione	177

10. CURA E SVILUPPO DELLE POTENZIALITÀ. L'ESPERIENZA DEL COACHING IN COCA COLA HELLENIC

10.1	La Genesi.....	181
10.2	Il Role Modelling	182
10.3	La diffusione	183
10.4	L'implementazione	184
10.5	Una esperienza non nuova	185
10.6	La mia testimonianza.....	185
10.7	L'ultima fase dell'onboarding.....	186
10.8	Conclusioni	187

11. OSSIMORI E TABÙ: IL COACHING FOR OPENNESS IN UNA COOPERATIVA SOCIALE

11.1	Premessa	191
11.2	Un'autorganizzazione senza leader non è una leaderless organization	193
11.3	Cosa vuol dire organizzare?	195
11.4	Quale leadership nella cooperativa sociale?.....	198

12. CHE CI FACCIO IO QUI? COACHING FOR OPENNESS IN UN'AZIENDA METALMECCANICA

12.1	Premessa	203
12.2	Stop and go, sosta e riparti: eppur si muove...il ritmo variabile del coaching for openness.....	205
12.3	L'esperienza della community ed il ruolo del consulente	207
12.4	Il coaching ai dirigenti	209
12.5	Il coaching for openness: io che ci faccio qui?	209

13. LA GIUSTA VICINANZA: COACHING FOR OPENNESS IN UN’AZIENDA DELLA GRANDE DISTRIBUZIONE

13.1	Premessa	215
13.2	Il contesto	215
13.3	La richiesta e gli obiettivi iniziali	217
13.4	Il processo di team coaching.....	219
13.5	Il coaching for openness.....	222

14. APRIRE SPAZI PER L’INNOVAZIONE

14.1	Accompagnare il futuro: HR e cambio di paradigma	227
14.2	Innovare la formazione per formare all’innovazione.....	230

15. BENESSERE PER LE NUOVE GENERAZIONI. UN METODO PER INCREMENTARE LE LIFE SKILLS

15.1	Un metodo per incrementare le life skills	237
15.2	Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), benessere, life skills e intelligenza emotiva.....	238
15.3	Intelligenza emotiva.....	239
15.4	L’educatore come leader emotivo	239
15.5	Educare con Intelligenza Emotiva e Life Skills base	240
	15.5.1 Argomenti trattati	241
	15.5.2 Attività.....	242
	15.5.3 Corso per insegnanti.....	242
	15.5.4 Percorso per genitori.....	243
15.6	La valutazione	245
15.7	Chi abbiamo davanti?	246

16. IN FILIALE COME AL BAR. LA RICERCA DEL SÉ NEL RUOLO

16.1	Premessa	249
16.2	La cornice di riferimento.....	250
16.3	La centralità del cliente/coachee	251
16.4	La potenza della relazione.....	253
16.5	Il presidio del confine.....	254

PARTE III CONCLUSIONI

17. OPENNESS: DIMENSIONI E TRAIETTORIE DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

17.1 Premessa.....	261
17.2 L'autenticità e la trasparenza come valori.....	262
17.3 Passione, vitalità, cura.....	263
17.4 Cambiare: dal dreaming all'execution e ritorno.....	265
17.5 Orizzontalità - codice dei fratelli.....	269
17.6 Open Leadership.....	271
17.7 Le coordinate per uno sviluppo organizzativo Open.....	272
17.7.1 L'organizzazione aperta.....	272
17.7.2 Lo sviluppo organizzativo.....	276
17.7.3 Lo sviluppo organizzativo per la openness.....	278
17.7.4 Il ruolo del consulente.....	291

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia.....	295
-------------------	-----