

Partecipazione ai costi di un coaching individuale

Come la partecipazione ai costi di un coaching individuale rende possibile un sostegno del personale su misura e in funzione del bisogno.

Gruppo target

Collaboratori

Risorse

Tempo di lavoro per l'introduzione
Partecipazione finanziaria

Durata

Individuale

Frequenza

Se richiesto

Analizzare il bisogno e definire gli obiettivi

01

In una prima fase, chiarite per quale motivo intendete introdurre la partecipazione ai costi di un coaching individuale.

- Il vostro personale è confrontato con sfide concrete che desiderate affrontare con questa offerta?
- In che modo l'offerta aiuta il vostro personale ad affrontarle?
- Quale effetto sperate di ottenere dall'offerta?

Per accertare il bisogno potete ricorrere a indicatori sia oggettivi sia soggettivi. Gli indicatori soggettivi potrebbero essere, per esempio, i feedback ricevuti nei colloqui con i collaboratori o in una riunione di team; gli indicatori oggettivi potrebbero essere, per esempio, l'aumento delle assenze o una fluttuazione elevata.

Riflettete anche su come potrete riconoscere più avanti se l'offerta ha prodotto l'effetto desiderato.

 *La misura è particolarmente adatta se le esigenze e le sfide del vostro personale sono molteplici e variano a seconda del collaboratore interessato. Se tanti collaboratori sono interessati dalle stesse sfide, formazioni e corsi interni possono essere una buona alternativa.*

 *Le riflessioni svolte nell'ambito dell'analisi del bisogno sono fondamentali per elaborare in seguito condizioni quadro e procedure adatte. Più siete in chiaro sull'effetto desiderato, meglio potrete orientare la vostra offerta in base a tale obiettivo.*

Elaborare le condizioni quadro

02

Nella fase successiva, elaborate le condizioni quadro per la partecipazione ai costi. Le seguenti domande chiave possono essere d'aiuto:

- Chi può partecipare al coaching?
- Cosa rientra nella definizione di coaching? Cosa no?
- Quali criteri deve soddisfare un coach?
- Quali temi possono essere trattati nel coaching?
- A quanto ammonta la partecipazione ai costi per persona?
- Per quanto tempo è concessa la partecipazione ai costi?
- Vi sono altre condizioni da soddisfare affinché la richiesta di un coaching sia accolta?

💡 *L'offerta di coaching è ampia e variegata e talvolta il confine con attività del tempo libero o terapie è labile. Durante la definizione delle condizioni quadro è pertanto importante riflettere su quali criteri di inclusione ed esclusione debbano essere considerati per identificare le offerte e gli offerenti adatti.*

💡 *Per la scelta dei possibili temi per il coaching si può tenere conto delle sfide specifiche del ramo o dell'attività. Per esempio, le attività del vostro personale sono caratterizzate da contatti impegnativi con la clientela, destini difficili, notevoli sforzi in termini di autoorganizzazione, tempi serrati o una gestione di progetti complessi? In questo caso, includete esplicitamente tali temi.*

Definire il processo

03

Una volta stabilite le condizioni quadro, potete definire il processo concreto. Orientatevi in base alle seguenti domande chiave:

- Come e a chi può presentare una richiesta di coaching il personale?
- Quali informazioni devono essere rivelate e quali no?
- Chi può autorizzare un coaching?
- Vi è un accordo scritto con il personale?
- Come funziona la procedura di rimborso?
- Come si garantiscono la confidenzialità e la protezione dei dati durante il processo?

💡 *Il coaching dovrebbe avvenire su iniziati-va dei collaboratori. L'interesse e la disponibilità a occuparsi attivamente del proprio carico psico-fisico e a svilupparsi ulteriormente sono importanti premesse per la riuscita di un processo di coaching*

💡 *Tenete conto del fatto che inizialmente alcuni collaboratori potrebbero avere scrupoli o timori in relazione alla fruizione dell'offerta. Valutate soluzioni che vi possano ovviare, per esempio consentendo a una persona di contatto neutrale di autorizzare il coaching, senza il coinvolgimento del diretto superiore.*

💡 *Descrivete in un documento i compiti, le responsabilità e le competenze di tutte le parti coinvolte nel processo (p. es. collaboratori interessati, superiori, ufficio del personale).*

Formare i dirigenti e le persone coinvolte

04

Nella fase successiva, informate i dirigenti e le altre persone coinvolte (p. es. ufficio del personale) della nuova offerta. Spiegate i compiti, le competenze e le responsabilità di tutte le parti coinvolte nel processo.

💡 *Prestate particolare attenzione ai temi della confidenzialità e della protezione dei dati. Assicuratevi che tutte le persone coinvolte siano informate in merito alle direttive vigenti e che le applichino integralmente. La fiducia del personale nella confidenzialità del processo è decisiva per il successo dell'offerta.*

05

Comunicazione al personale

Comunicate l'esistenza dell'offerta di coaching al personale in modo chiaro e trasparente. Spiegate quali sono lo scopo e l'obiettivo del coaching, chi vi può partecipare e come funziona. Rendete le condizioni quadro e la descrizione del processo accessibili a tutto il personale in forma scritta, per esempio mediante un promemoria.

💡 *Più i motivi dell'introduzione dell'offerta saranno presentati in modo chiaro ai collaboratori, minori saranno le incertezze e le resistenze. Offrite al personale la possibilità di porre domande per chiarire eventuali dubbi o ridurre al minimo i pregiudizi.*

06

Introduzione e fase pilota

Introducete l'offerta nella vostra azienda e fate prime esperienze con il processo.

💡 *Stabilite già ora il momento in cui vorrete tracciare un bilancio della fase introduttiva. Può essere una determinata data oppure il momento in cui un determinato numero di persone avrà fatto ricorso a un coaching. Raccogliete feedback e idee fino a quel momento e quindi esaminateli in forma aggregata.*

07

Bilancio intermedio e adeguamento

Dopo aver acquisito le prime esperienze con la nuova offerta, potete tracciare un bilancio intermedio. Orientatevi in base agli obiettivi che avete stabilito all'inizio. Sono già stati raggiunti? È necessario modificare l'offerta?

Per determinare la necessità di un adeguamento potete chiedere ai vostri collaboratori un feedback sull'offerta, in modo da assicurarvi che le modifiche siano effettuate in modo mirato e conforme alle loro esigenze.

💡 *Non solo il feedback dei collaboratori che hanno fruito di un coaching è utile. Anche chi non vi ha fatto ricorso può fornire preziosi suggerimenti che contribuiscono all'ulteriore sviluppo dell'offerta.*



Cercate altre idee?

Visitate gesunde-kmu.ch per ulteriori esempi pratici e ispirazione!