

# **F** **cus**

## **ECF Focus**

MANUALE

---

BY

# ECF Consulenza

---

## ECF Consulenza

via Milazzo, 19

40121 Bologna (BO) Italy

Mob. +30 328 2391420

luciano.perego@ecfconsulenza.it

### INDICE

Introduzione	pag 2
Utilizzare Focus	pag 2
Menu di Focus	pag 3
Home Page	pag 3
Team Aziendale	pag 3
Linee Strategiche	pag 4
Convinzioni	pag 5
Linee Relazionali	pag 6
Obiettivi e Azioni	pag 7
Il sistema di Alert	pag 7

---

# Introduzione

**I**l software FOCUS rappresenta il complemento ideale per lo sviluppo e l'attuazione del percorso di EMPOWERMENT TEAM COACHING.

Durante la progettazione di questo software abbiamo posto una grande attenzione alla praticità in termini di facilità di utilizzo, velocità di compilazione (*il software richiede un tempo di compilazione di circa 10 minuti al mese*) ed un forte impatto visivo attraverso grafici di andamento mensile / annuale già preimpostati per la stampa.

Crediamo sia importante ricordare che FOCUS non è un mezzo di controllo o di project management ma uno strumento che stimola ad essere proattivi verso gli obiettivi e ad essere "più squadra" attraverso un costante e trasparente confronto rispetto ai risultati e alle responsabilità.

Grazie all'apporto di FOCUS è infatti possibile monitorare gli avanzamenti del lavoro del vostro team rispetto alle 5 fondamentali variabili per il successo del team

- Attuazione linee guida strategiche
- Attuazione linee guida relazionali
- Individuazione delle convinzioni potenzianti
- Conseguimento obiettivi
- Realizzazione azioni

Nell'attuale contesto dove è assolutamente richiesta massima focalizzazione al risultato, concentrazione sulle azioni prioritarie, responsabilità individuale e reale gioco di squadra, FOCUS permetterà al vostro team di crescere insieme ottenendo risultati brillanti.

## Utilizzare FOCUS

- Il software Focus è utilizzabile da qualsiasi postazione Internet andando all'indirizzo [www.ecf-focus.it](http://www.ecf-focus.it) ed inserendo il vostro user name e la vostra password
- Una volta inseriti i vostri dati d'accesso sarete autorizzati ad agire sulle linee strategiche, su quelle relazionali e sugli obiettivi/azioni che vi vedono coinvolti in prima persona. Sarà inoltre possibile in ogni momento visionare lo stato di avanzamento di tutti gli altri obiettivi.
- Tutte le schermate di focus sono preimpostate per la stampa in modo da rendere facile ed immediata la preparazione di report per riunioni, riflessioni personali, ecc.
- Nella home page è sempre presente uno schema riassuntivo dello stato di avanzamento dei vostri progetti. È inoltre possibile impostare un sistema di alert, che vi lascerà delle comunicazioni in home page nel caso vi troviate in ritardo sui tempi previsti.

# Menu di Focus

Il menu di Focus è composto da 7 voci:

- HOME PAGE
- PROFILO PERSONALE
- TEAM AZIENDALE
- LINEE STRATEGICHE
- CONVINZIONI
- LINEE RELAZIONALI
- OBIETTIVI E AZIONI
- USCITA


Di seguito descriveremo le funzioni di ogni singola voce di menu.

## Home Page

**L**a funzione della home page è quella di fornire un quadro riassuntivo che rappresenti, in maniera molto sintetica, lo stato di avanzamento del vostro lavoro e di quello di tutto il team. Gli elementi presenti in questa pagina sono:

- 1 grafico di sintesi dello stato di compimento delle singole linee strategiche
- 1 grafico di sintesi dello stato di compimento delle singole linee relazionali
- 1 grafico di sintesi dello stato di compimento dei singoli obiettivi
- Le alerte relative alle compilazioni in scadenza e ai tempi di realizzazione degli obiettivi e delle azioni.

## Team Aziendale

**L**a sezione team aziendale è rappresentata da un elenco dei partecipanti dove è possibile visualizzare le mail personali e la posizione aziendale. È importante ricordare che il responsabile del team sarà rappresentato da questa immagine 

# Linee Strategiche

**C**osa sono: per linee strategiche si intendono le linee guida (*generalmente non più di 3*) ritenute particolarmente importanti per lo sviluppo del business aziendale. La loro durata è generalmente di un anno in quanto dovranno rappresentare un punto fermo ed altamente condiviso per l'operato comune del team.

Esse rappresentano infatti il punto di partenza per impostare e condividere le linee relazionali e gli obiettivi con relative azioni. Una linea strategica è collegata agli aspetti distintivi di successo nel business o a obiettivi/finalità professionali o di miglioramento personale o di carriera a medio termine (*es.: sviluppare la mia leadership, assumere il ruolo di Project Manager o altro, essere riconosciuto dal mio team, migliorare il mio benessere psi-fisico, .....*)

**Come valutarle:** La linea strategica non può, nella maggior parte dei casi, essere valutata in maniera puramente oggettiva; è quindi logico che siano anche le vostre sensazioni e percezioni a partecipare attivamente alla compilazione di tale valutazione. È inoltre possibile aggiungere alla vostra valutazione alcune note che potrebbero rivelarsi utili durante gli incontri di team. Sarà proprio durante questi incontri che, attraverso il dialogo attivo e costruttivo, le singole valutazioni saranno discusse dai membri del team in modo da creare un clima di scambio e di forte coesione.

## Valutare una Linea Strategica

La sezione linee strategiche è composta dalla definizione di ogni singola linea strategica con eventuali note. Alla destra di ogni definizione è sempre visibile una barra che rappresenta la percentuale di completamento attuale. (*che rappresenta al momento la sintesi della mia percezione o quella definitiva da parte di tutto il team o di quello che viene condiviso tra coachee e coach se la persona sta seguendo un percorso di coaching*)

Cliccando sopra ogni linea si può visualizzare:

- il grafico di andamento sui 12 mesi
- la valutazione personale e quella definitiva (*su due istogrammi vicini e di diverso colore*)

## Convinzioni

**C**osa sono: le nostre convinzioni consistono nell'opinione che abbiamo di noi stessi, delle altre persone e delle situazioni.

Molte delle nostre convinzioni sono delle generalizzazioni che produciamo a partire dalle esperienze di vita e sono in parte acquisite nei primi sette anni attraverso le indicazioni, ingiunzioni, comportamenti, atteggiamenti delle figure più autorevoli, in particolare i nostri genitori.

Si tratta di considerazioni emotive, pensieri ripetitivi e consolidati che operano in automatico nel determinare la percezione di una certa realtà. Alcuni esempi: *“non riesco a mantenere la motivazione alta per più di due tre giorni”*, *“non potrò mai imparare l'inglese nonostante mi impegno tantissimo”*, *“io non sono bravo a parlare in pubblico”*, ecc....

Tutte le persone sono bloccate da una o più convinzioni limitanti che impediscono loro di raggiungere alcuni propri importanti obiettivi. Allo stesso modo le convinzioni potenzianti ci permettono di andare oltre i nostri limiti mentali favorendo l'espressione delle nostre migliori energie motivazionali finalizzate al conseguimento dei nostri desideri e obiettivi. *“Qualunque cosa tu possa sognare fare o sognare di fare, incomincia. L'audacia ha in sé genio, potere, magia. Incomincia adesso” (Goethe).*

Le convinzioni determinano i nostri stati mentali e dunque il nostro modo di percepire la realtà che ci sta intorno, se amica e di sostegno o nemica e di ostacolo. Definire quello che vogliamo e credere di poterlo ottenere, credere di meritarselo, credere che sia effettivamente raggiungibile.

Le convinzioni influiscono in modo decisivo sui nostri atteggiamenti nei confronti degli altri e del nostro modo di affrontare le cose. A fronte di una stessa situazione una persona vedrà una montagna insormontabile ed irta di pericoli ed un'altra la possibilità di vedere il mondo da un osservatorio privilegiato scalandola sino alla cima. Qualcuno vedrà pericoli ed altri opportunità.

**Come valutarle:** la struttura di valutazione di una convinzione è esattamente uguale a quella delle linee strategiche per cui, se avessi delle perplessità, ti consigliamo di tornare alla sezione precedente.

## Linee Relazionali

**Cosa sono:** le linee relazionali indicano i comportamenti le modalità principali con cui la persona interagisce con altre figure fondamentali per il raggiungimento di risultati positivi: collaboratori, i superiore, stakeholder, lo stesso coach, persone del network che sono facilitatori, mentori del proprio sviluppo professionale e personale.

Esempi: *“comunicazione aperta, diretta e trasparente all’interno del team”, “confronto assertivo e costruttivo col mio capo”, “creare un network di 3 persone con le quali confrontarmi in termini di obiettivi, azioni, idee, risultati”, ecc.*

Le linee relazionali possono riguardare gli aspetti della comunicazione interna al team, le modalità di decisione, una nuova mentalità nell’affrontare i problemi, elementi per lo sviluppo della squadra, ecc.

**Come Valutare una Linea Relazionale :** la struttura di valutazione di una linea relazionale è esattamente uguale a quella delle linee strategiche per cui, se avessi delle perplessità, ti consigliamo di tornare alla sezione precedente.

### Dettagli Obiettivo

#### Sviluppo Portafoglio Clienti

 2%

Inizio: gennaio 2009 - Scadenza: dicembre 2009








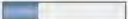

Essere aggressivi sul mercato ed acquisire nuovi clienti

Partecipanti all'obiettivo: Nessun partecipante

Valutazioni di raggiungimento dell'obiettivo



Azioni:

Azione	Priorità	Referente	Stato
Acquisire Prospect su PMI 	★★★★★		 60%
Essere efficaci in fase di trattativa 	★★★★☆		 75%
Gestire al meglio il database clienti 	★★★★☆		 100%
Chiedere Referral 	★★★☆☆		 28%
Media completamento Azioni			 68%

## Obiettivi e Azioni

**C**osa sono: gli obiettivi e le azioni, a differenza di quanto detto per le linee strategiche e relazionali, devono essere per natura il più oggettive e misurabili possibile.

Non vi è un numero preciso di obiettivi ed azioni utili al loro raggiungimento, ma si consiglia di non superare i 10 obiettivi. Ogni obiettivo ed ogni azione avrà uno o più responsabili che inseriranno mensilmente il livello di raggiungimento.

Come detto in precedenza, ogni partecipante al team potrà vedere in totale trasparenza lo stato di avanzamento di tutti gli obiettivi. Ad ogni azione verrà attribuito un grado d'incidenza sul raggiungimento dell'obiettivo che varierà da 1 a 5 stelle (*1min 5 max*) ed influirà sulla percentuale finale di completamento.

**Come valutare:** la cadenza temporale di compilazione è sempre mensile, ma se attuata un'azione o raggiunto un obiettivo, la persona può andare ad aggiornare il suo ECF FOCUS anche in un altro momento, rappresentandolo come un elemento di motivazione.

### Valutare un Obiettivo e le singole Azioni

La sezione obiettivi e azioni è composta, come per le precedenti, da una schermata dove è possibile vedere tutti gli obiettivi con relativo stato di completamento. Una volta selezionato un obiettivo si vedrà il grafico di avanzamento sui dodici mesi.

La valutazione della percentuale di completamento generale dell'obiettivo sarà in questo caso affidata al solo responsabile del Team.

La valutazione delle singole azioni sarà compilata dal singolo referente. La valutazione delle singole azioni, a differenza delle sezioni precedenti, può essere impostata sia in maniera classica (*a percentuale*) che in maniera on/off (*eseguito/non eseguito*).

## Il Sistema di Alert

**O**gni obiettivo ed azione devono essere definiti da una data di scadenza e da una data di alert.

La data di alert individua il tempo rimanente per il completamento dell'azione o per il raggiungimento dell'obiettivo e stimola la persona a mettere in atto le energie per attuarne il conseguimento entro i tempi prefissati.

L'alert viene connotato da un pulsante a 3 colori:

- verde: se l'obiettivo o l'azione sono stati realizzati nei tempi previsti
- giallo se si è superata la data di alert, ma non quella finale
- rosso se l'azione non è attuata o l'obiettivo non è stato raggiunto entro i tempi dichiarati.

Grazie per l'attenzione  
*Luciano Perego*