



GELATO COACHING

PER LA CRESCITA DEL TUO BUSINESS



GESTIONE

Come Creare e Gestire un Team Vincente

17 luglio 2017



Come diceva il grande Michael Jordan, con il talento si vincono le partite, ma **è con il LAVORO DI SQUADRA e l'intelligenza che si vincono i campionati!**

Nel mondo di oggi, l'era della condivisione, il lavoro di squadra fa la differenza anche per le piccole-medie organizzazioni. In quello di domani sarà ancora più determinante.

L'epoca dei geni solitari è finita, **anche per le piccole attività artigianali come le gelaterie.**

Se vuoi **guidare la tua impresa verso il successo** devi essere un LEADER capace di trasmettere al tuo team entusiasmo, impegno, focus sui risultati e gestire il lavoro del gruppo, oltre che quello dei singoli.

Forse hai sempre pensato di non avere queste capacità, ma la buona notizia per te è che **le puoi imparare.** L'importante è sapere da dove partire...

LA GUERRA NEL TEAM

"La guerra nel team: Racconto sulle 5 disfunzioni del lavoro di squadra" è un libro eccezionale e che ti consiglio di leggere.

L'autore, Patrick Lencioni, affronta con grande lucidità ed estrema chiarezza **le cinque dinamiche negative che sono alla base di disfunzioni all'interno del gruppo**, quelle che un buon leader deve saper scongiurare:

- assenza di FIDUCIA
- paura del CONFLITTO
- mancanza di COMMITMENT
- sottrarsi all'ACCOUNTABILITY
- disattenzione ai RISULTATI

Le disfunzioni elencate da Lencioni sono trappole in grado di **bloccare le potenzialità anche del team migliore** e che rischiano di demotivare anche il "fuoriclasse" che hai nella squadra, trasformandolo in un collaboratore mediocre.

Se desideri che la tua gelateria prosperi, devi far sì che queste dinamiche non prendano mai piede fra i dipendenti che devi gestire.

Vediamole una per una.

CREARE E MANTENERE LA FIDUCIA NEL LEADER

I componenti di una squadra (sportiva o di lavoro, poco importa) **devono poter avere FIDUCIA nel proprio leader e sapere che questa fiducia è ricambiata.** Molto spesso, anzi, il leader diventa tale

CERCA NEL SITO

Cerca utilizzando questo BOX

Inserisci i tuoi dati e scarica subito



Nome

Email

Privacy Policy

Cliccando sul pulsante, dichiaro di consentire il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. 196/2003.

Voglio Scaricarlo ORA!

SEGUIMI SU FACEBOOK

 **Giacomo Tonelli Busin...**
 Like Page 915 likes

Be the first of your friends to like this



CATEGORIE ARGOMENTI DAL BLOG

Gestione

Marketing

Vendite

proprio perché è colui che raccoglie la fiducia degli altri.

Quando manca la fiducia nel leader c'è paura, incertezza.

Lo spirito di iniziativa dei componenti del team ne resta paralizzato: nessuno di loro sarà in grado di **lavorare attivamente ad un progetto di crescita** – dell'azienda, ma anche personale. Staranno sulla difensiva, cercheranno di evitare ogni rischio...

*Un dipendente che ha questo tipo di atteggiamento può creare situazioni disastrose nella tua gelateria perché **non metterà mai in campo un briciolo di iniziativa.***

Vuoi valutare se i componenti del team vivono in questo clima di fiducia reciproco? Se si sentono, quindi, abbastanza sicuri per dare il meglio di loro stessi?

Verifica se...

- Se sono **APERTI al confronto** e chiedono aiuto in caso di necessità.
- Se **CONDIVIDONO le proprie esperienze** a vantaggio anche dei colleghi, in un clima di vera e positiva collaborazione.
- Se **RICONOSCONO i propri limiti** e chiedono aiuto per accrescere le proprie competenze.
- Se, quando commettono errori, **ne fanno TESORO e si mettono in moto per trovare la soluzione idonea** (anziché preoccuparsi solo di nascondere le responsabilità).
- Se durante le riunioni di lavoro si mostrano **INTERESSATE, aperte al dialogo** con gli altri componenti del team per lavorare sul miglioramento delle performance.

Se questo non avviene, preoccupati di capire il perché e di porre rimedio!

GESTIRE GLI INEVITABILI CONFLITTI

Per quanto possa sembrare strano, i conflitti all'interno di una squadra di lavoro sono normali, inevitabili, **talvolta anche utili!**

Quindi non ti parlerò di come evitarli, ma piuttosto di **come gestirli nel modo giusto.**

Perché si crea un conflitto?

Proviamo a riassumere quello che ci dice Patrick Lencioni. Immagina, ad esempio, **che i componenti del team debbano confrontarsi** per decidere come risolvere un certo problema o come organizzare un certo processo lavorativo...

Ogni persona ha una propria mappa, un modello con il quale analizza le situazioni (anche) lavorative e giunge alle sue conclusioni: presumibilmente **ognuno avrà le proprie mappe mentali, diverse da quelle degli altri, anche all'interno del team.**

Più siamo coinvolti in un determinato progetto, più siamo calati "emotivamente" nella situazione di lavoro e maggiore è la forza con cui difendiamo la nostra posizione.

*Ecco che, paradossalmente, **più la tua sfera personale è coinvolta e interessata, più si creeranno conflitti!***

E quindi, come affronto il conflitto?

Trasformandolo in un'**occasione di crescita per tutto il gruppo!**

Lascia che le informazioni circolino liberamente ed ogni componente porti il proprio contributo alla risoluzione del problema. Una **riunione ben organizzata**, incentrata sul problema da risolvere e con una comunicazione chiara e aperta da parte di tutti, può far sì che le diverse posizioni vengano vagliate, esaminate, magari migliorate.

L'importante è evitare la trappola dello scontro personale: l'oggetto di discussione deve essere il problema da risolvere, non altro.

Risolvere i conflitti in modo positivo **migliora la coesione del gruppo e ne aumenta performance e produttività.**

IL COMMITMENT

Patrick Lencioni definisce Il Commitment come **la cultura dell'impegno, manifestata attraverso la volontà di dare sempre il meglio di sé** al fine di raggiungere un obiettivo comune.

Personalmente, lavorando a stretto contatto con tanti piccoli-medi imprenditori, noto la difficoltà comune di poter contare su squadre coese, concentrate sull'obiettivo, produttive ed efficienti.

Ogni volta che si perde tempo con infinite lamentele su fatti marginali e insignificanti, negatività, personalizzazioni fuori luogo, **il danno è doppio**: si perdono **tempo ed energie preziose**, e **la negatività diffusa influenza anche i colleghi** che avrebbero un sano desiderio di dare il meglio di sé, portandoli verso un'attitudine più passiva.

*Un buon leader sa che il proprio team deve investire le energie di ogni componente per **ottenere Crescita e Sviluppo** (e non sprecarle inutilmente).*

E per ottenere questo risultato, dovrà...

- **Dare il buon esempio**: mostrarsi disponibile e incoraggiare ogni componente del team ad esprimere al meglio le proprie potenzialità.
- **Scegliere la strada della chiarezza, sempre**: dichiarare la strategia e le aspettative aziendali, assegnare mansioni e obiettivi, enfatizzare l'importanza del lavoro di ciascuno così da limitare gli spazi della lamentele o del pettegolezzo.
- **Stabilire gli obiettivi, per quanto possibile, con il coinvolgimento del team**. Ascoltare le singole posizioni di ciascuno trasmetterà la consapevolezza che si tratta di un gioco di squadra e che l'impegno di tutti è necessario.

*Se accresciamo il Commitment, **la squadra è maggiormente coesa e concentrata sugli obiettivi**. E i risultati positivi non tarderanno ad arrivare.*

ACCOUNTABILITY E RISULTATI

Lencioni la chiama Accountability, in Italiano potremo tradurla come **responsabilità o affidabilità** che la persona dimostra nel prendersi carico del risultato da raggiungere.

In tante gelaterie vedo persone anche valide e diligenti, attente alla propria mansione, **ma slegate dal resto del gruppo** e non coinvolte profondamente nel desiderio di raggiungere i risultati prefissati.

Se vuoi che la tua azienda migliori, queste persone devono essere guidate verso lo spirito di squadra.

*L'accountability è un passo in più rispetto al commitment perché implica **la capacità di far propri gli obiettivi di squadra** e impegnarsi al massimo per ottenerli, muovendosi come membro di un team e abbracciando un'ottica più ampia rispetto a chi bada solo ai risultati personali.*

Per sviluppare queste attitudini preziose nei tuoi collaboratori, ti consiglio le seguenti attenzioni:

- Definire **obiettivi individuali chiari, raggiungibili e misurabili** (attraverso verifiche periodiche programmate). Se le persone sanno cosa ti aspetti da loro, è più facile che si impegnino per dartelo.
- Predisporre **incentivi e premi legati agli obiettivi di squadra**, oltre che a quelli individuali. Anche il mitico coach di Basket Dan Peterson valutava la performance dei propri giocatori in termini non solo di punti segnati personalmente, ma di prestazione della squadra!
- Sviluppare **l'attenzione alle " best practice "**: se un tuo dipendente ottiene un ottimo risultato, fa' sì che racconti questa esperienza agli altri, magari durante una riunione. Lui ne sarà gratificato e i suoi colleghi acquisiranno un know-how prezioso.

Tutto qui?

Certo, questi consigli sono un ottimo punto di partenza, ma vedrai che metterli in pratica non è affatto semplice. **Se li applicherai costantemente, però, vedrai che i risultati sono strabilianti.**

Se anche tu non hai mai pensato di avere la stoffa del leader, o se al contrario pensi di averla ma cerchi un modo per migliorarti, questi consigli sono preziosi.

Forse ti è già capitato di dover disinnescare una delle trappole di cui parlo qui sopra. Vuoi raccontarmelo? Sarò felice di rispondere!

E poi, se l'articolo ti è piaciuto, condividilo sui social.

Vuoi integrare anche tu le tecniche avanzate che ti consentono di MIGLIORARE il tuo Business?

Scopri quando potrai partecipare ad uno dei miei CORSI LIVE

Le disfunzioni elencate da Lencioni sono trappole in grado di **bloccare le potenzialità anche del team migliore** e che rischiano di demotivare anche il "fuoriclasse" che hai nella squadra, trasformandolo in un collaboratore mediocre.

Se desideri che la tua gelateria prosperi, devi far sì che queste dinamiche non prendano mai piede fra i dipendenti che devi gestire.

Vediamole una per una.

CREARE E MANTENERE LA FIDUCIA NEL LEADER

I componenti di una squadra (sportiva o di lavoro, poco importa) **devono poter avere FIDUCIA nel proprio leader e sapere che questa fiducia è ricambiata.** Molto spesso, anzi, il leader diventa tale proprio perché è colui che raccoglie la fiducia degli altri.

Quando manca la fiducia nel leader c'è paura, incertezza.

Lo spirito di iniziativa dei componenti del team ne resta paralizzato: nessuno di loro sarà in grado di **lavorare attivamente ad un progetto di crescita** – dell'azienda, ma anche personale.

Staranno sulla difensiva, cercheranno di evitare ogni rischio...

*Un dipendente che ha questo tipo di atteggiamento può creare situazioni disastrose nella tua gelateria perché **non metterà mai in campo un briciolo di iniziativa.***

Vuoi valutare se i componenti del team vivono in questo clima di fiducia reciproco? Se si sentono, quindi, abbastanza sicuri per dare il meglio di loro stessi?

Verifica se...

- Se sono **APERTI al confronto** e chiedono aiuto in caso di necessità.
- Se **CONDIVIDONO le proprie esperienze** a vantaggio anche dei colleghi, in un clima di vera e positiva collaborazione.
- Se **RICONOSCONO i propri limiti** e chiedono aiuto per accrescere le proprie competenze.
- Se, quando commettono errori, **ne fanno TESORO e si mettono in moto per trovare la soluzione idonea** (anziché preoccuparsi solo di nascondere le responsabilità).
- Se durante le riunioni di lavoro si mostrano **INTERESSATE, aperte al dialogo** con gli altri componenti del team per lavorare sul miglioramento delle performance.

Se questo non avviene, preoccupati di capire il perché e di porre rimedio!

GESTIRE GLI INEVITABILI CONFLITTI

Per quanto possa sembrare strano, i conflitti all'interno di una squadra di lavoro sono normali, inevitabili,

talvolta anche utili!

Quindi non ti parlerò di come evitarli, ma piuttosto di **come gestirli nel modo giusto.**

Perché si crea un conflitto?

Proviamo a riassumere quello che ci dice Patrick Lencioni. Immagina, ad esempio, **che i componenti del team debbano confrontarsi** per decidere come risolvere un certo problema o come organizzare un certo processo lavorativo...

Ogni persona ha una propria mappa, un modello con il quale analizza le situazioni (anche) lavorative e giunge alle sue conclusioni: presumibilmente **ognuno avrà le proprie mappe mentali, diverse da quelle degli altri, anche all'interno del team.**

Più siamo coinvolti in un determinato progetto, più siamo calati "emotivamente" nella situazione di lavoro e maggiore è la forza con cui difendiamo la nostra posizione.

Ecco che, paradossalmente, più la tua sfera personale è coinvolta e interessata, più si creeranno conflitti!

E quindi, come affronto il conflitto?

Trasformandolo in un'**occasione di crescita per tutto il gruppo!**

Lascia che le informazioni circolino liberamente ed ogni componente porti il proprio contributo alla risoluzione del problema. Una **riunione ben organizzata**, incentrata sul problema da risolvere e con una comunicazione chiara e aperta da parte di tutti, può far sì che le diverse posizioni vengano vagliate, esaminate, magari migliorate.

L'importante è evitare la trappola dello scontro personale: l'oggetto di discussione deve essere il problema da risolvere, non altro.

Risolvere i conflitti in modo positivo **migliora la coesione del gruppo e ne aumenta performance e produttività.**

Vuoi scoprire i SEGRETI che condivido <<solo>> con i miei allievi in AULA?

Scopri quando potrai partecipare ad uno dei miei CORSI LIVE

IL COMMITMENT

Patrick Lencioni definisce Il Commitment come **la cultura dell'impegno, manifestata attraverso la volontà di dare sempre il meglio di sé** al fine di raggiungere un obiettivo comune.

Personalmente, lavorando a stretto contatto con tanti piccoli-medi imprenditori, noto la difficoltà comune di poter contare su squadre coese, concentrate sull'obiettivo, produttive ed efficienti.

Ogni volta che si perde tempo con infinite lamentele su fatti marginali e insignificanti, negatività, personalizzazioni fuori luogo, **il danno è doppio**: si perdono **tempo ed energie preziose**, e **la negatività diffusa influenza anche i colleghi** che avrebbero un sano desiderio di dare il meglio di sé, portandoli verso un'attitudine più passiva.

*Un buon leader sa che il proprio team deve investire le energie di ogni componente per **ottenere Crescita e Sviluppo** (e non sprecarle inutilmente).*

E per ottenere questo risultato, dovrà...

- **Dare il buon esempio:** mostrarsi disponibile e incoraggiare ogni componente del team ad esprimere al meglio le proprie potenzialità.
- **Scegliere la strada della chiarezza, sempre:** dichiarare la strategia e le aspettative aziendali, assegnare mansioni e obiettivi, enfatizzare l'importanza del lavoro di ciascuno così da limitare gli spazi della lamentela o del pettegolezzo.
- **Stabilire gli obiettivi, per quanto possibile, con il coinvolgimento del team.** Ascoltare le singole posizioni di ciascuno trasmetterà la consapevolezza che si tratta di un gioco di squadra e che l'impegno di tutti è necessario.

Se accresciamo il Commitment, la squadra è maggiormente coesa e concentrata sugli obiettivi. E i risultati positivi non tarderanno ad arrivare.

ACCOUNTABILITY E RISULTATI

Lencioni la chiama Accountability, in Italiano potremo tradurla come **responsabilità o affidabilità** che la persona dimostra nel prendersi carico del risultato da raggiungere.

In tante gelaterie vedo persone anche valide e diligenti, attente alla propria mansione, **ma slegate dal resto del gruppo** e non coinvolte profondamente nel desiderio di raggiungere i risultati prefissati.

Se vuoi che la tua azienda migliori, queste persone devono essere guidate verso lo spirito di squadra.

L'accountability è un passo in più rispetto al commitment perché implica la capacità di far propri gli obiettivi di squadra e impegnarsi al massimo per ottenerli, muovendosi come membro di un team e abbracciando un'ottica più ampia rispetto a chi bada solo ai risultati personali.

Per sviluppare queste attitudini preziose nei tuoi collaboratori, ti consiglio le seguenti attenzioni:

- Definire **obiettivi individuali chiari, raggiungibili e misurabili** (attraverso verifiche periodiche programmate). Se le persone sanno cosa ti aspetti da loro, è più facile che si impegnino per dartelo.
- Predisporre **incentivi e premi legati agli obiettivi di squadra**, oltre che a quelli individuali. Anche il mitico coach di Basket Dan Peterson valutava la performance dei propri giocatori in termini non solo di punti segnati personalmente, ma di prestazione della squadra!
- Sviluppare l'**attenzione alle " best practice "**: se un tuo dipendente ottiene un ottimo risultato, fa' sì che racconti questa esperienza agli altri, magari durante una riunione. Lui ne sarà gratificato e i suoi colleghi acquisiranno un know-how prezioso.

Tutto qui?

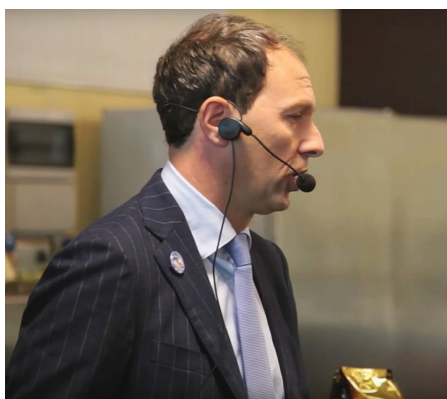
Certo, questi consigli sono un ottimo punto di partenza, ma vedrai che metterli in pratica non è affatto semplice. **Se li applicherai costantemente, però, vedrai che i risultati sono strabilianti.**

Se anche tu non hai mai pensato di avere la stoffa del leader, o se al contrario pensi di averla ma cerchi un modo per migliorarti, questi consigli sono preziosi.

Forse ti è già capitato di dover disinnescare una delle trappole di cui parlo qui sopra. Vuoi raccontarmelo? Sarò felice di rispondere!

E poi, se l'articolo ti è piaciuto, condividilo sui social.

Giacomo Tonelli - Business Coach



Aiuto i GELATIERI ITALIANI a migliorare il proprio Business attraverso:

- 1) Con il Metodo numero UNO per Acquisire nuova clientela.
- 2) Ottimizzare le Vendite in Gelateria e facendo crescere lo Scontrino Medio.
- 3) Creazione di un piano di Fidelizzazione infallibile.
- 4) Analizzando il mercato, la tua concorrenza ed attuando una Strategia efficace.
- 5) Scoprendo le Soluzioni più incisive per superare i 4 Ostacoli Comuni.
- 6) Comprendendo e gestendo i numeri che contano della tua attività.
- 7) Conosco le 10 tecniche di emergenza che ti faranno aumentare da subito gli incassi.

Voglio partecipare al tuo corso Live "SISTEMA GELATERIA VINCENTE"



0 Comments



YOU MIGHT ALSO LIKE



La storia di Piero il Gelatiere

8 marzo 2017

Ricarico e Margine in Gelateria

3 dicembre 2015



Gli elementi del controllo di gestione

19 maggio 2017

Gelato Coaching

Copyright 2017 - All Rights Reserved.

GELATO COACHING

giacomo@gelatocoaching.it

P.Iva 01680110499

SEDE LEGALE

Latte & Co. Srl

Piazza del Municipio, 32

57123 - Livorno

Chiama Giacomo

al +3939335428764

LATEST POSTS



Sei un Gelatiere o un Imprenditore?

12 novembre 2017



COME far crescere gli UTILI in Gelateria

1 ottobre 2017



Come Incrementare gli Incassi in Gelateria

17 settembre 2017

CATEGORIE ARTICOLI DAL BLOG

Gestione (12)

Marketing (13)

Vendite (4)

PAGINE UTILI

Blog

Consulenza

Contatti

Home

Privacy e Cookie Policy

Testimonianze

Videointervista Ciro Gelato Artist

Scopri il Tour 2017

SISTEMA GELATERIA VINCENTE TOUR
2017