

MOTIVARE IL TEAM DI LAVORO IN PERIODO POSTPANDEMICO

Tempo di lettura 4 minuti

Riusciremo a tornare alla normalità?

Le ultime misure emanate dal governo e dai Presidenti delle regioni, ha generato nello stato d'animo di ogni imprenditori, dei dipendenti e di ogni libero professionista, manager, uno stato di malessere emozionale molto profondo e viscerale, legato all'incertezza.

La domanda che oggi ci poniamo è come trovare la giusta motivazione per noi e il nostro team? In che modo possiamo agire per potenziare al massimo il desiderio di appartenenza e puntare al potenziamento delle loro abilità creative per implementare e rafforzare i risultati aziendali?

Anche se oggi l'attenzione dei media è totalmente rivolta all'emergenza sanitaria, tutti noi dobbiamo trasferire il nostro pensiero e le nostre energie a chi lavora con noi, al loro stato di salute emozionale e mantenere sana la nostra attività per il futuro economico dei nostri figli, di quelli dei nostri collaboratori è consolidare l'imprenditoria e la libera professione in Italia.

Il mio obiettivo di oggi in questo articolo e quello di fornirti strumenti semplici e pratici per la risorsa più importante della tua impresa: questa risorsa si chiama CAPITALE UMANO.

Ci servono risorse finanziarie o altro per risollevare le sorti della nostra azienda?

Ti domanderai: ma la persona che scrive questo articolo, capisce veramente di cosa ha bisogno la mia azienda? Forse Amadeo, non capisce che a noi basterebbero dei fondi per coprire le perdite di questo periodo, fondi che possiamo riutilizzare per azioni di importanza vitale per la nostra azienda, non ci servono altri suggerimenti.

Forse la risposta che vi ho scritto, potrebbe essere quella giusta, ma credete veramente che arrivi "Lo Stato Salvatore", che metterà nel conto corrente ciò che ci serve per ripartire?

La risposta è NO!

Ciò che possiamo fare, dato che la coperta è cortissima, è agire nella direzione della nostra personale motivazione, sul modificare l'atteggiamento che abbiamo di fronte agli avvenimenti che ci attanagliano e agire sul nostro CAPITALE UMANO, per spingerlo a fare la differenza, soprattutto in questo momento di profonda crisi sociale.

Quali sono le persone importanti per tua azienda in questo momento? Sono tutte le persone che lavorano nella tua azienda che ti aiutano a realizzare il tuo obiettivo professionale/aziendale; persone che vanno "coccolate", tutelate e incentivate.

Esistono strategie per rendere "motivati" i nostri collaboratori?

Ora il mio compito è trasferirti strategie e strumenti per tirare fuori il meglio dai tuoi collaboratori. Questo ti permetterà di creare, in questo difficile periodo storico, uno spirito di appartenenza senza precedenti e un desiderio di realizzare un obiettivo sfidante e ricco di vitalità.

Quindi daremo ai nostri collaboratori ciò che si aspettano:

- Coinvolgimento in ogni aspetto della vita aziendale
- Comprensione ed interesse in ogni aspetto della loro vita professionale e personale
- Apprezzamento per il lavoro che hanno svolto

Passiamo ora alle azioni concrete da mettere in pratica per creare un “clima aziendale a distanza”, capace di prendersi cura del proprio team:

1. *Generare ottimismo, benessere psico emozionale e benessere psico-fisico*

È necessario far capire a tutti gli appartenenti del tuo team che tu ci sei “sempre”, anche quando le disposizioni di legge portino alla chiusura parziale e totale della tua attività, per la presenza di persone risultate positive al corova virus. In questo tipo di situazioni l’obiettivo è: mostrare ai membri del tuo team il tuo supporto in caso di necessità. L’elemento strutturale di questa fase è organizzare periodicamente delle riunioni (rispettando i provvedimenti in vigore attualmente) per discutere, in un brain storming collettivo, le azioni da intraprendere seguendo i quadranti delle cose urgenti e importanti di Eisenhower. In questo mondo si definiscono le priorità da svolgere, si riposizionano le cose urgenti ed importanti, che vengono così divise da quelle non urgenti e non importanti. In tal mondo si rendono partecipi tutti su come organizzare al meglio la propria attività lavorativa e quella del team. Sapere cosa c’è da fare e quanto tempo impone quella attività, se è urgente importante o non urgente e non importante, mantiene la mente sgombra da possibili pensieri demotivanti, paure di non farcela e aspettative “sotto pelle”, che non vengono espresse. Qui di seguito illustro i quadranti di Eisenhower.

	URGENTE	NON URGENTE
IMPORTANTE	1 Crisi Problemi pressanti Progetti a scadenza	2 Pianificazione Costruzione relazioni Nuove opportunità Momenti di crescita
NON IMPORTANTE	3 Interruzioni, alcune telefonate/email Certe riunioni o meeting Attività urgenti	4 Situazioni banali Alcune email/telefonate Perdite di tempo Eccessi

Che vantaggio porta tutto questo?

Con certezza assoluta tenere tutti informati, far fluire la comunicazione dall’alto verso il basso e avere un corretto ed immediato feed back dal basso verso l’alto. L’altro ineguagliabile vantaggio è che questa formula di “continua” comunicazione, genera inevitabilmente fiducia e presa di coscienza che il “grande capo” si occupa di tutti e

soprattutto si occupa di far stare bene emotivamente i propri collaboratori inoltre mantiene il team informato quotidianamente promuovendo la calma e la fiducia tra i dipendenti.

Durante il periodo del totale lockdown, ho organizzato una cena collettiva con tutti i clienti che seguono le mie dirette del lunedì sera dalla 20.30 alle 21.30. La straordinarietà di questo evento è che si sono collegate da casa, con il computer posizionato davanti alla tavola imbandita, più di 200 famiglie, per un totale di circa 900 persone in diretta streaming. Ovviamente c'erano delle regole precise affinché ognuno dei partecipanti potesse parlare. Da questa cena conviviale, sono nate iniziative lavorative e collaborazioni che hanno generato non solo nuove amicizie, ma fatturati inattesi. La parola chiave di questo punto è: **AUMENTARE IL SENSO DI APPARTENENZA E UNIONE, CREARE MAGGIOR FIDUCIA, TOGLIERE TOSSICITÀ AD UNA COMUNICAZIONE TRA DIPENDENTI E ABBATTERE BARRIERE E PREGIUDIZI.**

2. Fare azioni sulla produttività attuale e futura

Quando siamo in difficoltà in molte persone scatta un istinto fondamentale: "salvare la specie" ed è in questi momenti di crisi, che nascono le idee migliori. Lavorare sul primo punto serve a creare il giusto clima aziendale. In seguito diventa fondamentale ritagliare del tempo per analizzare, assieme al team la nostra attività e pensare a nuovi progetti.

È possibile nel brain storming con i collaboratori, elaborare nuove strategie da utilizzare nei social network, approfittando del fatto che in questo periodo gli utenti/clienti sono molto più sensibili all'utilizzo dei social network. Diventa fondamentale andare a stimolarli con dirette, articoli, podcast, video che mostrano la vostra attività produttiva. Video semplici, divertenti, fate delle live su Instagram, twitch, facebook, o altri social (magari scoprite che nel vostro team c'è un bravo fotografo, un eccellente video maker, una persona in gamba nei social) aggiornare il vostro profilo per rimanere in contatto con la vostra clientela.

Ciò che conta è fare buon uso del tuo tempo, di quello dei tuoi collaboratori, per coinvolgerli pienamente in questo processo di cambiamento.

La parola chiave di questa seconda procedura è: **COMUNICARE IN MODO CHIARO DOVE ANDIAMO PER AUMENTARE LA REDITTIVITA' AZIENDALE ATTRAVERSO UN TEAMWORKING BEN ORGANIZZATO.**

3. Imparare ad ascoltare i collaboratori

Il terzo aspetto di grande rilevanza è che attraverso questo processo di lavoro, l'imprenditore, il manager, attiva un'importante valore: **"ASCOLTARE LE PERSONE"**. Tutto questo trasforma i membri di un'azienda da numeri con atteggiamento "passivo", a persone "proattive" che riscrivono la storia dell'azienda, elaborando paure, frustrazioni, stress per la perdita del posto di lavoro che portano inevitabilmente ad un dialogo interiore a tratti devastante e orientato alla depressione. Non dimentichiamo che dedicare tempo e ascoltare un dipendente con dubbi, significa non solo dare attenzione, ma togliere dubbi, tensione accumulata e far sentire a lui che la sua presenza è importante e apprezzata. La frase chiave di questo punto è che un: **DIPENDENTE MOTIVATO RAPPRESENTA LA PRINCIPALE RISORSA DI UN'AZIENDA.**

Di concreto?

Dopo questa lettura hai dei dubbi? Senti che alcune cose non calzano alla tua azienda? Senti che hai bisogno di sostegno e idee per invertire la rotta e andare nella direzione di mari più calmi? Vuoi capire come stimolare il tuo team di lavoro?

La mia esperienza nel campo manageriale non solo è ultra trentennale, ma è ricca di successi lavorativi in diverse multinazionali, e assieme al mio team di esperti di management, siamo in grado di trovare, attraverso un'azione di consulenza, coaching e mentoring, le migliori soluzioni per soddisfare ogni tua necessità. Da sempre creiamo strumenti personalizzati, modelli di lavoro specifici per le diverse realtà aziendali; operare con la "filosofia sartoriale" è il nostro **"MUST"**, perché solo in questo modo **possiamo garantire la continuità della tua azienda e una migliore performance sulla redditività.**

A presto

Amadeo Furlan