

CREARE UN TEAM DI SUCCESSO

Cosa fa la differenza tra un'azienda di successo e una mediocre? Il Team. Ovvero le risorse umane motivate e unite per raggiungere un medesimo obiettivo. Affronta questo argomento Matteo Maserati, istruttore e responsabile di zona High Consulting per la sede di Roma



Matteo Maserati

Marcello Lippi con la nostra Italia ne ha fatto il segreto per vincere il mondiale di calcio, la Ferrari per vincere il mondiale costruttori, l'azienda per cui lavoro per diventare la realtà formativa più diffusa in Italia. Cos'è? Qualcuno la chiama "Squadra", qualcuno "Team" e qualcun'altro "Staff", sono le risorse umane. In quest'ultimo anno, il 2008, ho lavorato con diversi gruppi all'interno di realtà aziendali differenti sia per servizi o prodotti trattati, sia per il modo con cui tali aziende si relazionano con i propri clienti. In ogni percorso formativo ho inserito, su richiesta del cliente o su mia iniziativa, una sessione sul lavoro di squadra, sulla gestione dei gruppi di lavoro, sullo sviluppo del Team. Il prossimo anno festeggerò il mio decimo compleanno nel mondo della formazione. Ho iniziato nel 1999 come collaboratore occasionale dell'azienda per cui ora sono responsabile di zona. Mi occupavo, e mi occupo tuttora, di Corsi di Formazione nell'ambito dello Sviluppo delle Risorse Umane: è fondamentale sia procacciare i clienti e avere quindi un'ottima abilità nella vendita e gestione del cliente, che sviluppare doti di docenza per permettere a privati e aziende di raggiungere i propri obiettivi. Fin dall'inizio mi sono trovato catapultato in una realtà in cui il singolo molte volte riusciva a fare la differenza tra un mese in cui il risultato andava male e un mese in cui era sufficiente, ma tra un risultato sufficiente e uno straordinario l'unica differenza la faceva il gruppo, la squadra,

il team. Nel corso degli anni ho diretto personalmente diversi gruppi di lavoro affidando le mie doti di leadership, di delega e di coaching; col senno di poi posso affermare che i migliori risultati nel mio lavoro li ho ottenuti quando facevo parte di una squadra coesa, quando ho guidato un team proattivo e quando ho responsabilizzato nel modo giusto le persone che mi gravitavano intorno. Sono convinto, e la mia esperienza lo conferma, che un ambiente di lavoro sereno e illuminato offra la possibilità di raggiungere gli obiettivi con efficienza, migliorando le performance di ogni singolo elemento e rendendo il lunedì mattina invitante e stimolante, ovvero il primo giorno in cui mettere le basi per una settimana densa e soddisfacente.

In questo articolo spiegherò alcuni semplici principi e suggerimenti che mi hanno permesso di avere tanti collaboratori assertivi, aumentare il fatturato della mia struttura e andare in vacanza sereno e sicuro del fatto che al mio rientro avrei trovato esattamente ciò che avevo concordato con i miei collaboratori e talvolta anche qualcosa di meglio. Definiamo in primo luogo un team. Cosa differenzia un gruppo di persone che lavorano nello stesso ufficio da un gruppo di persone che possono essere definiti facenti parte di un team? Gli studi dello psicologo Kurt Lewin e dello psichiatra W.R. Bion nella prima metà del '900, definiscono gruppo: «un insieme di più persone che interagiscono fra loro». Oggi possiamo definire gruppo di successo: «Un insieme di più persone che interagiscono fra loro... perseguendo un obiettivo comune grazie ai risultati dei singoli componenti» (n.d.a). Infatti, la differenza tra un gruppo di persone accomunate dallo stesso contratto e dal nome dell'azienda per cui lavorano e un team, risiede in una **partecipazione attiva di ogni componente**, nel fatto che generalmente **il team funziona meglio delle sue singole parti** e che **la motivazione è la spinta propulsiva del team**. La metafora che spesso utilizzo ai seminari è quella del canottaggio. In ogni regata è importante che tutti conoscano la rotta da seguire, in particolare

il timoniere (cosa fare), che ogni vogatore remi in sincronia con gli altri (come fare), ma soprattutto che nel cuore di ogni atleta ci sia il forte desiderio di raggiungere l'obiettivo comune (perché farlo). Il successo dei gruppi che ho citato all'inizio di questo articolo risiede appunto, come hanno anche ufficialmente comunicato i loro leader, nel forte desiderio comune che ogni singolo componente aveva nel perseguire l'obiettivo della squadra. Quindi anzitutto, il primo passo per formare un gruppo di successo è chiarire quali sono i traguardi da raggiungere, le scadenze e le modalità in cui il gruppo raggiungerà gli obiettivi. Non pianificare il successo significa inevitabilmente pianificare il fallimento. Spesso la motivazione del gruppo tende a scemare con il passare del tempo, con il raggiungimento degli obiettivi o con il fallimento degli stessi, in particolare alcuni studi hanno dimostrato che la motivazione è direttamente proporzionale a quanto i sotto-obiettivi vengono focalizzati di volta in volta. Per capire meglio, pensate a una squadra di calcio che vuole vincere il mondiale. Se potesse lo sguardo e le risorse solo sul campionato mondiale potrebbe non raggiungere il suo obiettivo, in quanto potrebbe non qualificarsi per il torneo avendo dato poca importanza alle fasi eliminatorie. Altrettanto si potrebbe dire di un pilota che deve tenere presente ogni singolo Grand Prix se vuole vincere il campionato. E forse un'azienda, piccola o grande che sia, si può permettere di non fare lo stesso? Ho letto e sentito di aziende che puntavano a essere le N°1, ma non ci sono riuscite perché i propri collaboratori non avevano un buon livello di motivazione e gli obiettivi non erano focalizzati di volta in volta, così le risorse umane si sentivano smarrite, non comprendevano come il loro piccolo contributo potesse portare l'azienda a raggiungere l'obiettivo. Quindi il primo passo è: **definire obiettivi chiari, semplici e con scadenze precise; attribuire compiti specifici ad ogni singola "risorsa" e informare di volta in volta il proprio team**. Passo numero due... alla prossima uscita. (di Matteo Maserati)