

Leader o Capo?

Che rapporto hai con il
tuo Staff *in-studio*?





INTRODUZIONE

Molti pensano che per far funzionare il proprio Studio, sia sufficiente dare ordini che qualcuno dovrà eseguire. Ma non è così.

Affinché il tuo team di lavoro sia forte e coeso è indispensabile che si instaurino relazioni di stima e armonia. Proprio come in una relazione di coppia, se vengono a mancare la fiducia, una buona comunicazione e la lealtà, è difficile che la propria attività cresca. Tutto questo è la vera forza di un Leader: stabilire un clima positivo all'interno del proprio team in modo tale che ciascun membro sia portato a dare sempre il massimo delle proprie capacità.

Tuttavia, il lavoro in team non è sempre facile: ogni membro è diverso dall'altro, ciascuno ha il proprio carattere, le proprie abilità e spesso ragiona in maniera

diversa. Gli scontri possono capitare di frequente se non si stabilisce il giusto equilibrio. L'aspetto positivo è che dal confronto nascono le idee più geniali ed innovative.

I membri che compongono una squadra, sia nello sport che in ambito professionale, hanno bisogno di una guida per produrre risultati vincenti, hanno bisogno dunque di essere motivati. Perché credere in ciò che fai, ti incentiva a investire tempo, impegno e passione.

Il ruolo di colui che guida il team, quindi, è fondamentale, ecco perché deve essere un Leader.



**Le 5 caratteristiche
per capire se sei un
Capo o un Leader**

1/5

Il Capo comanda, il Leader guida

Un buon Leader sa che non vi sono gerarchie, è capace non solo di coordinare in maniera eccellente la sua squadra ma anche di “sporcarsi le mani” e di mettersi, quando è necessario, allo stesso livello dei propri collaboratori.

Solo in questo modo, potrà vedere le cose dal loro stesso punto di vista per dare le giuste direttive e fornire loro tutti i mezzi e gli strumenti necessari per lavorare al meglio.



LE 5 CARATTERISTICHE PER CAPIRE
SE SEI UN CAPO O UN LEADER

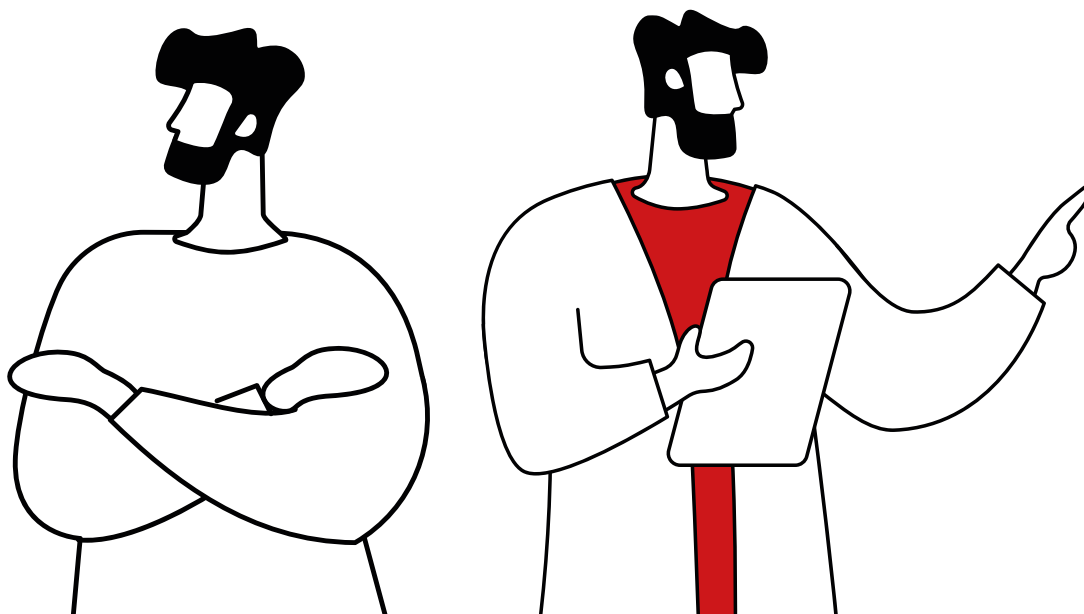
2/5

Il Capo è autoritario, il Leader è autorevole

Saper stabilire con il team delle regole e lavorare rispettandole è la strategia migliore, perché permette alle persone di tirare fuori il meglio delle loro capacità.

Il Capo crea invece un clima di tensione e terrore, sperando che così facendo le persone siano spronate a produrre di più, in realtà si genera l'esatto contrario.

LE 5 CARATTERISTICHE PER CAPIRE
SE SEI UN CAPO O UN LEADER



Leader o Capo? La gestione dello staff in-studio

3/5

Il Capo pensa in prima persona, il Leader pensa con il team

Per creare un giusto spirito di squadra è importante parlare sempre al plurale, in modo da percepire che si sta lavorando per un obiettivo comune.



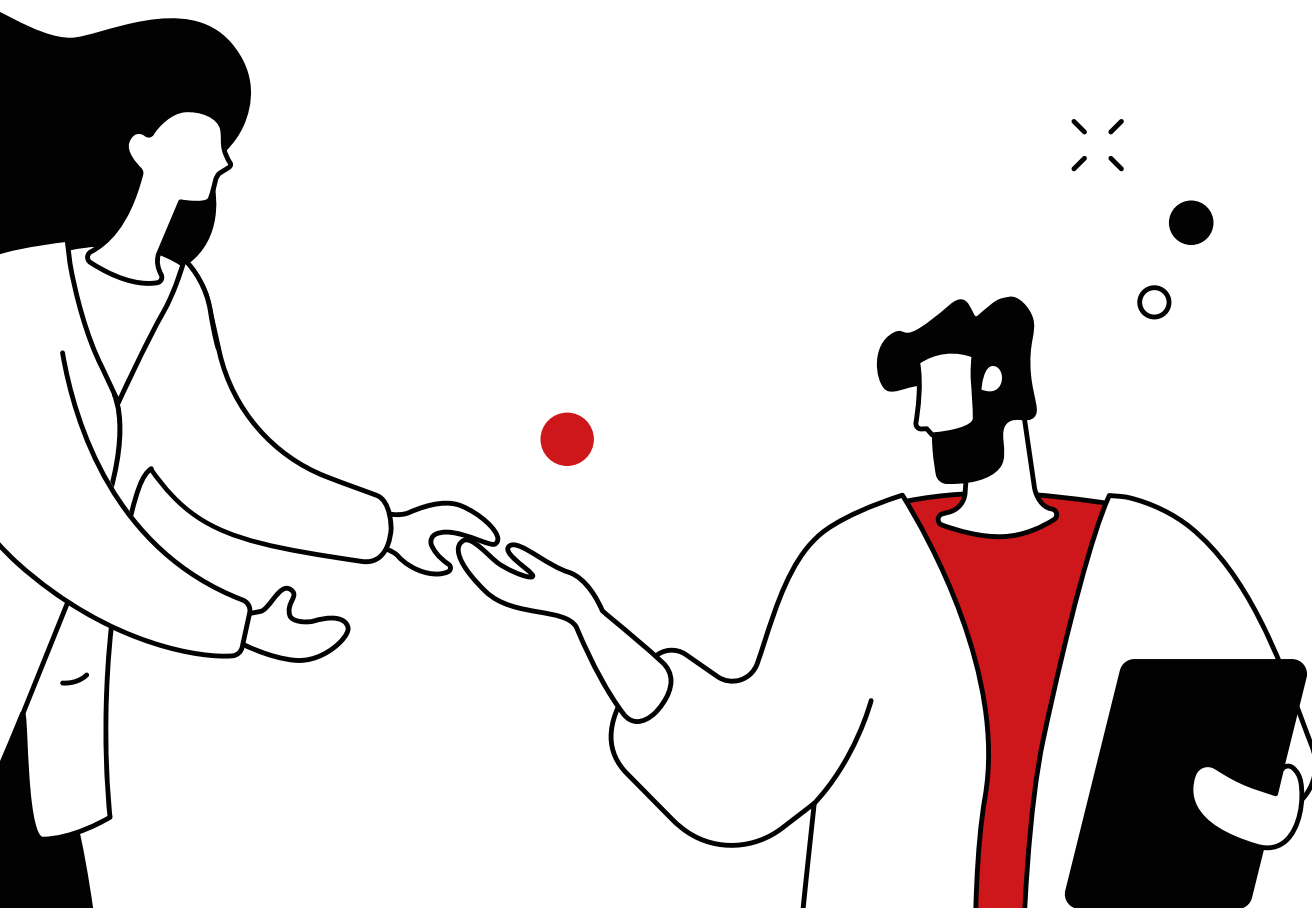
LE 5 CARATTERISTICHE PER CAPIRE
SE SEI UN CAPO O UN LEADER

Leader o Capo? La gestione dello staff in-studio

4/5

Il Capo usa le persone, il Leader sviluppa le persone

Un Capo ha in mente di raggiungere solo gli obiettivi prefissati, pressando sul lavoro dei collaboratori; un buon Leader, invece, tira fuori il potenziale dai suoi collaboratori, motivandoli a dare il meglio.



LE 5 CARATTERISTICHE PER CAPIRE
SE SEI UN CAPO O UN LEADER

Leader o Capo? La gestione dello staff in-studio

5/5

Il Capo dà ordini, il Leader stimola per migliorare

Il metodo migliore è dare voce a tutti i membri della squadra e con domande mirate si possono sviluppare ottime idee da cui partire.



LE 5 CARATTERISTICHE PER CAPIRE
SE SEI UN CAPO O UN LEADER

Quante volte hai notato di non ricevere il massimo dai tuoi collaboratori?

Quante volte hai detto che la parte più impegnativa del tuo lavoro è la gestione del tuo staff?

Quante volte hai desiderato avere collaboratori fortemente efficienti anche in tua assenza?



Il Metodo TTI Success Insights®

Il **Metodo TTI Success Insights®** è uno dei metodi più usati in ambito aziendale nella selezione e gestione delle risorse umane. Tale metodo prende spunto dalle teorie di Gustav Jung e suddivide le capacità comunicative delle persone in 4 tipologie che associamo a dei colori per facilità di definizione:



GIALLO

Persone estroverse e amichevoli, creative e orientate alle relazioni sociali.



VERDE

Si contraddistinguono per essere introverse e focalizzate sull'avere relazioni vere e profonde.



BLU

Si caratterizzano per essere introverse ed avere un forte desiderio di controllo, sono persone molto focalizzate sugli obiettivi e poco inclini al cambiamento.



ROSSO

Si riferiscono a persone estroverse orientate all'azione e al raggiungimento degli obiettivi, sono alla ricerca di continue sfide e hanno desiderio di potere e controllo.



Il tuo staff non ti segue come vorresti?

Ti è mai capitato di avere collaboratori che eseguono solo una parte dei compiti richiesti o che spesso non abbiano spirito di iniziativa, ovvero sono sempre alla ricerca continua di una tua conferma prima di iniziare qualsiasi lavoro? Quante volte hai pensato di cambiare le tue risorse perché non ne sei soddisfatto?

Sappiamo che, sia tu che il tuo team, siete soggetti ogni giorno a innumerevoli pressioni nella sfera privata e lavorativa. Per esempio relazionarsi con pazienti molto esigenti, fissare gli appuntamenti, gestire eventuali lamentele ecc. Tali pressioni, aggiunti a tuoi ammonimenti, possono innescare nei tuoi collaboratori meccanismi che portano loro a perdere l'entusiasmo nel proprio lavoro a costruire un'immagine spesso sbagliata del titolare, ovvero come colui che nota solo ciò che va storto!

La capacità di alimentare le motivazioni è vitale per il tuo Studio, basti pensare alle numerose ricerche condotte, dalle quali emergono che l'80% dei collaboratori è scarsamente coinvolto: 4 lavoratori su 5 quindi sono fortemente insoddisfatti del proprio titolare mentre il 62% di chi si sente coinvolto lo ha valutato positivamente. Capisci da solo che spesso l'idea di cambiare i collaboratori non è sempre la strategia migliore perché in molte situazioni è necessario lavorare nel loro livello motivazionale.



Per tale ragione ti forniamo **alcuni suggerimenti** che ti possono aiutare a rafforzare la motivazione del tuo team per spingerli a dare il meglio per il tuo Studio:



1

Ascolta le esigenze del tuo staff

Per sapere cosa motiva i tuoi collaboratori e cosa li rende distratti; l'ascolto non è scontato e non serve a molto se non si traduce in un'azione di rinforzo che converte i feedback ricevuti.

2

Apprezza il loro lavoro

Ritagliati un minuto per lodare i tuoi collaboratori, i tuoi apprezzamenti devono essere sinceri e soprattutto legati al comportamento lavorativo condotto.

3

Valuta degli incentivi

Le ricompense economiche e i benefit hanno una certa importanza sul lavoro del team, gli apprezzamenti verbali da soli non sono sufficienti per motivarli pienamente.

4

Organizza riunioni

Per calibrare continuamente le tue aspettative e quelle del tuo staff.

5

Trasmetti competenza e punta sulla formazione

Il vero leader è sempre pronto a mettere a disposizione le proprie capacità spiegando e condividendo la sua conoscenza. Questo ha un duplice effetto: mostra attraverso l'esempio la via ai suoi collaboratori e lo sgrava di alcuni compiti, rendendo loro più autonomi.



L'ebook "**Leader o Capo?**" è a cura di
Bplus - Comunicazione Odontoiatrica e Medicafe

Le informazioni fornite sono di natura generale e hanno il solo scopo divulgativo. Esse non possono pertanto sostituire il parere di un professionista autorizzato, ovvero di persona, ufficio o autorità competente con conoscenze specializzate che possano applicarsi alla specificità del caso di chi legge.

Bplus srl - Strada Teverina, 64D Viterbo | contact@bplus.srl | www.bplus.srl