Master Fare Impresa, tutti i segreti per ottimizzare il team di lavoro

20250129115209mfifoto-d866e28b

Continua il viaggio all'interno del mondo delle risorse umane con il M**aster Fare Impresa, ideato da Planet One e dal suo fondatore Marco Ranocchia,** partito il 20 gennaio e in programma fino al 25 febbraio, con Mixer come media partner. Dopo una lezione dedicata a come valorizzare e fidelizzare il team, considerando le esigenze delle nuove generazioni e i consigli per assumere e trattenere i giovani, il focus di questa sessione è stato **l'ottimizzazione della squadra di lavoro.**

I CONSIGLI PER FARE UNA BUONA IMPRESSIONE CON I CANDIDATI

Ma da dove si parte per creare un team di successo? Il primo passo è la **selezione**. Fondamentale, in questa fase, è la composizione del gruppo di selezionatori, che deve includere **il titolare del locale, un collaboratore, e due figure complementari**, cioè un uomo dalle capacità strategiche, e una donna dotata di capacità empatiche.

Numeri alla mano, il 30% delle informazioni presenti sul curriculum del candidato e riguardanti la preparazione, l'addestramento e i suoi precedenti datori di lavoro sono scorrette. Per questo motivo, durante il colloquio, è essenziale fare domande chiare e specifiche sull'esperienza del candidato e successivamente compilare una scheda di giudizio per raccogliere una valutazione oggettiva.

Sono tre, invece, le regole per un'intervista di successo. La prima è mantenere una **buona comunicazione**, con un tono amichevole. È importante poi **seguire le domande**, che sono studiate per ricevere risposte non evidenti, ponendole in maniera velata, per non svelare subito cosa si vuole indagare. Infine**, meno parla il selezionatore, meglio è.** Infatti, lo scopo del colloquio è scoprire e raccogliere dati.

L'ORGANIZZAZIONE DEL TEAM

Una volta selezionate tutte le risorse che compongono il team, è fondamentale creare un **organigramma,** cioè una sintesi semplificate della squadra di lavoro per creare punti di chiarezza organizzativa. Bisogna, quindi, definire il numero delle persone, i loro ruoli, le relative implicazioni e opportunità di crescita.

Inoltre, oltre al Contratto di Assunzione, è indispensabile predisporre **la Job Description**, cioè la descrizione dei compiti, dei turni di lavoro e delle regole interne. Si tratta di tutte le attività che non sono scritte sul Contratto, come ad esempio i ruoli operativi e le responsabilità connesse, le finalità principali, la posizione della risorsa nell'organigramma, le mansioni principali e le aree di intervento.

Per gestire e regimentare l'organizzazione interna di un locale, sono due gli strumenti di base da utilizzare. Il primo è il **manuale comportamentale**, che si concentra sulle relazioni umane, definendo l'insieme delle regole di convivialità a cui si attengono tutti i soggetti del locale, come l'etica, la lealtà, la libertà di pensiero, la collaborazione, la responsabilità, la disciplina e l'obbedienza. E, il secondo, è il **manuale operativo**, che si occupa delle mansioni lavorative ed include le opportunità di organizzare e definire con certezza in base al ruolo ricoperto responsabilità, procedure e metodo di lavoro, regole, orari.

Infine, non deve mancare la **comunicazione interna**. In un locale ogni voce conta, ed è bene organizzare incontri operativi e riunione per allineare l'organizzazione e coordinare le varie risorse professionali.

INCENTIVARE IL PERSONALE

Mostrare attenzione e gratitudine ai collaboratori è uno dei modi più semplici ed efficaci per migliorare le performance. **Di conseguenza, attivare misure e iniziative a supporto del benessere del team è un punto a favore per diminuire i tassi di turnover e fidelizzare i collaboratori**, attirare giovani talenti, e premiare le figure senior.

Sono diverse le tipologie di incentivi che un locale può offrire alle sue risorse. Molto importante è la formula **win-win**, cioè uno scambio in abbondanza, e l'esempio migliore è quello delle mance. Inoltre, l'incentivo può anche essere **emozionale**, includendo una gratificazione verbale per l'impegno, il lavoro svolto o un comportamento etico. Infine, c'è **l'incentivo economico**, tutte le gratificazioni che misurano le performance professionali, personali, di reparto o di gruppo. Gli incentivi premiano il team ma anche i singoli creando una sana competizione.

MARCO BRAULIN E I SUOI LOCALI A TRIESTE

Chi è riuscito a creare un team efficiente seguendo tutti i passaggi precedenti è stato **Marco Braulin, proprietario di Al Barcollo, Al Barcollo Cavana e Al Tram a Trieste**. Braulin ha avviato la sua attività quattro anni fa, con un piccolo team fino ad arrivare ad avere due locali e una decina di dipendenti. «*All'inizio è stato molto complicato, c'era molta confusione* - spiega il proprietario -. *Quindi, come prima cosa abbiamo creato un organigramma che riflettesse il tipo di organizzazione, gli obiettivi e la nostra visione strategica*».

In seguito, sono stati elencati **gli standard operativi**. «*Abbiamo definito la lista delle operazioni e procedure che ognuno deve seguire per lavorare in armonia e conseguire il risultato* - continua Barulin -. *Abbiamo definito i compiti per ogni persona in ciascun turno, così da responsabilizzare le risorse affidando loro anche nuovi compiti*».

A questo punto è stato il momento della creazione delle **regole interne**. «*Abbiamo creato un documento con le regole interne, definendo, ad esempio, ogni quanto fare una pausa o che tipo di divisa indossare. Successivamente, lo abbiamo fatto firmare a tutti permettendo loro di dare un'opinione o prendere decisioni*», aggiunge il proprietario.

Non meno importanti sono le **riunioni,** che Marco Braulin fa con il suo team una volta a settimana, e con tutti i componenti del locale una volta al mese. «*Abbiamo introdotto una routine ben precisa per mantenere alta la motivazione e l'organizzazione del team. Facciamo riunioni settimanali con i responsabili, analizzando report e segnando sia gli aspetti positivi che quelli da migliorare. Una volta a settimana organizziamo sessioni di formazione con tutto il team, mentre una volta al mese, o ogni mese e mezzo, ci riuniamo tutti insieme per un incontro generale che poi prosegue con un pranzo condiviso. Durante queste riunioni assegniamo i compiti, responsabilizzando le persone in base alle loro attitudini, così che ognuno si senta valorizzato e parte integrante del progetto*», conclude Braulin.

LE PROSSIME TAPPE DEL MASTER

I prossimi appuntamenti con **Master Fare Impresa** sono in programma lunedì **3 febbraio** dalle ore **9.30 alle 13, e martedì 4 febbraio** dalle ore **14 alle 17.45.** Dal titolo **"Menu: mater et magistra"**, durante la lezione di lunedì, oltre a **Marco Ranocchia** si alterneranno diversi relatori tra cui, **Flavio Angiolillo**, partner e founder Family Group, **Enzo Coccia**, maestro pizzaiolo, founder Associazione Pizzaiuoli Napolitani, titolare di Pizzeria La Notizia 53 e La Notizia 94, **Chicco Cerea,** partner chef Da Vittorio Ristorante, **Oscar Farinetti**, imprenditore, dirigente d'azienda e scrittore italiano.

Mentre, martedì la lezione sarà dedicata alla colazione intitolata **“L’evoluzione della colazione al bar”**. I relatori saranno **Matteo Figura**, executive director Foodservice Italia, **Alessandro Cocco**, responsabile Italia Lavazza Training Center, **Gino Fabbri, Marco Pedron**, direttore didattico dell’area pasticceria e consulente per i progetti speciali di Congusto Gourmet Institute, **Gabriele Angeli**, direttore marketing horeca Conserve Italia, **Maria Cristina Tegon,** docente Academy Forno D’Asolo.

È ancora possibile partecipare compilando il seguente form https://www.planetone.it/master-fare-impresa/ e inserendo, tra le scelte, omaggiato da Mixer.