

# ***LA RIUNIONE INDIVIDUALE***



## COME FARE LA RIUNIONE DI PIANIFICAZIONE INDIVIDUALE DEL PROGETTO FORMATIVO CON I PROPRI DIPENDENTI

Ogni tre mesi verificato l'andamento del negozio e fatte le debite riflessioni prima di decidere una strategia e bene fare le riunioni con tutto il personale per vedere lo stato della crescita umana e lo stato di avanzamento professionalmente il numero di clienti conquistate, il fatturato raggiunto, i tetti raggiunti e obiettivi che il collaboratore deve raggiungere nei prossimi 4 mesi perché l'obiettivo del negozio e la sommatoria degli obiettivi di tutto il personale evitando così di farsi carico di tutte le clienti e di tutto il personale.

### LA RIUNIONE

La riunione con il dipendente prevede lo svolgimento di quattro punti ben precisi:

#### 1) AL SERVIZIO DEL DIPENDENTE

a) Come stai da 1 a 10? (rafforzare prima di andare avanti i motivi di contentezza, es. 7, perché sei contento/a 7?)

b) cosa vuoi migliorare/cambiare per arrivare a 10 (se dice 10... rispondere per arrivare a 13?) (ascoltare con attenzione senza interrompere e prendere appunti)

c) chiedere quali sono i suoi desideri professionali per quest'anno (partire da quelli personali per ricondurlo agli obiettivi professionali) se il collaboratore presenta delle difficoltà in genere porre le seguenti domande: "io come ti posso aiutare?"

d) Chi puoi mettere in squadra dei tuoi colleghi o persone esterne? (mettiamolo in squadra con quelle persone che hanno più interesse di lui e che abbia successo e quelle che possiedono i talenti e risorse utili per realizzare ciò che vuole).

e) Riepilogare quanto detto per iscritto dicendolo verbalmente al dipendente e se c'è qualcosa ancora da chiarire, chiarirlo in questa fare quelli sono i suoi bisogni.

## 2) COSA VOGLIAMO DA LUI

a) chiusa la prima fase nella quale ci siamo interessati a lui ora molto probabilmente è pronto per ascoltare quello che lui deve fare per il negozio (il titolare deve comunicare quali aspettative ha per lui in relazione al negozio).

**AUTOVALUTAZIONE:** far fare l'autovalutazione della capacità interpersonale al dipendente appena finisce controllare che coincida con ciò che pensiamo noi confrontiamoci con lui su cosa siamo in disaccordo, troviamo una sintesi e programiamo insieme un piano personale di formazione.

b) **ANALISI DEL PUNTEGGIO PERSONALE:** fare analisi del punteggio rispetto all'anno precedente e analisi clienti mediante i tabulati analisi clienti mensili e settimanali verificare perse e conquistate.

c) Stabilire qual è l'obiettivo del prossimo periodo:

- punteggio personale
- numero clienti
- formazioni da fare
- eventi a cui partecipare

Segnare le date in cui pensiamo di raggiungere i nostri obiettivi (i nostri perchè prima che del collaboratore gli obiettivi sono nostri).

## 3) FLUIDIFICHIAMO LA COMUNICAZIONE PROFONDA

È la fase fondamentale perche fluisca la comunicazione fra collaboratore e titolare perche molte volte c'è un risentimento o un problema sommerso. Che fa scattare meccanismi improduttivi (evitare assolutamente di giustificarsi, rischierete di rovinare tutto il lavoro fatto precedentemente!). Domandiamo al collaboratore

“c'è qualche azione che compio inconsapevolmente e che ti dà fastidio? C'è qualcosa nel salone o nei colleghi che ti mette in una condizione improduttiva?”.

Fatta la domanda, mordersi la lingua per **stare zitti e ascoltare** a fondo ciò che il dipendente ci dirà visto che si è fatto un lavoro molto importante con la riunione in corso fra l'altro avremo delle informazioni preziose che ci aiuteranno a colmare i veri problemi che abbiamo nella relazione con il dipendente quando ha finito qualunque cosa ci dica evitare assolutamente **spiegazioni e giustificazioni** dire semplicemente

“ti posso mettere in squadra per aiutarmi nel farmi rendere conto di quello che mi hai appena detto?”

“Perchè se sbaglio, sbaglio inconsapevolmente visto che voglio che tu ed io cresciamo ed otteniamo risultati ottimi. Aiutiamoci”.

Aspettare la risposta affermativa se no fare in modo che lo sia.

#### 4) LEVIAMOCI I SASSOLINI DALLA SCARPA

Domandiamo:

“posso dirti quello che ho, difficoltà a comprendere del tuo comportamento che mi crea problemi e che sicuramente tu fai senza rendertene conto... inconsapevolmente?”

Aspettare la risposta affermativa altrimenti creare le condizioni affinché lo sia solo a questo punto.

Dire ciò che ci manda in bestia del suo comportamento e le azioni inconsapevoli che compie che non ci piacciono:

“a me dispiace.....”

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....
- 5).....

mettersi in condizione di comprendere in che modo lo possiamo aiutare e poi dire:

“mi vuoi in squadra per aiutarti?”.

A questo punto ci dovrebbe essere un'atmosfera idilliaca per crescere insieme se si sente che c'è qualche difficoltà riprendere dal punto 1.