

Team building: cos'è?

Giulia Castelletti

*Il termine **Team Building** indica quell'insieme di metodologie nate e sviluppate per lavorare sui gruppi.*

*In particolare è costituito da **un insieme di attività il cui scopo è la formazione di un gruppo di persone orientate a migliorare le proprie capacità di lavorare in team per far sì che questo gruppo lavori come una squadra. L'attività viene realizzata e condotta da un supervisore esperto, facilitatore, esterno al contesto specifico, in modo tale da poter guidare il gruppo.***

Tra i primi studiosi che si interessano al concetto del gruppo spiccano le figure degli psicologi sociali **Lewin** e **Tuckman**: il gruppo è più della somma delle singole parti (Lewin, 1948). L'idea principale di Lewin era che il gruppo è una totalità dinamica in cui i membri sono in interdipendenza e al cambiamento dello stato di uno degli elementi mutano anche tutti gli altri componenti e il gruppo stesso come totalità.

Il modello delle fasi di sviluppo del gruppo proposto da Tuckman è una delle teorie più note sullo sviluppo del gruppo ed è particolarmente rilevante per la creazione del gruppo sul posto di lavoro: questo modello prevede cinque fasi dello sviluppo (**Forming o fase della formazione; Storming o fase del conflitto; Norming o fase della coesione; Performing o fase della**

prestazione e, infine, **Adjourning o fase della sospensione**) necessarie e inevitabili al fine di far crescere il team, per affrontare le sfide e portar a termine gli obiettivi dalla fase iniziale di costituzione del gruppo fino a che il progetto viene portato a termine.

Un team non è un semplice numero di persone che lavorano insieme: un gruppo ha una sua dinamica ben precisa che si evolve in fasi e comportamenti diversi, appunto, le fasi della costruzione del team (Team building).

Negli anni '90 le attività di gruppo, o di team building, hanno visto il loro sviluppo soprattutto nel contesto delle multinazionali e delle grandi aziende, in particolare nei comparti produttivi dove è più accesa la competitività e più forte

la corsa all'innovazione, tra cui l'ambito delle telecomunicazioni e della ricerca.

L'abilità di saper lavorare in gruppo è indispensabile per coloro che si muovono nell'attuale mercato di lavoro e diventa pertanto un requisito richiesto dalle aziende che selezionano il personale, ma non solo. L'efficienza dei gruppi di lavoro è stata considerata soprattutto attraverso compiti definiti e misurabili quantitativamente, tralasciando la dimensione del benessere delle persone all'interno dei gruppi.

Il fatto che tale variabile tocchi esperienze estremamente soggettive e pertanto di difficile analisi, non significa però che non abbia un'influenza, soprattutto sulla motivazione delle persone, sulla qualità della presa di decisione e di conseguenza sulla produttività.

Ebbene sempre più si parla di "**clima organizzativo**" a indicare l'aria che si respira all'interno dei gruppi di lavoro.

Perché un gruppo di persone diventi anche un team di lavoro, occorre che i membri sperimentino un senso di interdipendenza e di coesione, che prendano coscienza delle rispettive personalità, aspettative e delle potenzialità dei propri colleghi.

L'idea portante è che attraverso queste attività costruttive e non familiari si affrontano situazioni diverse da quelle tipiche del luogo di lavoro, sfide, difficoltà concrete che permettono di far

conoscere le persone in modo approfondito, costruire e potenziare relazioni interpersonali, sviluppare maggiormente l'ascolto, la collaborazione e la fiducia reciproca.

Alcune possibili attività di team building possono essere ad esempio le **attività sportive** e i **laboratori di cucina**.

Per questo motivo soprattutto nell'ambito aziendale, viene riconosciuta l'importanza di queste attività che favoriscono la comunicazione, permettono di migliorare il livello di **collaborazione** e consentono di aumentare la **fiducia** nei propri colleghi.

Costruire un gruppo di lavoro significa pertanto acquisire conoscenze e competenze relazionali che permettono di sviluppare un senso di coesione e fiducia tale da sentirsi parte del gruppo stesso, sviluppare norme e regole condivise, la condividere degli obiettivi, avere fiducia e prontezza nella risoluzione delle eventuali situazioni critiche, sviluppare idee creative che derivano dal confronto tra i singoli appartenenti al gruppo. Questi aspetti risultano distintivi e caratterizzanti per la costruzione di un team.

Perché il team building all'interno di un percorso formativo o lavorativo?

L'esigenza di proporre queste attività durante un percorso formativo o lavorativo nasce dalla consapevolezza che la capacità di lavorare in gruppo è una delle priorità essenziali che costituiscono l'ambiente di lavoro; un

modus operandi che permette di raggiungere livelli superiori di produttività ed efficienza.

Infatti, sempre più spesso si lavora in contesti in cui vengono costituiti dei veri gruppi di lavoro per portare a termine specifici progetti o attività di ricerca.

L'attitudine al lavoro di gruppo e alla comunicazione interpersonale costituiscono due elementi fondamentali per inserirsi ed interagire nei processi organizzativi e produttivi di ogni realtà lavorativa.

Ogni realtà che prevede la cooperazione tra più parti dovrebbe prestare particolare attenzione al Team Building, rendendolo parte integrante delle attività formative o lavorative, con

la consapevolezza che per potersi considerare membri efficaci di un gruppo di lavoro nell'attuale complessità organizzativa è necessario possedere delle capacità specificatamente comunicative-relazionali che rendano possibile un'interazione costruttiva.

Sfruttate le potenzialità del Team Building con un atteggiamento positivo nei confronti della complessità del vostro percorso lavorativo, rendete ogni percorso un percorso formativo; tutto ciò presuppone una fiducia nelle potenzialità del gruppo con la convinzione della sua superiorità rispetto al singolo supportata dai dati empirici e delle attuali conoscenze nell'ambito della **psicologia del lavoro**.

Lecture Consigliate:

1. Tuckman, B. W., Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, Vol 63(6), Jun 1965, 384-399.