

Come creare un forte spirito di squadra

02.05.2019

Per affrontare le sfide del futuro, il fattore umano rimarrà importante o lo diventerà ancora di più. Come rafforzare lo spirito di squadra in un team e quindi la forza interna dell'azienda?

È necessario prestare particolare attenzione ai componenti del team e ai leader. Come vedremo, è una questione di responsabilità e autonomia.

Prima di trattare e approfondire la nozione di responsabilità in relazione all'autonomia, ecco alcune riflessioni e suggerimenti per rafforzare lo spirito di squadra.

Lo **spirito di squadra** è il legame che regna tra i membri di un gruppo; crea il senso di appartenenza e incoraggia i singoli a lavorare per il bene del gruppo.

Nel corso della mia carriera, ho sentito spesso citare il concetto di «spirito di squadra» quando ho chiesto cosa ci vuole per essere un «buon team» e cosa ci si aspetta in merito dai colleghi. I termini più frequenti sono l'aiuto e il sostegno reciproco.

(Leggete anche: Per un team ad alte prestazioni: cosa vi aspettate dai vostri colleghi?)

Per essere un team ad alte prestazioni ci vuole l'apporto di tutti i singoli. Stiamo parlando di un tipo di collaborazione in cui ciascuno deve assumersi le proprie responsabilità. In seguito trovate alcuni elementi concreti per la messa in pratica.

Adesione al team

Affinché ogni singolo membro possa dare il proprio contributo, è importante avere un progetto comune. A tal fine è opportuno che il team abbia una visione elaborata in comune da tutti i suoi membri. Solo così ogni componente è in grado di formulare qual è il suo contributo all'insieme. Per rafforzare l'impegno comune, oltre ad assicurarsi che tutti capiscano a tutti i livelli, è necessario stabilire dei rituali all'interno del team (il saluto mattutino, la pausa comune, una consuetudine ludica, il gioco delle freccette durante la pausa).

Buddy

Create dei tandem. Assicuratevi che ogni membro del team sia in tandem con un altro (un buddy, in gergo). Ci sono diversi modi per creare dei tandem.

Basta prendersi tempo per l'altro o per gli altri. Insieme ci si completa, si è più forti e la fiducia aumenta.

Meglio conosciamo l'altro o gli altri, e più facile sarà collaborare e, soprattutto, aiutarsi a vicenda spontaneamente e su base volontaria.

(Leggete anche: Acquisire fiducia attraverso il feedback)

Trasparenza

Siate trasparenti, puntate sulla trasparenza: delegate, informate e comunicate le vostre decisioni. In questo modo costruite una base di fiducia e riducete il rischio di chiacchiere di corridoio o di interpretazioni errate. La trasparenza richiede sempre un certo rigore: argomentazioni, spiegazioni, strumenti.

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Essere un role model

Come «capo» o collega, dovete essere sempre un role model. Non fate agli altri ciò che non volete che facciano a voi; mantenete le promesse e agite con integrità.
(Leggete anche: Come ottenere rispetto: essere un role model!)

Argomenti difficili, conflitti

Affrontate direttamente gli argomenti difficili e non lasciateli lievitare. Non c'è niente di peggio per peggiorare una relazione o aumentare la tensione in una squadra. Può capitare di fraintendere un segno o un atteggiamento. Chiedete spiegazioni per assicurarvi che il comportamento o le dichiarazioni siano compatibili con la vostra interpretazione. Vedrete che così, grazie ai chiarimenti, molti conflitti si possono evitare.

Regole e conseguenze

Ogni team deve disporre di regole chiare, nonché di principi che regolano la collaborazione e il lavoro. Le regole valgono per tutti, a tutti i livelli. Assicuratevi che nessuno sia esentato dal rispettarle o sia privilegiato. Tutti devono essere trattati allo stesso modo.

E se le regole non vengono rispettate, è importante applicare sanzioni in modo rigoroso. Come dice il responsabile delle risorse umane di una grande azienda della regione del Lemano: occorre essere benevoli senza compiacere.

Apprezzare apertamente

Ogni membro di un team è unico e importante per il corretto funzionamento dell'insieme. Come colleghi o superiori, sentitevi liberi di apprezzare apertamente (pubblicamente) i vari membri del team. E questo non solo per quello che fanno, ma anche e soprattutto per quel che sono! Una persona che sorride sempre, sa ascoltare ed è attenta agli altri, è una perla preziosa per un team. Contribuisce a creare un eccellente spirito di squadra. Diteglielo!

Lealtà

Infine, siate leali verso l'azienda e verso i vostri colleghi. Essere leali a ogni costo non è sempre facile. Siate onesti e spiegate apertamente i vostri sentimenti. Mostrate il vostro attaccamento al team. In questo modo è possibile rinsaldare i legami fra i membri e generare più forza.

Gli elementi concreti menzionati sin qui sono validi sia per i membri del team che per il superiore. Forse pensate: «Deve pensarci il mio capo, tocca a lui creare le condizioni in cui tutto questo è possibile.» Certo, in parte avete ragione. Ma solo in parte, perché come singoli avete la vostra responsabilità e autonomia.

Concetto di responsabilità

Spesso, la riflessione sulla leadership ruota intorno al concetto di «responsabilità».

L'etimologia del termine responsabilità racchiude due dimensioni:
sulla base del verbo latino «respondere», che significa 'rispondere', la responsabilità indica «l'obbligo di rispondere delle proprie azioni davanti a un'autorità a cui si deve rendere conto».

Ma in un approccio più approfondito, il verbo «respondere» rimanda alla radice comune di «spondere», che si trova in sponsio (impegno) e sponsa (fidanzata). «Spondere» racchiude quindi l'idea di promettere, impegnarsi

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne
+41 78 818 40 18
www.lp3leadership.com
david.fiorucci@lp3leadership.com
CHE-347.044.325

e garantire. Una persona responsabile è una persona di cui ci si può fidare perché è in grado di controllare la situazione in cui si trova e di farsene garante. Ha il controllo delle sue azioni. E proprio per questo, potrebbe arrivare il momento in cui ne debba rendere conto a un'altra persona.

La duplice etimologia ci ricorda che la responsabilità deriva da un impegno del quale dobbiamo, se necessario, saper rispondere. Per rispondere si intende reagire a una domanda, una richiesta o un'osservazione, manifestando la propria opinione a voce o per iscritto. Rispondere delle mie azioni, delle mie decisioni, è quindi rispondere a domande, dire perché e per quale scopo ho scelto questo e non quello, riconoscere le proprie azioni e assumersene la portata.

Giungiamo così alla nozione di autonomia.

Autonomia

L'autonomia (dal greco «autos» = sé stessi, e «nomos» = norma, regola) è la capacità di soddisfare i propri bisogni, di prendere decisioni, tenendo conto del contesto e della situazione circostanti.

Nella filosofia morale l'autonomia è la capacità di agire da soli, dandosi le proprie regole di condotta, la propria legge. Autonomia è sinonimo di libertà, si caratterizza per la capacità di scegliere in prima persona, senza essere dominati da tendenze naturali o collettive, né lasciarsi asservire da un'autorità esterna.

Per creare spirito di squadra, ognuno deve assumersi le proprie responsabilità e agire di conseguenza. A seconda del grado di autonomia della persona, la responsabilità sarà maggiore o minore, ma assumersela spetta a chiunque! Creare il giusto spirito di squadra richiede la responsabilità di **ciascuno**.

Giungo così alla mia riflessione finale e alla mia conclusione.

Per definire le regole di comportamento in un team, raccomando vivamente le formulazioni in prima persona singolare – «**IO**» e non «noi». Dire «noi» favorisce il senso di appartenenza a un gruppo, ma riduce il livello di responsabilità.

Se dite: «Noi abbiamo preso questa decisione», chi si assumerà la responsabilità degli errori, degli sbagli e dei problemi? Chi prenderà su di sé le conseguenze, senza incolpare gli altri?

In questo caso è molto più forte dire «**IO**»!

Puntate sullo spirito di squadra, date il vostro contributo e vedrete che la fiducia e la coesione aumenteranno.

Autore: David Fiorucci
www.lp3leadership.com