

REGISTRATI AL PORTALE

DIVENTA SOCIO

AREA RISERVATA

CERCA NEL SITO


**41 CONGRESSO
NAZIONALE
SARDEGNA
8-9 GIUGNO 2012**
Riviste e libri
Le riviste di AIDP

 Direzione del Personale
Hamlet
HR Online

I libri

 Collana AIDP-Guerini
Libri in azienda

Le "Core Qualities" di Ofman nel team coaching

Uno strumento efficace per gestire e sviluppare la riflessione nei team

di Pier Marinoni, executive coach e Director TCP Italy

Da qualche anno il tema delle "Core Qualities", sviluppato da Daniel Ofman ha conosciuto un consistente successo. Recentemente in Italia è stato pubblicato il suo libro: "Le Qualità Autentiche, ispirazione e creatività nelle organizzazioni", Franco Angeli Editore.

Secondo questo modello ogni persona, nella vita sia personale che lavorativa, è caratterizzata da alcune "qualità autentiche" che ne formano il nucleo, l'essenza. Da un certo punto di vista potrebbero essere considerate i "punti di forza", quello cui un individuo fa appello per raggiungere importanti risultati. Tuttavia nell'accezione di Ofman esse sono più rilevanti dei semplici punti di forza in quanto pertengono all'essenza stessa dell'individuo. Un esempio di **qualità autentica** potrebbe essere il coraggio, la determinazione, l'empatia.

Queste qualità autentiche, che ognuno ormai utilizza comunemente senza quasi accorgersene, possono essere utilizzate "in eccesso", in determinate circostanze (ad esempio stress), trasformandosi in una "trappola". Ad esempio, la "determinazione" utilizzata in eccesso dall'individuo rispetto al solito, si può trasformare, agli occhi degli altri, in "insistenza", con effetti negativi sulla persona e sulle relazioni con gli altri membri del team.

Per uscire dalla "trappola" l'individuo deve fare appello ad un'altra qualità, che in genere risulta complementare alla qualità autentica, e che rappresenta per lui una "sfida", dato che in genere è meno utilizzata nella vita. Nel nostro esempio la sfida potrebbe essere "pazienza".

L'eccesso di questa qualità poco utilizzata (e per questo, "sfida") rappresenta per l'individuo la sua "allergia". L'allergia è una caratteristica che se ritroviamo in eccesso in un altro individuo, genera in noi una reazione negativa forte ed immediata (in quanto è l'opposto della nostra qualità autentica). Nel nostro esempio, l'eccesso di pazienza potrebbe trasformarsi in "passività". Una persona, che ha la determinazione come qualità autentica, se trova in un altro individuo la passività, può essere portato a diventare, quasi "automaticamente", troppo determinato entrando così nella sua "trappola".

Questo semplice modello può essere utilizzato come strumento di "lettura" per l'individuo del suo agire, sia da solo che all'interno di team, in quanto:

- permette ad un individuo di rilevare le caratteristiche importanti del proprio agire
- consente di "leggere" possibili conflitti in un team come contrapposizione tra "trappola" e "allergia" tra 2 membri diversi del team stesso
- applicato al team nel suo insieme, può far emergere la percezione del team stesso, sulla base della sue qualità autentiche, da parte degli altri team dell'organizzazione.

Date queste caratteristiche, abbiamo proposto questo strumento ai nostri clienti, ed in particolare come struttura per una giornata di team coaching a favore di un team di specialisti di una importante banca svizzera. L'intervento aveva la finalità di:

- aumentare la collaborazione tra i membri del team, alcuni dei quali, sulla base del briefing col responsabile, presentavano caratteristiche diverse.
- migliorare la percezione del team da parte dei "clienti interni" formati da team di sales di prodotti finanziari.

La nostra esperienza di questo strumento come "tool" per il team coaching è stata positiva. Dopo aver spiegato ai partecipanti il modello, che è stato recepito facilmente (è importante fare tanti esempi) si è potuto passare velocemente alla analisi delle qualità autentiche dei singoli membri.

Ognuno dichiarava al team la propria qualità autentica, poi si passava alla definizione della "trappola", della "sfida" ed infine dell'"allergia".

Questo permetteva ad ognuno di:

- descrivere dei propri comportamenti sulla base della qualità autentica


 Rivista
 Filo diretto con la redazione
 Ricerca articoli
 Redazione
 Presentazione


- notare gli eccessi della "qualità" in quale "trappola" si trasformavano, sulla base della propria analisi e dei feedback degli altri
- fare emergere le aree di sviluppo: la "sfida"
- discutere di possibili conflitti che naturalmente erano presenti nel team sulla base di "qualità" complementari degli individui.

In sostanza abbiamo potuto utilizzare uno strumento "facile" che attraverso la descrizione e la discussione sulle "qualità" dei partecipanti, permetteva di discutere "in terza persona" di determinate dinamiche dei singoli all'interno del team.

Poi, chiedendo ai singoli quali fossero le "qualità" del proprio team nella descrizione degli altri team con cui lavoravano quotidianamente, sono potute emergere "qualità", "trappole", "sfide" e "allergie" del team visto come unità complessiva. Questo discutere "guidato" sulle caratteristiche del team ha migliorato la consapevolezza sul giudizio che le altre parti dell'organizzazione avevano del team stesso e dei comportamenti che i singoli dovevano tenere per evitare di cadere o nella trappola o nella allergia con altri gruppi di lavoro.

"Core qualities" è quindi uno strumento semplice ed efficace per guidare lo sviluppo di un team nelle sue modalità comportamentali e relazionali.

 [Indietro](#)

Nessun commento