

Un buon team? È amico del bene, di persone e organizzazioni

L'autrice spiega le ragioni che l'hanno spinta a curare l'edizione italiana di "Good Team Bad Team", il libro che gli ideatori del metodo di self assessment Foursight hanno scritto per sintetizzare il lavoro sui team basato su un database di 6 milioni di risposte

di **BARBARA CALVI**, Partner VisionMind

È opinione diffusa che il periodo storico che stiamo vivendo presenti una serie di complessità che finiscono con il risuonare, in maniera evidente, anche all'interno delle nostre realtà aziendali; la fatica, quasi il timore per certi versi, nel comprendere il futuro, porta le organizzazioni a cambi repentini di direzione, tempi compressi, visione a breve termine, pressioni di varia natura, integrazione delle tecnologie in maniera non sempre funzionale ed efficiente. Un contesto in chiaroscuro all'interno del quale, tra l'altro, convivono generazioni che non di rado esprimono bisogni e valori molto diversi.

La sfida, quindi, per ogni professionista che interpreta un ruolo manageriale e/o gestionale, è riuscire a prendersi cura delle proprie persone rispondendo allo stesso tempo a richieste elevate. Come farlo? L'ideale sarebbe avere una risposta univoca a questa istanza, tenendo insieme equilibrio ed eccezionalità. Un

po' come trovare la pentola d'oro ai piedi dell'arcobaleno: un caso più unico che raro, insomma.

Good Team Bad Team di Sarah Thurber e Blair Miller parte proprio da qui: dalla necessità di far emergere il valore individuale e di team orientandoli verso le sfide quotidiane, anche le più difficili. Non è un libro di buoni propositi e nemmeno un libro di auto aiuto, ma la traduzione concreta di anni di lavoro con i team e l'analisi di un database di 6 milioni di risposte del self assessment Foursight®. Pragmatico e lineare. Il punto cardine è proprio nella scelta del binomio *Good Team Bad Team*. Una scelta che potrebbe risultare provocatoria o quasi rivoluzionaria. Buono, nel nostro immaginario, rimanda infatti a un'idea di medio, in alcuni casi fin mediocre, comunque lontano dal concetto di eccezionalità. Eppure, il dizionario Treccani riporta al latino *bonus*, che in accezione etica ha intrinsecamente un valore profondo, che guarda al

bene comune, all'adempimento di tutto quanto è necessario per raggiungere il risultato, di solide competenze, di affidabilità. Essere in buona salute, avere buoni amici, avere una buona istruzio-



«Un team è buono perché al suo interno c'è rispetto e fiducia ed è possibile affrontare le sfide con determinazione, motivazione e focalizzazione»

ne e un buon lavoro, avere una buona famiglia significa a tutti gli effetti avere un'esistenza soddisfacente, felice, equilibrata. Dove e quando si è smarrito questo significato così positivo?

Per gli autori del libro, un buon team è la chiave per raggiungere risultati continuativi, per reggere ai repentini cambi di rotta, sapendo far tesoro degli errori e raggiungendo performance eccezionali quando necessario. Il team è buono perché visto come la base di partenza indispensabile per permettere a chi lo compone di far emergere il meglio di sé. Il percorso parte, quindi, dalla conoscenza e dalla consapevolezza di sé e delle specifiche preferenze di pensiero, ossia dal *Conosci te stesso*. In questa fase, è di aiuto il self assessment Foursight® che, poggiando su solide basi scientifiche e forte di una storia ultratrentennale, descrive gli approcci che ciascuno di noi ha quando si tratta di affrontare un proble-

ma, grande o piccolo che sia. Il dare un nome e saper raccontare come ci sentiamo, cosa ci motiva e perché, quando possiamo fornire il nostro contributo maggiore, indipendentemente dalla generazione cui apparteniamo o dalla nostra storia personale, aiuta a superare diffidenze, incomprensioni, malumori e malessere. Ci svela il nostro e altrui punto cieco.

La seconda tappa del percorso è *Conosci il tuo team*. Per quale motivo esiste il nostro team? Quali sono le regole che ci possiamo dare per collaborare? Quale è il livello di ascolto reciproco reale? Queste sono le aree di riflessione e lavoro principali. Semplici, ma spesso sottostimate o relegate ad un *desiderata* non realmente funzionale in ottica performativa. Sappiamo bene, però, quanto sia importante, per il raggiungimento dei risultati in contesti complessi e interfunzionali, poter contare su team all'interno dei quali c'è grande trasparenza, la sensazio-

ne di poter condividere le proprie idee liberamente, ricevendo feedback sinceri.

La terza e ultima tappa riguarda la parte su cui normalmente si tende a spendere più risorse ed energie: *Conosci le tue sfide*. È questa l'area di lavoro che riguarda specificamente la realizzazione dell'obiettivo, la presa in carico della situazione, ciò di cui ci occupiamo e su cui siamo di norma misurati: risolvere un problema, affrontare un cambiamento, gestire un progetto. Anche in questo caso, però, Sarah e Blair ci ricordano quanto sia importante mantenere salde le fondamenta costruite, valorizzare le attitudini e le preferenze individuali che abbiamo imparato a conoscere, prendere le decisioni rimanendo al senso del nostro team, ascoltare e fidarsi dei reciproci punti di vista, sapendo accogliere emozioni e rafforzando il senso di stabilità interno. Il risultato deve non solo essere quello desiderato, ma deve essere raggiunto salvaguardando il benessere individuale e collettivo, non solo per un tema di valore, ma anche di sostenibilità sul lungo periodo. Questo è un buon team. Un team che è composto di persone consapevoli di loro stesse, degli altri e del contesto. Un team che sa perché esiste, all'interno del quale si può parlare, ci si può confrontare, dove c'è rispetto e fiducia. Un team che affronta le sfide con determinazione, motivazione e focalizzazione, sapendo che le aspettative e le richieste sono elevate. Un team affidabile, concreto, maturo e responsabile. Un team dove si sta bene.



Foto: Matheus Bertelli | Pexels