

Team Building e Tecniche di Smascheramento

Il *team building* rappresenta, nell'ambito delle risorse umane, un'azione il cui scopo è la formazione, la costruzione o il miglioramento di un gruppo o di un gruppo di lavoro. Si può applicare in ambito sportivo e/o di business. È uno strumento formativo utilizzato sempre di più in aziende attente alla performance con uno sviluppo ed un processo di crescita aziendale ponderato ed attento in modo parallelo al fatturato prodotto ed alle risorse umane impiegate.

La costruzione e lo sviluppo di un gruppo di lavoro hanno una valenza formativa solo se associati a un'analisi particolareggiata dei bisogni che possono essere definiti attraverso varie modalità di contatto:

1. La richiesta e presentazione del problema da parte del titolare o amministratore;
2. La realizzazione di un focus group, come tecnica di ricerca sociale, svolta con un gruppo omogeneo e finalizzata a far emergere le necessità;
3. Le interviste semi strutturate da realizzare con i vari membri del gruppo.

Solo successivamente si può realizzare un intervento di team building attento al raggiungimento degli obiettivi stabiliti e, soprattutto, attento ai dettagli dati dal coinvolgimento di tutti i membri incontrati nell'esperienza. Quest'ultimo livello di attenzione può determinare il cambiamento e la costruzione del nuovo gruppo di lavoro.

L'esperienza formativa, finalizzata alla costruzione del gruppo di lavoro, può essere realizzata in vari modi e sostanzialmente secondo due linee di pensiero.

La prima è indoor: in termini logistici, presso la sede del committente, in un'aula o in uno spazio adeguato e con l'aiuto di "*tecniche brevi*". I singoli soggetti partecipano, attraverso attività dirette, con simulazioni e giochi di ruolo, filmati, case-history, discussioni, business game.

La seconda è outdoor: fuori dalla sede di lavoro tradizionale, preferibilmente in una location non di lusso per mettere maggiormente in contatto i membri che partecipano all'esperienza. Spesso è meglio evitare location con siti abitativi e commerciali troppo vicini. Perché? Perché ogni istante formale e informale dell'esperienza residenziale che dura almeno 2-3 giorni è utile e formativo, fa crescere le relazioni interpersonali, attraverso la convivenza e la sollecitazione del conduttore, smuove i partecipanti e fa "*scoprire*" chi dava di sé un'immagine o identità falsa e a rischio di tradimento aziendale. Ci sono esercizi che permettono l'uso di metafore o giochi psicopedagogici che si manifestano, con una buona conduzione, come attività pseudo-ludiche di squadra finalizzate ad acquisizione di consapevolezza e crescita di saperi. L'attività del team building deve essere condotta da personale esperto. A volte, formatori che operano nel life long learning possono avvalersi funzionalmente, per determinate competenze non presenti nella propria "cassetta degli attrezzi", di consulenze di tecnici professionisti esperti in settori specifici. Ad esempio cucina, vela, cucito, rafting, softair, rugby, alpinismo, ecc..

Da queste attività, condotte in contesto extra familiare, si apprende attraverso prove reali a carattere psico-socio-emotivo. In molti casi si tratta di esperienze fatte a contatto con la natura affrontando sfide e difficoltà concrete. Per effettuare la formazione outdoor, ogni sessione esperienziale deve essere alternata da momenti di riflessione o debriefing in cui si raccolgono sentimenti ed emozioni vissute nelle prove o esercitazioni. Questo aiuta gli individui a collegare l'esperienza con la propria realtà aziendale e realizza un'utile e fondamentale concettualizzazione dei contenuti.

Per il team building, tra la formazione indoor e outdoor, preferisco l'outdoor perché si raggiungono in tempi molto brevi gli obiettivi stabiliti e i risultati aziendali desiderati sono praticamente immediati. Con l'esperienza outdoor il rapporto costo-benefici è ottimo. La formazione indoor di team building è più idonea come monitoraggio e controllo dell'andamento aziendale per le relazioni condotte tra risorse umane e produttività aziendale in termini di fatturato.

Varie sono le fasi strutturate durante il team building: il *briefing* introduttivo che sancisce il patto formativo, le fasi strutturate di *debrief* per la valutazione degli apprendimenti e per la verifica, attraverso il confronto, della “temperatura” di appartenenza al team.

Il *debriefing* è la fase di valutazione finale del processo formativo nella quale confrontare le aspettative emerse nel *briefing* introduttivo con lo svolgimento dell’esperienza. Lo scopo finale è quello di terminare concretamente e in maniera utile con il “cosa porto a casa? Cosa porto in azienda?”.

L’attività di team building o team coaching, stimola le aziende a riflettere sull’importanza di lavorare in contesti relazionali piacevoli nei quali la crescita del fatturato è direttamente proporzionale al benessere dei collaboratori, riducendo drasticamente turnover, assenteismo e stress da lavoro correlato.

Team building a livello internazionale è il termine che indica specifiche metodologie nate e sviluppate per lavorare con gruppi e in particolare su team di lavoro, task-oriented o task-focused. In questi casi la leadership è un approccio comportamentale allargato o condiviso, in cui i componenti dell’esperienza formativa si esercitano attraverso compiti che devono essere eseguiti al fine di soddisfare determinati obiettivi o per raggiungere un certo standard di prestazioni.

L’attività formativa è focalizzata anche allo sviluppo delle competenze trasversali dei partecipanti. Viene condivisa la vision andando a creare un senso di appartenenza e identità riconosciuto per ogni componente del gruppo di lavoro per raggiungere le tre E: Efficacia, Efficienza ed Empatia. Solo così si potranno progettare il raggiungimento di nuovi obiettivi (o mission) e nuove mete stabilite con l’azienda.

Chi necessita di team building formativo? Molte aziende sfruttano le potenzialità date da questa attività quando si trovano di fronte ad un nuovo gruppo di lavoro, quando il gruppo è in crisi, quando è sotto stress o semplicemente non ottiene i risultati attesi. Il fine del team building formativo è suscitare nei partecipanti la consapevolezza dell’avvenuto cambiamento, utile per lo sviluppo e l’equilibrio personale e aziendale.

Chi necessita di “*tecniche di smascheramento*”? Aziende, imprese, banche, finanziarie, assicurazioni e altri soggetti giuridici che movimentano grandi volumi, tra budget e banche-dati clienti, e sono a rischio di tradimento aziendale. Non a caso le organizzazioni si tutelano anche attraverso misure di controllo informatico. Spesso tutte le attenzioni possibili non garantiscono un reale controllo, specie nel caso di controllori identificabili in top manager o di profili del top management, figure chiave di gestione e amministrazione che possono, attraverso il “cambio” del datore di lavoro, trasferire grandi volumi economici. Ecco perché il team building, finalizzato e condotto con tecniche di smascheramento aziendale, può prevenire ingenti danni. La mia attività di sociologo, criminologo e formatore mi permette di verificare, su specifica richiesta aziendale, anche questi particolari che possono essere di grande aiuto per il futuro dell’azienda richiedente.

Salvatore Toti Licata - “Sono il Sarto delle Relazioni”

Per informazioni: info@totilicata.it - www.totilicata.it

Sociologo, criminologo, formatore. Oltre vent'anni di esperienza accumulata nella formazione psico-sociale con supporto ai bisogni delle persone e delle organizzazioni. Svolge consulenza aziendale mirata nel mondo della gestione e organizzazione delle risorse umane: per essere più EFFICACI, identificando le priorità per concentrarsi sulle attività che danno i risultati migliori raggiungendo così gli obiettivi focalizzati, per essere più EFFICIENTI, combattendo i “ladri di tempo” nascosti in ogni attività, adottando strategie metodologiche e strumenti professionali, per essere ECCELLENTI, diventando maggiormente positivi, empatici e disciplinati nell'affrontare con successo i cambiamenti utili allo sviluppo aziendale. Si occupa di formare il personale e gli amministratori. Assiste gli imprenditori nello sviluppo di nuovi modelli di business, nel passaggio generazionale e nell'ottimizzazione della risorsa "tempo". Esercita attività didattica dall'A.A. 2001/2002 presso l'Università Milano-Bicocca. Le competenze metodologiche, tecniche e operative sono il patrimonio che mette a disposizione dei Clienti attraverso la capacità di relazionarsi anche in contesti complessi, con il fine di comprendere ed operare per la soluzione dei reali bisogni e per lo sviluppo del capitale umano e del fatturato.



Esperto di Management Coaching (Sport, Life & Business), crea concrete sinergie operative per sviluppare equilibrio, ordine e armonia fra vita lavorativa e personale, per incrementare i risultati aziendali e la qualità della vita. È autore di articoli su riviste nazionali, quotidiani e libri.