

## **SE IL TEAM PENSA (alle volte valorizzare la negatività aiuta)**

### **EDITORIALE**

L'esperienza vuole che i team si strutturano in modo prevedibile iniziando con un periodo di moderata gentilezza per passare attraverso momenti di tempesta, ed infine emergere in una configurazione altamente organizzata con norme e regole strutturate.

Questo modello della costituzione dei team deriva prevalentemente dal concetto della natura umana e si basa sul nostro modo di confrontarci e costruire relazioni con gli altri.

Per questo motivo, si tende a rilegare le principali caratteristiche dei team alle relazioni lavorative, all'integrazione ed all'interdipendenza. Difficilmente quindi sono espresse definizioni quali "uno stato costante di idee, opinioni differenti o di disaccordo aperto".

### **ARTICOLO 1**

#### **Organismi pensanti**

A nostro avviso, i team dovrebbero beneficiare maggiormente del bagaglio dei singoli componenti e quindi delle differenze soggettive.

Pochi team leader incoraggiano questo tipo di risorsa all'interno del team; e molto spesso, anche quei team che in un certo senso hanno appreso ad accogliere ed integrare le differenze faticano ad andare oltre.

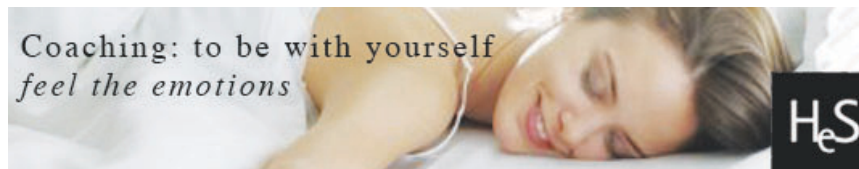
Questo aspetto, assume un'importanza notevole, se si pensa che il fatto di ascoltare le differenze d'opinione presenti al proprio interno permette di amplificare la capacità di pensiero, di migliorare le possibilità d'innovazione e di conseguenza di raggiungere alti livelli nel business. In questo senso, il team diventa allora un organismo pensante al di là della mera operatività quotidiana..

### **ARTICOLO 2**

#### **Un nuovo approccio alla differenza**

La natura umana, si sa ricerca l'evitamento del dolore, di conseguenza dei problemi e dei conflitti. Quando questi si presentano, la disperata necessità di mantenere un equilibrio ci induce ad applicare soluzioni che nel passato si sono rivelate vincenti ma non necessariamente efficaci per la nuova situazione .

Noi stessi di HeS attraverso alcuni nostri servizi, proponiamo approcci e tecniche per meglio affrontare i risolvere i problemi e/o le tensioni.



Alle volte però, invece di avere un atteggiamento risolutore, proponiamo di soffermarsi a riflettere quanto invece la cura e la valorizzazione di questi aspetti possano essere utili all'azienda.

*Un esempio banale: l'ansia è unanimemente vista come uno stato emotivo negativo da prevenire o affrontare. Ma analizzata più da vicino ci rendiamo conto di quanto sia il motore nelle attività importanti. Se non provassi ansia prima di una presentazione forse non mi impegnerei così tanto per far sì che questa si svolga al meglio.*

Un team pensante in questa nuova ottica, evita dunque di cadere in modalità di funzionamento standardizzate e prevedibili; diventando davvero un partner strategico per il business dell'azienda.

Con questo, non intendo affermare che bisogna alimentare il conflitto, ma suggerisco uno stato nel quale un sano dibattito e la ricerca di confronto e sfide diventino le norme condivise all'interno del team. In poche parole che i membri conoscano lo stile di pensiero del proprio team.

### **ARTICOLO 3**

#### **Un team di successo conosce il proprio stile di pensiero**

Sa identificarlo e sa come e quando cambiarlo per raggiungere dei risultati.

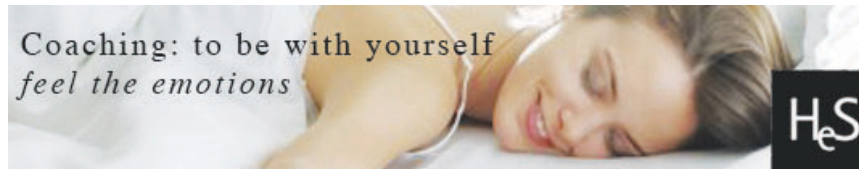
Il nostro lavoro con i teams va nel senso di aiutarli a riconoscere il loro stile di pensiero e quindi lavorare su di esso per svilupparne altri, per massimizzare i talenti individuali al fine di raggiungere veramente alti livelli di performance.

In un processo di diagnosi dello stile di pensiero dei team, sono considerate tre dimensioni:

**LO STILE PRATICO:** considera tutte le possibilità prima di agire

**LO STILE CREATIVO :** è capace di vedere soluzioni laddove altri non le vedono

**LO STILE CONCETTUALE:** possiede nell'approccio una modalità di pensiero altamente strutturata



### **Quali le basi dello stile di pensiero di un team?**

La caratteristica dei tre stili è che non sono né statici e nemmeno organizzati rigidamente. Si definiscono, evolvono e si adeguano a fronte di diverse variabili quali:

1. La cultura e l'organizzazione
2. Lo stile di pensiero dell'elemento dominante del gruppo
3. Il contenuto delle attività
4. Il processo che definisce come i team devono lavorare insieme e con il resto dell'organizzazione
5. Il leader del team cosa incoraggia e cosa blocca

### **Quando conoscere a quale stile di pensiero il team appartiene aiuta?**

Ci sono quattro aree critiche dove lo stile di pensiero di un team può per la sua natura (pratica-analitica o creativa) rallentare o impedire la performance:

1. La risoluzione di problemi
2. La presa di decisioni
3. L'assunzione di rischi
4. La gestione del cambiamento

Conoscere dunque quale stile di pensiero il proprio team adotta, aiuta ad assestarsi alla situazione, attivando approcci anche diversificati e magari lontani dalla consuetudine.