

Il lavoro di gruppo: una ricerca

Due obiettivi

Come si lavora in gruppo e qual è il significato per i singoli partecipanti della percezione del lavoro di gruppo?

È proficuo o meno lavorare in gruppo per le persone?

Prime evidenze

Il 90% delle persone lavora in gruppo ed è contento dei risultati che consegue.

Il 10% circa esprime una forte individualità tale da rigettare le dinamiche del lavoro di gruppo a cui si adegua solo se costretto dalle circostanze.

Spesso i team sono grandi in altri casi sono di dimensioni contenute. Certamente risulta più facile gestire team piccoli

rispetto ai team sovradimensionati, infatti in tali circostanze manca la dinamica relazionale tra gli individui.

Inoltre:

Le persone che cooperano percepiscono un ambiente "familiare" e risulta più facile ricercare e condividere un obiettivo comune; diversamente da ciò è necessario prima creare il clima di gruppo.

Lavorare insieme ad altre persone per il raggiungimento di un obiettivo comune è una occasione per interagire con gli altri, con la possibilità di monitorare le competenze, le capacità e confrontarsi con metodi diversi.

Mi piace lavorare in gruppo?

Dalla ricerca emerge che è gradevole lavorare in gruppo, risulta motivante, permette di migliorare le proprie conoscenze, da l'opportunità di adottare punti di vista diversi dal proprio, di procedere a una migliore suddivisione dei compiti e di procedere a un controllo più accurato sui risultati.

L'aspetto che sorprende maggiormente i partecipanti di un gruppo è la possibilità di raggiungere obiettivi in modo più veloce e meno pesante, riducendo i livelli di *stress* a tutto vantaggio del potenziale e delle capacità individuali.

Il lavoro di gruppo è considerato tale se fatto da un sano scambio di idee e conoscenze, dove il confronto permette di raggiungere il miglior risultato e il superamento di tutti i problemi e ostacoli.

Nell'ambito della ricerca emerge altresì che il lavoro di gruppo da ottimi risultati quando si rafforza il senso della comunicazione, si presta adeguatamente ascolto a tutti i componenti del gruppo e ci si esprime con adeguati livelli di professionalità.

Prime conclusioni

Dalla ricerca sembra emergere che lavorare in gruppo stimola i partecipanti del team, permette di raggiungere migliori *performance*, mitiga i livelli di tensione che inducono lo *stress* e genera un sano spirito di condivisione dei risultati generati da tutti nel rispetto delle singole individualità che si plasmano nel gruppo rafforzandosi reciprocamente.

Il compito del leader

Il compito del leader non è quello di dire alle persone cosa o come fare il proprio lavoro, ma piuttosto di essere in sintonia e gestire i processi relazionali - devono essere in sintonia con il modo in cui i membri del team si relazionano e con quale livello di autenticità, appartenenza, costruttività mostrano nelle loro relazioni.

L'autenticità del leader è un aspetto importante da considerare. Un leader non autentico, potrebbe essere seguito da un devoto seguace, tuttavia i membri del team non si sentiranno al sicuro, non si fideranno del leader e vivere una lealtà molto limitata e non autentica. Questo è comune per i leader autocratici o per i leader eccessivamente graditi che evitano il conflitto a tutti i costi.

I leader possono essere percepiti come potenti ma anche come inaffidabili

Leader autocratici possono avere una squadra di individui conformi e adattati, ma i membri di questo gruppo non si impegneranno pienamente con il loro lavoro, non saranno produttivi e mancheranno di creatività.

I leader partecipativi invece forniscono indicazioni e suggerimenti, ai membri del gruppo, partecipano anche al gruppo e consentono l'input da altri membri del gruppo, creando attraverso l'autenticità quel terreno fertile per costruire ed affrontare cambiamenti necessari e a volte difficili.

Dinamiche di gruppo: le prestazioni organizzative e dei dipendenti

Il compito principale della leadership è quello di influenzare la coesione del gruppo

Le dinamiche di gruppo devono essere affrontate dal leader allo scopo di accrescere il senso di sicurezza per i membri, la comune fiducia reciproca ed il senso di appartenenza.

Le organizzazioni che impiegano leaders che non sono all'altezza di questo compito o che non guidano le loro squadre in modo autentico e relazionale, avranno squadre disfunzionali che non agiranno insieme, non avranno l'appartenenza dei membri al gruppo, ma piuttosto saranno solo un insieme di individui che si relazioneranno attraverso meccanismi difensivi.

In conclusione:

La leadership non è solamente comportamento e modo di ragionare, ma soprattutto attitudine, capacità di relazionarsi e fiducia.