



a cura di **Leonardo Frontani**
edu@leonardofrontani.com

UNA METAFORA PER CRESCERE

Si fa presto a dire “insieme”



Chi lavora con i gruppi, nella formazione, nella facilitazione, nella relazione di cura, sa bene che il gruppo costituisce un luogo sicuro, un nido nel quale fare scoperte e condividere emozioni. Nonostante questo si fa presto a dire *insieme* e la formazione alle soft skills, il mio campo, è pieno della retorica del “team”.

“Uniti vinceremo” è frase di rito senza tempo di qualunque area politica. Le squadre sportive si mettono in cerchio e ritualizzano il loro comportamento in campo con abbracci e tocchettini a volte molto intimi. Il girotondo dei bambini è un simbolo di unità ed uguaglianza, ma tutto questo è fortemente in contrasto con un concetto a me ben chiaro: dal punto di vista strettamente biologico, all’essere umano, non occorre altro essere umano se non per riprodurre se stesso. Pertanto “Io” non ha bisogno di nulla. Poi però, 40.000 anni fa i nostri progenitori, per esigenze dovute al pericolo di estinguersi in un contesto molto aspro, hanno adottato comportamenti sociali.

Si tratta di opportunismo della specie, come quello osservabile nei pesci che si abbrancano per difendersi dagli attacchi degli squali. È nata la logica del “Noi” in contrapposizione all’egoismo dell’“Io”. Stare in-

sieme agli altri è utile, per chi cerca sostegno, competenze, persino divertimento. Se scopro che non mi è più utile, divento fortemente insofferente e tutto si complica.

Nelle organizzazioni, quelli che fanno il mio mestiere, vanno a ricordare la forza del team. Le resistenze sono tante ed ovvie. Se ho una convenienza, se ne capisco il motivo, mi dedico alla costruzione di una squadra; se invece a me non cambia nulla e riesco a fare il mio lavoro anche senza affidarmi o fidarmi dell’altro, allora, *team*, questa parola abusata perde di significato. Ma come fare a lavorare in questo contesto? Ci sono a mio giudizio due aspetti fondamentali da tenere in considerazione. Il primo riguarda i bisogni dell’individuo. Il collante di un gruppo che vuole comportarsi da team sta nel riconoscere i reciproci bisogni e lavorare alla soddisfazione degli stessi, se possibile in contemporanea.

Per capirci, l’esigenza di velocità di azione richiesta da un manager, può confrontarsi con la necessità di riconoscimento e valutazione da parte del collaboratore; la mia esigenza di lavorare con un processo definito, senza stare a cambiare in continuazione il metodo, può incontrare la tua esigenza di uscire dalla routine e provare a fare le co-

se in maniera diversa. Se riusciamo a farlo ci “uniamo” in uno sforzo comune. Altro aspetto è quello del giudizio. Occorre uscire dalla logica del “mi piace non mi piace”.

Questo modo di pensare tende a dividere piuttosto che ad unire e crea partiti e fazioni all’interno delle organizzazioni, sia che ci si riferisca, al capo, al prodotto, agli obiettivi, alla nuova macchina distributrice del caffè. Abbiamo altre strade percorribili, per esempio porsi davanti ad una questione con un “mi piace non mi piace” e aggiungendo altre due possibilità: «ho dei dubbi, ho bisogno di altre informazioni, ma non mi metto di traverso, anzi collaboro con il gruppo comunque» ed ancora, «non sono d’accordo, non mi piace, non collaborerò attivamente, ma sicuramente non vi ostacolerò in nessuno modo».

Questo nuovo modo di vedere con 4 diverse opzioni di giudizio, che si nutre di buon senso, consente di evitare la separazione tra chi sta di qua e chi sta di là ed offre altre due possibilità e quindi molto di più alla ricerca del consenso; consenso è cemento di un gruppo di persone, che significa appunto sentire insieme. Ecco, un gruppo diventa un team quando comincia a sentire insieme. ■