

Team building: una squadra coesa per affrontare l'emergenza.

Mario Ancona, Psichiatra, Psicoterapeuta, presidente Analisi delle Dinamiche di Relazione

I gruppi di lavoro, i team, le équipes sono realtà molto complesse e anche paradossali. Come sappiamo la natura, le caratteristiche dei gruppi sono, certo, il frutto del contributo di chi ne fa parte; tuttavia le qualità del gruppo non sono esclusivamente il risultato della somma dei suoi membri. Il gruppo è una necessità: è difficile pensare ad attività articolate e composite, che possano essere realizzate da singoli. Il lavoro in gruppo consente la divisione dei ruoli, la condivisione delle responsabilità, la specializzazione e la differenziazione delle competenze tra i suoi membri. Nonostante il ruolo centrale che il gruppo riveste all'interno del mondo del lavoro, ancora oggi gli individui maturano la loro formazione all'interno di sistemi che valorizzano il lavoro del singolo, il sapere individuale e, spesso, la competizione tra individui; piuttosto che la collaborazione e la cooperazione. I percorsi scolastici e universitari non formano al lavoro in équipes, al sapere stare in gruppo; il singolo si trova, così, gettato in una realtà spesso poco sperimentata, che, talvolta, invece di facilitare il lavoro, può renderlo più complesso per le dinamiche relazionali suscitate, i vissuti emotivi risvegliati. Il gruppo da necessario diviene così limitante, e può contribuire ad accrescere il livello di demotivazione, i contrasti e le incomprensioni. La conflittualità non gestita inquina il clima lavorativo, determina una perdita di efficacia e genera fattori di stress.

Le équipes in ambito sanitario presentano peculiarità rispetto ai gruppi di lavoro in generale. Il confronto con la malattia, con la sofferenza dell'altro, il misurarsi quotidiano con l'angoscia della morte non possono che sollecitare emozioni, vissuti negli operatori sanitari intensi e non sempre facili da accogliere e riconoscere. L'atto della cura richiede uno sguardo rivolto all'altro e alla malattia, sì che le dimensioni umana e scientifica della cura si incontrino e si fondano in un costante alternarsi figura-sfondo, a volte armonico e fluido, altre faticoso e rigido. Questa condizione si acuisce nelle condizioni di emergenza, quando le angosce degli uni e degli altri (operatori, pazienti, familiari), spesso drammaticamente, si rinforzano. Reggere una tale condizione richiede agli operatori di essere costantemente presenti a se stessi, consapevoli dei movimenti affettivi e emotivi propri e degli altri: pazienti, familiari e colleghi. Questa condizione di presenza e consapevolezza può essere ben rappresentata dal costrutto della Intelligenza Emotiva. Ma perché un gruppo possa essere funzionale, favorire al proprio interno un clima che consenta la crescita dei propri membri e una realizzazione ottimale degli obiettivi è necessario che, il gruppo stesso, sia emotivamente intelligente. Nel corso dell'intervento sarà presentato il modello dell'Intelligenza Emotiva di Gruppo e proposto un percorso per formare gruppi emotivamente intelligenti con ricadute sull'efficacia ed efficienza del gruppo e sul livello di benessere degli operatori.

Note bibliografiche

Druskat, V.U. and Wolff, S.B. (2001), "Group emotional competence and its influence on group effectiveness", in Cherniss, C. and Goleman, D. (Eds), *Emotional Competence in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 132-55.

Druskat, V.U. and Wolff, S.B. (2001), "Building the emotional intelligence of groups", *Harvard Business Review*, Vol. 79 No. 3, pp. 81-90.

Nicholas Clarke. (2010). "Emotional intelligence abilities and their relationships with team processes", *Team Performance Management*, 16(1/2), 6-32.

Elizabeth J Rozell, & Wesley A Scroggins. (2010). How much is too much :The role of emotional intelligence in self-managed work team satisfaction and group processes. *Team Performance Management*, 16(1/2), 33-49.

Weis, W., Hanson, L., & Arnesen, D.. (2009). "The Use of Training Groups (T-Groups) in Raising Self And Social Awareness and Enhancing Emotionally Intelligence". *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 13(2), 83-103.