BOX 4

Piste e suggerimenti per la cura del lavoro di equipe

Di fronte alla complessità del lavoro di equipe, al contesto, alla pluralità dei bisogni e delle situazioni da presidiare, consapevoli della fragilità umana e del limite che ci caratterizza, al fine di costruire una buona attività di equipe, appare necessario curarne il lavoro.
Di seguito si suggeriscono alcune domande-stimolo in relazione alle funzioni/agli ambiti di lavoro di una equipe.

Funzioni e ambiti di lavoro	Domande stimolo
INTERDIPENDENZA e NEGOZIAZIONE I membri del gruppo sono reciprocamente necessari e l'azione di uno influenza l'altro. E' necessario un costante confronto fra i diversi punti di vista per dare vita ad un orientamento condiviso e più articolato che rende il gruppo capace di operare nella complessità.	Cosa fa di noi un gruppo? Chi determina il punto di vista del gruppo? Mettiamo a confronto i nostri punti di vista per costruirne uno comune? Ci sentiamo reciprocamente responsabili?
FINALITA' Un gruppo si costituisce intorno ad una finalità che orienta l'azione comune. E' importante che tale Visione sia esplicitata perché sia chiaro l'orizzonte verso cui si vuole andare e che sia condivisa perché tutti sentano di camminare nella stessa direzione.	Abbiamo una idea di dove vogliamo andare? L'idea è la stessa per tutti i membri del gruppo? L'idea ha a che fare con il nostro essere Caritas?
OBIETTIVI Se la Visione è l'orizzonte da raggiungere è necessario definire quali sono le tappe intermedie per arrivarvi. Il gruppo è chiamato a definire i risultati concreti, realistici che vuole raggiungere, in quanto tempo e con quali risorse e persone, per poter verificare il proprio percorso verso la méta e fare gli eventuali necessari aggiustamenti.	Che risultati vogliamo raggiungere? Riusciamo a descriverli concretamente? In quanto tempo? Con quali risorse?
METODO E STRUMENTI Per camminare insieme e raggiungere gli obiettivi che il gruppo si da è necessario definire 'come' operare e come armonizzare il contributo di tutti. Serve quindi definire delle regole, dotarsi degli strumenti necessari, individuare le risorse disponibili e quelle da reperire.	Definiamo le modalità e gli strumenti attraverso cui vogliamo collaborare per raggiungere i risultati? Ci diamo delle regole che tutti condividiamo?
RUOLI E FUNZIONI Il gruppo è il luogo di incontro di persone	Che competenze servono per raggiungere i risultati?

diverse con competenze diverse che sono chiamate ad impegnarsi per un traguardo comune. E' importante conoscere le competenze delle singole persone perché possano essere valorizzate al meglio. E' necessario definire con cura quali competenze servono per svolgere le azioni che portano agli obiettivi ed assegnare in modo chiaro a ciascuno compiti e funzioni più possibili vicini a ciò che sa fare. Deve essere chiaro a tutti cosa ciascuno è chiamato a fare. Non si deve dimenticare che il ruolo di ciascuno è connesso a quello degli altri e che è responsabilità di tutti far sì che ognuno possa operare al meglio nel suo ruolo.	Conosciamo quali competenze ci sono nel gruppo? Ognuno sa cosa deve fare? Tutti sappiamo cosa ciascuno deve fare? Le persone sono soddisfatte di ciò che è loro richiesto di fare? Ci facciamo carico di facilitare l'altro membro del gruppo perché possa svolgere al meglio il suo compito?
LEADERSHIP Una squadra non può operare in modo efficace e sentirsi squadra senza che ci sia chi si prende cura dei suoi membri, mantiene l'orientamento verso il comune orizzonte e presidia il corretto funzionamento del gruppo. Le funzioni di leadership, di cura delle relazioni e di presidio dell'orientamento al compito, possono essere svolte anche da persone diverse che operano in sinergia.	C'è qualcuno che: • guida il gruppo, orienta e motiva i suoi membri e cura le relazioni? • si prende cura dei bisogni dei singoli membri • sa offrire ascolto? • cura l'armonizzazione dei contributi di ciascuno? • sollecita e supporta il gruppo nel perseguire gli obiettivi? • sa riconoscere e valorizzare le qualità, le particolarità, le competenze, la disponibilità dei membri del gruppo?
CLIMA Perché un gruppo sia efficace deve anche essere un luogo dove le persone stanno bene, dove ciascuno può essere sé stesso e vivere in un clima di rispetto e fiducia reciproci. Per favorire la qualità della relazione è importante vivere, accanto ai tempi di lavoro, momenti di convivialità, di gioco e momenti di condivisione del senso, dei valori di fondo che tengono il gruppo insieme. Il buon clima del gruppo dipende anche dalla capacità del gruppo di attraversare il conflitto facendone una opportunità di crescita piuttosto che una minaccia alla integrità del gruppo.	Si stimola un clima di fiducia reciproca? Si tutela il rispetto di ognuno? C'è chi rafforza il senso di fiducia nel futuro? Tutti si sentono di essere utili nel gruppo? C'è spazio nel gruppo per l'espressione delle dimensioni emotive? Ci conosciamo tra di noi al di là dei nostri compiti e ruoli? Ci sono occasioni per raccontarci l'un l'altro pezzetti della nostra vita? Siamo capaci di attraversare momenti conflittuali senza che il gruppo si rompa? Riusciamo a vivere la tensione del conflitto nella fiducia che questo ci permetterà di conoscerci meglio e di crescere come gruppo? Ci regaliamo momenti per godere del semplice stare insieme?

	Viviamo insieme momenti di spiritualità e di condivisione del senso profondo del nostro impegno in Caritas?
COMUNICAZIONE Un gruppo per funzionare ha bisogno di un linguaggio condiviso, di informazioni che circolano e di tempi adeguati per la condivisione di significati, decisioni, obiettivi.	Ci sembra di parlare la stessa lingua quando ci confrontiamo? Dedichiamo tempo a capire se tutti concordiamo rispetto alla definizione degli obiettivi, dei compiti, ecc.? Dedichiamo tempo a confrontarci per arrivare a prendere decisioni condivise? Le informazioni arrivano a tutte le persone a cui servono o poche persone le tengono per sé?
SVILUPPO Il ben-essere del gruppo e nel gruppo è fortemente collegato alla percezione che i suoi membri hanno di crescere, apprendere, sviluppare nuove competenze personali e di gruppo e quindi di essere più efficaci nel raggiungere gli obiettivi.	Percepiamo tutti la sensazione di crescere attraverso il gruppo e quello che facciamo? Abbiamo la sensazione che il gruppo stia migliorando nel suo operare e nel raggiungere i suoi obiettivi?
VALUTAZIONE Per evolvere e migliorare è necessario fare periodicamente una valutazione dei risultati che si sono raggiunti e del modo con cui sono stati raggiunti. Comprendere eventuali errori e cambiamenti da apportare; riconoscere e valorizzare i buoni risultati per capire come migliorare ulteriormente e come introdurre opportune innovazioni.	Dedichiamo tempo a verificare i risultati raggiunti (o non raggiunti) e il processo che ci ha portati fino a lì? Verifichiamo se quello che facciamo ha a che fare con la missione Caritas e in particolare con la funzione pedagogica di Caritas? Facciamo una valutazione che permetta alle persone di conoscersi in termini di capacità operative, competenze, efficacia delle azioni agite? Ci domandiamo come migliorare e come innovare i nostri processi?
CURA DEL GRUPPO Il gruppo come ogni contesto relazionale ha bisogno di cura per poter camminare a lungo insieme garantendo ai suoi membri ben-essere, senso di appartenenza e qualità dell'impegno. E' necessario dedicare tempo alla cura del gruppo.	Curiamo il nostro gruppo? Ci incontriamo regolarmente per confrontarci, prendere decisioni, comunicare tra noi? Ci dedichiamo occasioni ricorrenti di supervisione e di formazione? Ci regaliamo spazi per colloqui individuali? Condividiamo momenti extra lavoro di convivialità? Ascoltiamo la Parola e preghiamo insieme? Ci dedichiamo un tempo per elaborare insieme la fatica dei fallimenti e capire cosa ci permettono di imparare? Festeggiamo i risultati raggiunti?

Suggerimenti di lettura

a. IL GRUPPO DI VOLONTARIATO: ISTRUZIONI PER L'USO, a cura di Fabrizio Lertora,
b. GIOCO DI SQUADRA. COME UN GRUPPO DI LAVORO PUO' DIVENTARE UNA SQUADRA ECCELLENTE, G.P. Quaglino, C.G. Cortese,
c. GRUPPO DI LAVORO, LAVORO DI GRUPPO. G.P. Quaglino, S. Casagrande, A Castellano,
d. LA COMUNICAZIONE ECOLOGICA. MANUALE PER LA GESTIONE DEI GRUPPI DI CAMBIAMENTO SOCIALE, J. Liss - La Meridiana
e. FARE SQUADRA. PSICOLOGIA DEI GRUPPI DI LAVORO, D. Malaguti - Il Mulino
f. L'ARTE DI ASCOLTARE E MONDI POSSIBILI. COME SI ESCE DALLE CORNICI DI CUI SIAMO PARTE, Marianella Sclavi – Mondadori
g. UN MODO DI ESSERE, Carl R. Rogers, M. Bonacci
h. IL MANAGER DI BUONA VITA, Alberto Camuri - Erickson