



FASI DI UN PERCORSO IN TEAM BUILDING

- **Forming** (formazione): è lo sviluppo tra i membri di un senso di appartenenza mediante fiducia, conoscenza e condivisione dei valori e della mission aziendale, attraverso esperienze comuni e la creazione di un'immagine di squadra (foto, gadget, ecc) condotto dal leader. Importante è la selezione dei collaboratori, che avviene attraverso criteri tecnici (scegliendo persone con competenze), criteri funzionali (competenze trasversali come la capacità di prendere decisioni, di definire obiettivi e di problem solving), criteri relazionali (capacità di lavorare in gruppo e di comunicare al gruppo). Da questa scelta vengono definiti i ruoli, gli obiettivi, le regole e i compiti.
- **Storming** (scambio-contagio): fase in cui si possono creare contrasti e conflitti in quanto ogni soggetto può imporre la propria individualità. Compito del leader è proprio quello di assestare la crisi mettendo in evidenza gli obiettivi comuni da raggiungere. Il gruppo può risolvere la situazione conflittuale in due modi cioè cercando di ritrovare l'equilibrio perduto oppure adottando nuove strategie di lavoro. Ogni situazione di conflitto può portare disagio e sfiducia, ma con un buon lavoro del leader può diventare occasione di apprendimento e di rafforzamento dei rapporti.
- **Norming** (normalizzazione): se si superano in modo efficace e positivo i conflitti, si crea un senso di unità e i singoli tornano a sentirsi parte di un team. A questo punto si inizia a stabilire le regole, a identificare i ruoli, studiare e pianificare metodi e strumenti, creare e portare a conoscenza valori e obiettivi aziendali.
- **Performing** (efficienza): fase pratica di lavoro per raggiungere gli obiettivi prefissati. Il leader, ora, cambia il suo ruolo nel gruppo e fa sì che esso lavori autonomamente sperimentando così l'auto-efficacia. Un alto livello di auto-efficacia suscita coraggio e fiducia nell'azienda e permette di considerare i fallimenti come un momento di crescita. Al contrario, un basso livello di auto-efficacia porta la squadra ad arrendersi di fronte alle sfide.
- **Adjourning** (aggiornamento): momento finale in cui le mansioni sono completate e quindi questo determina la fine e lo scioglimento del gruppo, creando incertezza ed insicurezza sul futuro ai singoli individui tanto da portare un basso livello di motivazione. È occasione per elaborare e lavorare su nuovi progetti e obiettivi e dare inizio ad una nuova fase di forming.