

team building

TEAM BUILDING E LA VISIONE OLISTICA

Per poter realizzare **un'impresa dinamica autorganizzante** occorre lo sviluppo e la coordinazione di vari elementi fondamentali, espressi in figura.

Quando le imprese sono riuscite ad introdurre una buona cultura di management e a delegare con sufficienza rimane da diffondere una visione olistica.

Come introdurre *l'intero nelle singole parti* affinché l'organizzazione viva un approccio olistico-analitico? Mediante il mix di diversi fattori che potrebbero essere così sintetizzati:

- la visione olistica: l'idea che l'organizzazione è un'entità unitaria, in cui i vari reparti e i vari processi interagiscono per produrre una serie di risultati sinergici, cioè maggiori della somma dei risultati unitari;
- lo sviluppo del lavoro in team esteso a tutta l'organizzazione, con il coinvolgimento di tutti;
- monitorare i processi interni ai team;
- la condivisione di visioni ed obiettivi;
- la libera espressione delle proprie impressioni, assunzioni ed emozioni;
- dei collaboratori valorizzati e decisi a crescere.



Finchè i reparti e le funzioni non sanno cosa fanno le altre unità dell'azienda e di quali informazioni abbisognano, non possono operare nell'interesse generale dell'organizzazione.

Dei venditori non integrati con la produzione, per esempio, venderanno molti prodotti, ma la produzione farà fatica a realizzare quel mix di prodotti. Un'organizzazione che aspira all'empowerment deve trovare il modo d'indurre i collaboratori a perseguire l'interesse generale. Essi devono sapere come funziona il sistema, cosa produce e cosa vende, chi sono i clienti e cosa cercano nei prodotti o nei servizi dell'azienda.

I collaboratori che riusciranno a vedere il proprio contributo in questo contesto allargato prenderanno decisioni migliori e saranno più inclini a collaborare con altri reparti.

Lavoro in team esteso a tutta l'organizzazione

Quando un gruppo di persone lavora insieme per conseguire dei risultati, può essere utile sviluppare il lavoro in team all'interno del gruppo.

C'è tuttavia il pericolo, assolutamente reale, che questo gruppo tenda a isolarsi, che si preoccupi più dei suoi obiettivi e della sua sopravvivenza che del bene complessivo dell'organizzazione o del successo di altri gruppi. I team troppo coesi tendono a non accettare i nuovi membri.

È opportuno che sul piano operativo, la composizione dei team si modifichi di giorno in giorno in

determinate situazioni.

La nostra raccomandazione è di estendere il lavoro in team, per quanto possibile a tutta l'organizzazione.

Tra le condizioni necessarie per realizzarlo c'è l'esistenza di un gruppo integrato di lavoratori qualificati che condividono un obiettivo, dei valori o delle percezioni.

Perchè il team possa contribuire efficacemente al successo dell'organizzazione è indispensabile che i suoi obiettivi siano congruenti con quelli organizzativi.

