

## **Il senso del Noi per il successo – anche nei team virtuali?**

di Patrick K. Magyar



I team virtuali portano con sé molti vantaggi. Sono veloci, agili e fanno incontrare, nonostante la distanza, persone con diverse competenze. A questi team manca però lo speciale senso del noi che è necessario per ottenere prestazioni eccezionali.

### **Il senso del noi porta il successo**

Avete mai lavorato in un gruppo in cui si è creata una sensazione particolare? La sensazione che tutti stiano andando nella stessa direzione e abbiano lo stesso obiettivo? Che ogni membro del team capisca gli altri? Che ci sia davvero un buon clima? Io chiamo questa sensazione «il senso del noi», quello che distingue team molto buone da team eccezionali, il semplice riuscire dall'enorme successo. Ho avuto il grande privilegio di far parte di alcuni di questi team, e di guidarne molti. Al Weltklasse di Zurigo, ai Campionati Europei di Atletica Leggera di Zurigo del 2014 o al Team Alinghi, per esempio, c'era un tale senso del noi. Tuttavia, c'è un'esperienza che mi manca, ed è per questo che ho affrontato la questione: non sono mai stato in un team (puramente) virtuale in cui ci fosse un senso del noi.

### **Base del senso del noi: la fiducia**

Il senso del noi si basa su una delle emozioni più forti, la fiducia. Quando le persone si fidano l'una dell'altra, sono più disposte a considerare le opinioni degli altri, a legittimare gli altri punti di vista e a fare un passo indietro per il successo del team. La fiducia è la base del senso del noi e del successo del team. Ma come si crea la fiducia?

### **Focalizzarsi sui punti di forza**

Il primo passo è sempre quello di conoscere sé stessi. Non è sempre facile. Gran parte del nostro pensare e del nostro agire avviene inconsciamente ed è difficile da comprendere. Il secondo passo è quello di confrontarsi con gli altri membri del team. In entrambi i momenti ci si dovrebbe concentrare solo sui tratti positivi della personalità, cioè sui punti di forza. Il cammino di un team verso il successo passa attraverso i punti di forza individuali e condivisi e non attraverso le discussioni sulle debolezze che invece portano quasi sempre ad alzare le difese e a sentimenti negativi.

### **Sperimentare e vivere la fiducia**

La fiducia richiede situazioni in cui si possa osservare e valutare il comportamento autentico. I processi inconsci, come le percezioni fisiche, giocano un ruolo importante, come per esempio una stretta di mano o un abbraccio. La fiducia tra i membri del team per quanto riguarda i contenuti, vale a dire le conoscenze e le esperienze, spesso si crea in modo consapevole e razionale. La fiducia nella relazione, al contrario, si crea in modo inconscio e quindi meno controllabile. Per esempio, la fiducia sul fatto che nessuno rivendicherà come suo il successo del team cresce solo inconsciamente e nel tempo. Per vivere queste situazioni condivise ci vuole più tempo sono molto più difficili da catturare nel limitato campo visivo di una webcam.

### **Un solo impulso è sufficiente**

Per team puramente virtuali intendo quelli che non hanno mai avuto la possibilità di incontrarsi faccia a faccia. Questi team sono ottimi quando si tratta di condividere rapidamente delle conoscenze o di svolgere compiti semplici. Non ho ancora abbastanza esperienza per dire se siano in grado di sviluppare un senso del noi. Ma ho sperimentato io stesso che anche un solo incontro di persona dà abbastanza impulsi per lasciare che si sviluppi un senso del noi. Concentrandosi sull'aspetto relazionale della fiducia è possibile creare il senso del noi anche in team virtuali.