

Il tuo team lavora insieme o solo fianco a fianco?

*IO, NOI, IL TEAM: RELAZIONI CHE FUNZIONANO
NEL TERZO SETTORE*



Benvenute e benvenuti!

Un team non è solo un gruppo di persone: è un sistema vivente.

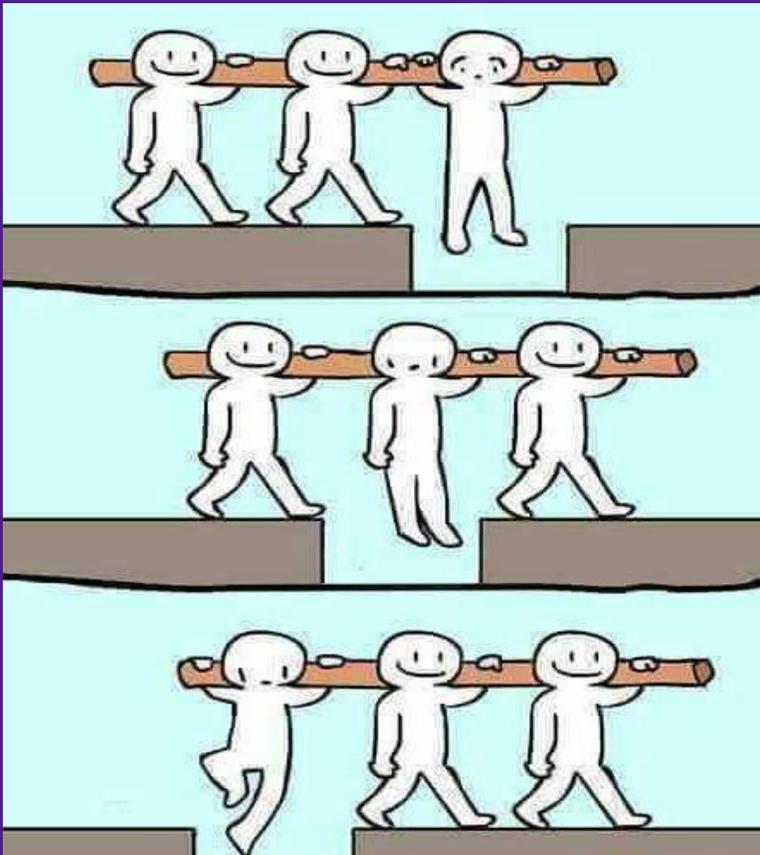


Obiettivo del webinar:

Offrire spunti, esempi e tecniche per osservare con più consapevolezza le dinamiche relazionali nei team.

Qual è la sfida più grande nel tuo team oggi?

Riconoscere sé stesse/i nel team



Ogni persona in un team ha:



Ruoli: formali e informali;

Aspettative: su sé, sulle altre persone, sul progetto;

Bisogni: ascolto, riconoscimento, autonomia.

Che cosa porto io nel mio team, spesso senza accorgermene?

 **Esempio pratico 1:**

il **diario dei ruoli:** per una settimana osserva che ruolo interpreti in diversi momenti (leader, sostenitore/trice, critica/o, facilitatrice...)



Dal gruppo alla squadra

In che modo la mia unicità contribuisce alla direzione comune del team?



GRUPPO:

1. condivide un momento o uno spazio o qualcosa in comune
2. identità parallele
3. non si decide insieme le regole
4. coesistenza

SQUADRA:

1. condivide scopo e obiettivi comuni
2. identità convergenti: ruoli definiti e condivisi
3. metodo di gioco, regole, valori: decisi insieme
4. co-visione



NON POSSIAMO NON COMUNICARE

(Primo assioma di Watzlawick)

La comunicazione è:

7% **verbale**

38% **paraverbale**

55% **non verbale**

Assertività: chiarezza rispetto +
presenza

Passività: evito il confronto

Aggressività: impongo il mio
punto di vista

ALLENAMENTO: SOSTITUISCI *TU SEI / TU FAI* CON
IO SENTO / IO PENSO



I-MESSAGE

Formula:

Quando accade che... lo sento... perché... e quello che vorrei vedere accadere è...

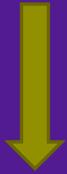
Obiettivo:

comunicare un bisogno o disagio
senza colpevolizzare.

Il conflitto è
energia mal
distribuita.



E TU, SAI LITIGARE?



- Assicurarsi di aver capito
- Assicurarsi che abbiano capito
- Focus sul PROBLEMA / FATTI
- NON accusare
- NON negare l'opinione altrui
- NON negare la propria opinione
- NON voler avere ragione

Il conflitto ignorato non sparisce: si blocca nel corpo e nel clima del team.

È spesso il segnale di un bisogno: **chiarezza, ascolto, riconoscimento.**

Quale conflitto ho evitato e che effetto ha avuto?

Esempio pratico 2 — Mappa del conflitto

Chi è coinvolto?

Che bisogno ha ciascuno?

Dove si blocca l'energia?





Ostacoli alla cultura del feedback

- Cultura del giudizio anziché del feedback;
- Assenza di una cultura dell'errore;
- Clima difensivo o competitivo;
- Feedback sostituiti da *voci di corridoio*;
- Timori reverenziali e barriere gerarchiche;
- Feedback vissuto come attacco personale;
- Opinioni soggettive al posto di fatti osservabili.

Il feedback è un **riscontro**,
non un giudizio.

CHIEDITI:

- ✓ Si tratta di un fatto o di un'opinione?
- ✓ È utile al team? Se sì, perché?
- ✓ Sto personalizzando l'accaduto?



Chi sono: *credo nel potere della parola e della comunicazione gentile e ampia*

- Diploma di facilitatrice con l'Alternative To Violence Project (Kurdistan iracheno, 2018)
- Peacebuilding Advisor con UN PONTE PER
- 20+ anni nel Terzo Settore
- 2+ anni di team building (in italiano e in inglese) con GOODWILL
- Studi personali – percorsi personali
- Faccio errori e cerco di non ripeterli

Take- away

COSA TI PORTI VIA DA OGGI? -- QUALE STRUMENTO SPERIMENTERAI?

- **ESEMPI PRATICI: DIARIO DEI RUOLI · MAPPA DEL CONFLITTO**
- **TECNICHE: I-MESSAGE**
- **CHECK LIST**



TAKE AWAY (2)

LINK UTILI:

- [Quando il capo non controlla](#)
- [Otto cose che ho imparato sulla leadership](#)
- [Sulla Leadership EFFICACEMENTE](#)
- [Comunicazione efficace](#)

PER APPRONFONDIRE:

- La comunicazione nonviolenta – M. Rosenberg
- Il feedback efficace – D. Stone et al
- Il potere delle parole – Vera Gheno
- Come trattare gli altri e farseli amici – Dale Cange
- Piacersi non piacere – Enrico Rolla
- Imparare dai conflitti. Le relazioni difficili come occasione di crescita personale – di Massimo Dall’Olio

**ELENA
ZANELLA®**



agenzia integrata per il sociale

ELENA ZANELLA SRL SOCIO UNICO

SEDE LEGALE: VIA G. WASHINGTON 98 | 20146 MILANO

SEDE OPERATIVA: VIA STELVIO 2 | 20017 RHO (MI)

T. 02.9302505 | M. 338.9609802 | elenazanella@elenazanella.it

SAMANTA LA MANNA

M. 347.9200097

samanta.lamanna@gmail.com

Le relazioni non sono soft skill: sono le fondamenta invisibili di ogni progetto che funziona.