

Ruoli di squadra



Un ruolo di squadra è la designazione di una funzione, una posizione o un compito assegnato a un membro della squadra all'interno di un gruppo di lavoro o sviluppato come risultato delle dinamiche di gruppo all'interno della squadra.

I ruoli nel team

Durante la fase di confronto, i ruoli vengono verificati e assegnati. I ruoli si basano sulla personalità, sulle inclinazioni e sulla composizione del gruppo. A volte un individuo ha più ruoli. Può anche accadere di dover ricoprire un ruolo per colmare una lacuna.

I ruoli secondo Belbin

Secondo Belbin^[1], i team funzionano efficacemente quando sono composti da una varietà di personalità e di ruoli eterogenei; nella sua classificazione distingue tre orientamenti principali, ciascuno dei quali comprende a sua volta tre dei nove ruoli del team:

- **3 ruoli orientati all'azione:** Esecutore (Shaper), Attuatore (Implementer), Perfezionista (Completer)
- **3 ruoli orientati alla comunicazione:** Coordinatore (Co-ordinator), Lavoratore di squadra (Teamworker), Investigatore di risorse (Resource Investigator)
- **3 ruoli orientati alla conoscenza:** Innovatore/Inventore (Plan), Osservatore (Monitor Evaluator), Specialista (Specialist)

I ruoli del team secondo Belbin

| Contributo | Caratteristica |
|--|---|
| Idee e proposte | unorthodoxes Denken |
| Contatti | kommunikativ, extrovertiert |
| Entscheidungsprozesse | selbstsicher, vertrauensvoll |
| Schwierigkeiten zu überwinden | dynamisch, arbeitet gut unter Druck |
| Beibehaltung der Machbarkeit | nüchtern, strategisch, klar |
| Minimierung von Reibungsverlusten | kooperativ, diplomatisch |
| Umsetzung der Tat um | diszipliniert, verlässlich, zuverlässig |
| Erreichung positiver Ergebnisse sicher | gewissenhaft, pünktlich |
| Umfeld-Information | selbstbezogen, engagiert, Feedback |

L'innovatore/inventore (Impianto)

- **Caratteristiche:** L'inventore è introverso, creativo, fantasioso e ha un modo di pensare non ortodosso. Apporta nuove idee e strategie alla discussione e cerca soluzioni alternative.
- **Punti di forza:** le sue particolari abilità consistono soprattutto nel trovare soluzioni a problemi difficili.
- **Punti deboli:** Tende a ignorare i dettagli e le banalità, con conseguenti errori di disattenzione. È anche difficile da criticare.
- **Ambito di applicazione:** gli inventori dovrebbero concentrarsi sul loro elevato potenziale di risoluzione dei problemi e sulla capacità di sviluppare nuove strategie, tenendo conto anche delle idee degli altri membri del team.

L'investigatore di risorse

- **Caratteristiche:** L'investigatore delle risorse è estroverso, entusiasta e comunicativo. Si fa rapidamente degli amici, è socievole e sociale.
- **Punti di forza:** trova facile stabilire e utilizzare contatti utili con fonti esterne al team. Inoltre, trova nuove opportunità e soluzioni alternative.
- **Punti deboli:** Gli switcher sono spesso eccessivamente ottimisti e perdono facilmente interesse dopo l'entusiasmo iniziale. Tendono inoltre a occuparsi di questioni irrilevanti, per cui si allontanano dall'argomento centrale.
- **Ambito di applicazione:** i pionieri dovrebbero coltivare intensamente i contatti con il mondo esterno al team e fare un uso intensivo delle fonti trovate in questo modo per trovare idee.

Il Coordinatore/Integratore (Co-Ordinatore)

- **Caratteristiche:** Il coordinatore è sicuro di sé, deciso, comunicativo e buon ascoltatore. Coordina il processo di lavoro, stabilisce obiettivi e priorità, riconosce i problemi rilevanti e

delega i compiti ai colleghi più adatti a gestirli. Si assicura che gli obiettivi e le scadenze esterne siano rispettati.

- **Punti di debolezza:** I suoi colleghi possono spesso percepirlo come manipolatore. Questo può portarli a prendere le distanze dal coordinatore, soprattutto a livello personale. Questa sensazione è rafforzata dal fatto che tende a delegare anche compiti personali.
- **Ambito di applicazione:** le persone con le caratteristiche del coordinatore sono particolarmente adatte come leader di team i cui compiti dovrebbero consistere nel coordinamento e nell'assegnazione di aree specialistiche.

Il modellatore

- **Caratteristiche:** Il modellatore è dinamico, pieno di energia e costantemente sotto pressione, rifiuta le informazioni e le affermazioni poco chiare e imprecise e si concentra sui problemi essenziali.
- **Punti di forza:** sfida i colleghi e si assume rapidamente le responsabilità. Formula sotto-obiettivi, cerca strutture, assicura un rapido processo decisionale e fa in modo che i compiti vengano portati a termine immediatamente.
- **Punti di debolezza:** Gli shaper tendono a essere provocatori e a litigare facilmente con i colleghi, ma non portano rancore. Sono percepiti come arroganti, soprattutto dagli osservatori esterni al team. Inoltre, causano disordini nel team a causa del loro comportamento frenetico.
- **Campo di applicazione:** i Doer si sentono a proprio agio in un team di pari. Non appena devono assumere una posizione di leadership, sono necessari un maggiore controllo e una maggiore coordinazione, che richiedono un alto grado di autodisciplina da parte di questo tipo di ruolo in particolare. Anche la concentrazione e l'utilizzo dei punti di forza sono utili in questo caso.

L'osservatore (valutatore monitor)

- **Caratteristiche:** L'osservatore è sobrio, strategico e analitico. Ha una buona visione d'insieme a distanza, è piuttosto introverso e raramente parla senza essere interpellato.
- **Punti di forza:** Il Valutatore Monitor considera tutte le possibilità pertinenti e ha una buona capacità di giudizio.
- **Punti deboli:** A causa della mancanza di entusiasmo, è difficilmente in grado di motivare gli altri, tende a perdere completamente interesse dopo essere stato criticato e può essere percepito come privo di tatto e condiscendente dai colleghi del team.
- **Ambito di applicazione:** l'osservatore deve assicurarsi che la sua opinione venga ascoltata. Questo può essere ottenuto cercando di essere meno cinico e scettico.

Il lavoratore di squadra/giocatore di squadra (Teamworker)

- **Caratteristiche:** I teamworker sono simpatici, popolari, comunicativi, diplomatici e spesso conoscono la vita privata dei loro colleghi.
- **Punti di forza:** Garantiscono un'atmosfera di lavoro piacevole e l'armonia, motivo per cui possono anche essere descritti come "l'anima sociale" del team. I team worker evitano le rivalità e hanno la capacità di motivare anche i colleghi introversi a partecipare più attivamente.
- **Punti di debolezza:** Sono indecisi nelle situazioni critiche e tendono a lasciare le decisioni agli altri.
- **Ambito di applicazione:** la presenza dei team worker è particolarmente importante nelle situazioni di conflitto, in quanto possono utilizzare le loro capacità diplomatiche per risolvere le divergenze di opinione. Spesso aiutano dal basso e sono responsabili del contributo dei servizi sociali.

L'Attuatore

- **Caratteristiche:** L'implementatore è affidabile, conservatore e disciplinato. Lavora in modo efficiente, sistematico e metodico.
- **Punti di forza:** Gli implementatori traducono i concetti in piani di lavoro fattibili, richiedono strutture stabili e quindi lavorano anche alla loro costruzione.
- **Punti di debolezza:** sono critici nei confronti dei cambiamenti ambientali e spesso reagiscono in modo inflessibile alle nuove soluzioni proposte.
- **Ambito di applicazione:** gli attuatori dovrebbero essere responsabili della definizione di un obiettivo chiaro, di approcci pratici e della strutturazione della procedura.

Il perfezionista (Completer)

- **Caratteristiche:** Il Completatore è perfezionista, preciso, puntuale, affidabile e ansioso.
- **Punti di forza:** evita gli errori, si assicura che le scadenze siano rispettate con precisione e presta attenzione ai dettagli.
- **Punti deboli:** Per paura che qualcosa venga trascurato, preferisce verificare e controllare personalmente piuttosto che delegare. Spesso è troppo ansioso e troppo preciso, il che può fargli perdere di vista le cose.
- **Ambito di applicazione:** i completisti danno un contributo importante quando il team rischia di lavorare in modo troppo superficiale o di non rispettare le scadenze.

Lo Specialista (Specialista) - personaggio aggiunto da Belbin

- **Caratteristiche:** Lo specialista è egocentrico, impegnato e concentrato sulla parte tecnica/specialistica di un argomento. Possiede ampie conoscenze specialistiche, informazioni di base e competenze che mancano agli altri membri del team.

- **Punti di forza:** traduce affermazioni generali in termini tecnicamente corretti e fornisce un contributo professionale all'argomento in questione.
- **Punti di debolezza:** Gli specialisti tendono a perdersi nei dettagli tecnici e quindi a fornire solo contributi informativi.
- **Ambito di applicazione:** la funzione dello specialista è quella di compensare le carenze informative del team e di apportare le competenze necessarie.

Riferimenti

[1] <http://www.belbin.com/rte.asp?id=8>