**LE RELAZIONI TRA COLLEGHI**

Di Emanuela Mazzoni

**I colleghi di lavoro:** il rischio dei rapporti sul lavoro è l’equivoco determinato dalla compresenza necessaria di **impegno** e la **fedeltà**, la **responsabilità**, tratti tipici dell’ambiente di attivazione, di dipendenza e di controllo.

Nell’ambiente di lavoro ottimale si fondono infatti le

*Personalità collettiva tipologica di gruppo di attivazione strumentale versus competizione e confliggenza che si strutturano in gerarchia.* Il gruppo è energico ed intraprendente, portatore di grande motivazione. Nei suoi eccessi sfocia nella aggressività verso coloro che impediscono la realizzazione dei suoi obiettivi.

*e le caratteristiche di Personalità collettiva tipologica affiliativa versus dipendenza.* Richiede una forte adesione al gruppo e un processo di duraturo attaccamento. Il legame tra le persone tende alla dipendenza reciproca e consente poca differenziazione.

*Personalità collettiva tipologica di gruppo orientata al controllo versus oppressione.* Il gruppo si unisce intorno alle norme, produce norme stabili. Nei suoi eccessi il gruppo è rigido e rallenta ogni cambiamento attraverso controllo e autocontrollo.

I tipi di riferimento sono RM, AD e AV. Il superamento dell’equivoco avviene potenziando il riconoscimento ovvero la ricomprensione del senso del gruppo di lavoro

Fasi tipiche del processo di evoluzione del gruppo di lavoro:

1. Costruzione dell’idea di impresa, coinvolgimento nell’idea e consolidamento delle alleanze per l’impresa
2. Accoglienza di neo assunti, condivisione dello spirito e delle regole, fidelizzazione
3. Sviluppo delle carriere, gestione dei conflitti, rinegoziazione delle posizioni
4. Impatto critico del gruppo sul mercato, conflitto con l’esterno mediante concorrenza, riformulazione del piano aziendale del gruppo di lavoro

**Le relazioni principali di affinità di una collaborazione stabile sono: integrazione e complementarità che però data la presenza di impegno e fedeltà, possono degenerare nel criticissimo equivoco, a meno che non ci siano anche mediazione e la disponibilità che prevengono l’instaurarsi dell’equivoco.**

**Se si è formato l’equivoco l’unica soluzione è il riconoscimento**

3 macro aree sulle relazioni lavorative:

**simboliche:**

basate su integrazione e complementarità, se molto buone si allargano verso il riconoscimento

gerarchia è chiara, hanno sempre una struttura (anche aziendale) definita anche se delocalizzata. La strumentazione per il lavoro è all’avanguardia. L’investimento principale è l’immagine ed essere a posto con normative.

importante il livello di guadagno che indica l’importanza della persona

* rischio: irrigidimento e eccesso di formalità fanno perdere senso al lavoro

esempio camera commercio

**dinamiche:**

basate su mediazione, se molto buone si allargano verso incontro

obiettivo è chiaro, il luogo aziendale è trascurato ma pieno di cose utili al lavoro. L’investimento principale è sul lavoro stesso (strumentazione utile, consulenze tecniche).

importante il guadagno che è automotivante

grande condivisione obiettivi, si lavora per qualcosa di più grande di noi (obiettivo

* rischio autodistruzione se relazioni sono negative e obiettivi on raggiunti

esempio perito assicurativo

“Management by Objectives” (MBO). Questa filosofia parte

dall’osservazione che spesso i manager si coinvolgono tanto strettamente

nelle attività quotidiane da perdere di vista lo scopo principale del loro

lavoro: restano vittime della “trappola dell’attività”. Essi invece

dovrebbero concentrarsi sul risultato e non sull’attività

**arousal:**

basate su attaccamento e disponibilità, se molto positive si allargano alla dialogicità

si lavora anche gratis pur di lavorare perciò che piace, il luogo aziendale è trattato come fosse casa propria (anche se il dipendente ha una scrivania, è addobbata con foto di famiglia e altro.spesso la strumentazione per il lavoro è osoleta). L’investimento principale è su formazione.

lavoro di gruppo fondamentale

* rischio: se relazioni personali non funzionano come le persone desiderano sia ha caduta di motivazione al lavoro

esempio ditta di famiglia

**Esercitazione su:**

Quanti sono i miei colleghi

Che tipo di relazione mi lega a ciascuno

Quale/i obiettivo/i condivisi con ognuno di essi?

Quali risultati raggiunti?

Quali episodi problematici ancora irrisolti (gli equivoci durano nel tempo finchè non si opera la dissoluzione)?