

## Consigli per affrontare una situazione difficile

Nelle imprese di costruzioni in legno collaborano persone provenienti da background diversi. Se determinate persone o sottogruppi vengono emarginati per motivi di età, provenienza, lingua, genere, esperienze o personalità, il team e il lavoro ne risentono.

### Cosa aiuta?

- Definire **regole chiare** per garantire il rispetto e la tolleranza zero per l'esclusione.
- **Osservare** attivamente; i dirigenti dovrebbero chiedersi: ci sono gruppetti fissi? C'è qualcuno che lavora spesso da solo (vedi anche lista di controllo)?
- **Affrontare apertamente** l'emarginazione:
  - Descrivere ciò che si è osservato
  - Chiedere come sta la persona interessata
  - Chiedere alla persona cosa vorrebbe
- **Richiedere** il **comportamento** desiderato nel team e **ricompensarlo**.
- **Comporre** i team **consapevolmente**: mescolare o, se necessario, separare i collaboratori.

### Esempio: emarginazione per origine regionale

L'esclusione dovuta all'origine da un altro cantone o da un Paese confinante può essere contrastata efficacemente con i seguenti consigli.

- Prendere coscienza del proprio atteggiamento, dei propri pensieri e dei propri possibili pregiudizi. I dirigenti dovrebbero chiedersi: come considero le persone provenienti da...?
- Prestare attenzione al linguaggio usato – da soli e nel team. Ad es. la persona si chiama Peter e non «lo straniero».
- Le battute «per pochi» devono essere evitate perché portano rapidamente all'emarginazione.
- Mettere in risalto i punti in comune, ad es.:
  - Cos'è importante per noi sul lavoro
  - Cosa ci piace del legno
  - Quali sono le sfide per noi in cantiere
  - Quali interessi privati abbiamo in comune
- stabilire valori e obiettivi comuni, applicarli e parlarne, ad es. qualità, rispetto, sicurezza, orgoglio professionale ecc.

**Importante:** non tutti lavorano volentieri in team.

Occorre tenerne conto nella selezione di nuovi collaboratori.

## Punti di riferimento

All'indirizzo [www.holzbau-vital.ch](http://www.holzbau-vital.ch) potete trovare referenti e offerte di sostegno per i casi in cui non si riesce a fare progressi in una situazione difficile all'interno di un team.

Desiderate maggiori informazioni su Holzbau Vital o volete fissare un colloquio di consulenza personale? Siamo sempre a disposizione.

Contattateci.

### Contatto

Holzbau Schweiz  
Segretariato centrale Holzbau Vital  
Thurgauerstrasse 54  
8050 Zurigo

Tel. +41 44 511 02 66

[vital@holzbau-schweiz.ch](mailto:vital@holzbau-schweiz.ch)  
[www.holzbau-vital.ch](http://www.holzbau-vital.ch)  
[www.holzbau-schweiz.ch/gsa](http://www.holzbau-schweiz.ch/gsa)

### Holzbau Vital

Proteggere i collaboratori dagli infortuni sul lavoro e dai rischi per la salute: è questo l'obiettivo di Holzbau Vital. La soluzione di settore offre sostegno pratico per il consolidamento di un sistema di sicurezza in azienda così come per corsi di formazione e per l'adozione di misure idonee. Perché collaboratori sani e soddisfatti sono la base per il successo delle aziende e per il futuro delle costruzioni in legno.

### Colophon

**Editore**  
Holzbau Vital

### Con la collaborazione di:



**Design**  
Pro Holzbau Schweiz GmbH

## La forza del team



Un buon lavoro di squadra è divertente, motiva e rende produttivi.

Il presente opuscolo illustra gli aspetti da tenere in considerazione per promuovere un buon lavoro di squadra all'interno della vostra azienda. Argomenti trattati

- I vantaggi di un team affiatato
- Lista di controllo per riconoscere i team che funzionano
- Suggesti per promuovere team affiatati fin dall'inizio
- Misure per risolvere situazioni difficili nel team
- Punti di riferimento in caso di domande e difficoltà

**La vera forza nasce quando tutti sono coinvolti.**

**L'opuscolo è rivolto a dirigenti, superiori e responsabili del personale.**

Holzbau Vital è un'opera collettiva delle parti sociali ed è finanziata in maniera paritetica.



## Cos'è un «buon» lavoro di squadra?

Un buon lavoro di squadra è caratterizzato da membri che remano nella stessa direzione. Uniscono le forze, si sostengono a vicenda e lavorano insieme per raggiungere un obiettivo. Ad esempio, quando più persone lavorano al posizionamento delle travi, serve che almeno due persone collaborino bene affinché non si verifichino incidenti e il risultato sia buono.

## Perché è importante un buon lavoro di squadra?

Se il lavoro di squadra è ben organizzato, tutti beneficiano sempre dei seguenti vantaggi:

- Migliori rapporti tra i collaboratori
- Maggiore soddisfazione sul lavoro
- Più motivazione
- Incremento della produttività
- Meno stress

Cifre e fatti sul lavoro di squadra:

# L'85%

dei dipendenti nel campo delle costruzioni in legno è soddisfatto del lavoro in team\*.

\* Rapporto settoriale sulle costruzioni in legno 2025

\*\* 35+ Compelling Workplace Collaboration Statistics [2023]: The Importance Of Teamwork - Zippia

# 3-8

persone consentono una buona collaborazione nel team.

# Il 60%

dei collaboratori preferisce il lavoro in team al lavoro individuale\*\*.

## Il presente opuscolo intende spronarvi a

- Analizzare il lavoro di squadra all'interno dell'azienda.
- Scoprire il potenziale nel lavoro di squadra.
- Organizzare meglio il lavoro di squadra per tutti.

## Le caratteristiche di un team solido

### 1. Sicurezza psicologica

Nel team si possono commettere errori e imparare da essi. Tutti possono esprimere la propria opinione, sperimentare idee e porre domande.

### 2. Affidabilità

Ogni persona svolge il proprio lavoro puntualmente e con una buona qualità. Ci si aiuta a vicenda – l'importante è quello che deve essere fatto, non di chi è la colpa se qualcosa non è stato fatto.

### 3. Obiettivi e ruoli chiari

Tutti i membri del team conoscono l'obiettivo comune e i propri compiti. L'obiettivo è condiviso da tutti. Per citare alcuni esempi: il colmo deve essere completato entro la sera. La sicurezza viene prima di tutto. A organizza il materiale, B assicura una sufficiente superficie d'appoggio, C è responsabile dell'attrezzatura. Se necessario, A, B e C si aiutano a vicenda. I membri del team devono essere coinvolti nella definizione degli obiettivi e poter prendere decisioni sul rispettivo ruolo.

## Il contributo dei dirigenti

- **Adottare uno stile dirigenziale fondato sulla cooperazione:** chiedere e tenere in considerazione i pareri, le idee e le proposte dei collaboratori durante le decisioni. Comunicare apertamente in relazione a decisioni e procedure. Lasciare che i collaboratori si assumano responsabilità.
- **Dare l'esempio:** affrontare gli errori con rispetto – gli ERRORI aiutano! Concentrarsi sulla soluzione. Non chiedere di chi è la colpa.
- **Promuovere il feedback:** fornire spesso feedback in prima persona e incoraggiare un feedback reciproco all'interno del team. Il rapporto tra riconoscimento/elogio e critica dovrebbe essere di 5:1.
- **Fare chiarezza:** menzionare chiaramente gli obiettivi e le relative aspettative, porre delle domande per verificare se gli obiettivi sono stati compresi e offrire sostegno per il loro raggiungimento. Gli obiettivi possono anche essere modificati.
- **Promuovere il senso di comunità:** aiutare il team a conoscersi meglio e a scoprire punti in comune, passando del tempo insieme e con un dialogo mirato.

## Consigli per team validi fin dall'inizio

Un team solido non nasce dall'oggi al domani. Possono servire giorni o mesi per conoscersi e fidarsi a vicenda. Poiché nel settore delle costruzioni in legno a lavorare insieme sono persone molto diverse, è particolarmente importante iniziare al meglio:

Cosa è utile per cominciare?

- Un **piano di inserimento** chiaro e un mentore per i nuovi collaboratori
- **Rituali comuni**, come ad es. tradizioni (Zimmermansklatsch), spuntino/merenda/pranzo insieme, incontri dopo il lavoro, sport di squadra (biliardino, minigolf, bowling, basket ecc.)
- **Team building** con attività comuni al di fuori del lavoro, come ad es. sciare insieme, costruzione di una zattera, corsi sulla sicurezza
- **Stabilire e mettere in pratica delle** regole per il rispetto e la collaborazione nel team: ascoltare e lasciare finire di parlare, rispondere onestamente, evitare offese e insulti, non parlare alle spalle degli altri.

## Lista di controllo «Riconoscere un team solido»:

Nel lavoro in team possono presentarsi situazioni impegnative. Per questo motivo è utile che il dirigente controlli regolarmente la collaborazione nel team, eventualmente avvalendosi di un supporto (vedi paragrafo «Il contributo dei dirigenti»):

- I collaboratori esprimono le loro idee?
- Quando qualcuno commette un errore sul lavoro, ne parla al team di propria iniziativa?
- Le nuove idee elaborate nel team vengono accolte con favore dai membri?
- I collaboratori lavorano volentieri in team?
- I membri del team mangiano anche insieme?
- Vi sono eventi comuni all'interno del team?
- Tutti nel team conoscono gli obiettivi e il percorso per raggiungerli?
- Lavorano tutti allo stesso obiettivo?
- I membri del team svolgono le loro mansioni in modo affidabile?
- I membri del team portano tempestivamente all'attenzione eventuali ritardi?
- Nel team stima e gratitudine vengono espresse reciprocamente?
- I membri del team esprimono anche feedback critici?
- Si sentono tutti parte del team?
- Il team riesce ad accordarsi sulla procedura migliore da seguire in un determinato compito?
- Tutti i membri del team ricevono le informazioni necessarie per il loro lavoro?
- I membri del team si aiutano a vicenda in caso di difficoltà sul lavoro?
- I conflitti all'interno del team vengono discussi, affrontati e risolti?
- Le mansioni sono in linea con le capacità dei membri del team?