

L'allergia che non sapevi di avere: come i conflitti in team nascono (e si possono risolvere)

Il Core Quadrant® è uno strumento sviluppato dallo psicologo e consulente Daniel Ofman per capire le dinamiche personali e di gruppo nel contesto lavorativo. Descrive ciascuna persona attraverso quattro elementi interconnessi: la qualità di base (il punto di forza naturale), la trappola (quella stessa qualità portata all'eccesso), la sfida (ciò che devi sviluppare per bilanciare la trappola) e infine l'elemento forse più trasformativo per chi lavora in team: l'allergia.

Ma cos'è esattamente l'allergia? E soprattutto: perché può diventare uno strumento potente per trasformare i conflitti in collaborazione?

L'allergia: quando l'altro ci fa perdere la pazienza

Pensa a un collega che ti innervosisce regolarmente. Forse è troppo caotico, troppo lento, troppo rigido, troppo impulsivo. Quella sensazione di fastidio, che sale, persiste e a volte esplode in tensione aperta, nel modello di Ofman ha un nome preciso: allergia.

L'allergia è la reazione emotiva che proviamo quando siamo esposti, in misura eccessiva, a un comportamento che sentiamo come opposto ai nostri valori. La risposta istintiva è quasi sempre la stessa: *"questa persona è difficile"*, *"non è adatta al team"*, *"rallenta tutti"*.

Ma c'è un problema in questa lettura: la tua allergia ti dice qualcosa principalmente sulla tua qualità di base e sul valore che le attribuisce, non su reali mancanze o limiti dell'altra persona. È, piuttosto, un'opportunità di consapevolezza e crescita personale che, se colta, può tradursi in una maggiore armonia e in una forza collaborativa del gruppo più solida ed efficace.

Il bias che non vediamo

Perché reagiamo così fortemente? Molte persone sviluppano un'allergia verso le qualità degli altri perché temono di avere quelle stesse qualità dentro di sé, anche se nascoste.

La persona eccessivamente decisa e diretta non sopporta chi esita e pondera a lungo. Quella molto strutturata va in cortocircuito davanti al collega creativo che improvvisa. Il professionista orientato ai risultati si innervosisce davanti a chi rallenta per ascoltare tutti.

In ciascuno di questi casi, ciò che irrita non è un difetto dell'altro: è l'eccesso di qualcosa che a noi manca, o che sentiamo in contraddizione con la nostra identità professionale. Da qui nasce l'opportunità di crescere nella percezione di noi stessi e dell'altro, e di sviluppare la capacità di unire qualità diverse per raggiungere risultati migliori insieme. L'allergia, quindi, non descrive il collega: descrive il confine tra la nostra qualità di base e il territorio che non abbiamo ancora esplorato.

Riconoscere questo meccanismo è il primo passo per smettere di leggere i conflitti come scontri di personalità e iniziare a vederli per quello che sono: incontri tra qualità diverse, che possono diventare complementari.

L'altro lato della medaglia: dietro ogni allergia c'è una forza

Ecco il punto che cambia tutto.

Il collega caotico che ci esaspera? Probabilmente ha una capacità di adattamento e apertura al cambiamento che noi facciamo fatica a esercitare. Quello lento e riflessivo? Forse sa costruire consenso e ascoltare sfumature che noi, presi dalla velocità, superiamo senza accorgerci.

Quando si incontra qualcuno il cui comportamento scatena un'allergia, provare a non leggere quel comportamento come la sua qualità di base, ma come la sua trappola, ovvero qualcosa che ha in eccesso in quel momento. Questo può aiutare l'altra persona a ritrovare la qualità positiva dietro a quella trappola. E quella qualità rappresenta spesso una base perfetta di collaborazione, proprio perché è complementare alla propria.

Dal conflitto alla collaborazione potenziata

Quando due persone con quadrant opposti si incontrano, la reazione naturale è lo scontro. Forse nessuno dei due ha torto: operano semplicemente da qualità di base diverse e si scontrano sulle rispettive trappole.

Ma quando entrambi riconoscono il meccanismo, quando capiscono che l'irritazione non è un giudizio sull'altro ma un segnale del proprio quadrant, qualcosa si sblocca. Ad esempio, potremmo riuscire a capire che il collega non è caotico per negligenza, ma che quella qualità nasce da un punto di forza.

Quello che prima era fonte di attrito diventa, con la giusta consapevolezza, una risorsa. I team che sanno leggere i propri quadrant non eliminano le differenze: le trasformano in complementarità.

Come si applica in pratica?

Conoscere il concetto è il punto di partenza. Ma il vero valore del Core Quadrant® emerge nel momento in cui viene portato nelle conversazioni reali: nei momenti di tensione tra colleghi, nelle riunioni in cui qualcuno sente di non essere ascoltato, nei processi di feedback in cui le parole giuste fanno la differenza tra chiusura e apertura.

Lavorare con il proprio quadrant, e con quello degli altri, richiede un metodo, una guida e uno spazio sicuro in cui farlo emergere davvero.

Una domanda per chiudere (e per iniziare)

La prossima volta che un collega ti innervosisce, prova a fermarti un secondo prima di giudicarlo. Chiediti: quale qualità sta portando all'eccesso in questo momento? E cosa mi sta dicendo questa reazione su di me?

Spesso i conflitti più ostinati non nascono da incompatibilità reali, ma da qualità che non si sono ancora riconosciute come complementari. Il Core Quadrant® non risolve i conflitti al posto tuo: ti dà gli occhi per vederli diversamente. E a volte, è esattamente quello che serve.