SCHEDA DEL MODULO

Manager e collaboratore: un'alleanza da costruire in due

Modulo adattivo | ~20 min

Il ruolo di manager attraversa una crisi di attrattiva: secondo Gallup, poco più di un manager su cinque si dice coinvolto, tanto il carico poggia su una sola persona. Questo modulo scommette che la qualità della relazione tra manager e collaboratore si costruisce in due, ciascuno facendo metà strada. Dà strumenti concreti a entrambe le parti e integra perfino l'intelligenza artificiale (IA) come terzo membro del team da guidare insieme.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere perché l'alleanza tra manager e collaboratore si basa sulla corresponsabilità, ciascuno facendo un passo verso l'altro.

02 Chiarire insieme chi decide cosa con una scheda dei compiti a quattro livelli, che comprende anche il ruolo dell'IA.

03 Scoprire i bisogni espliciti e impliciti dell'altro con le domande incrociate: «che cos'è per te un buon manager, un buon collaboratore?».

04 Esprimere i propri bisogni senza aspettare che l'altro li indovini, e coltivare l'alleanza con un appuntamento regolare da pari a pari.

DESTINATARI

Manager e collaboratori, fin dall'assunzione di un nuovo ruolo o per rifondare un'alleanza in cui ciascuno ci guadagni.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Inès, redattrice, vorrebbe sapere più spesso cosa pensa il suo manager, Gunnar, degli articoli che scrive. Non gli ha mai chiesto nulla, perché Gunnar sembra molto occupato. Martedì Inès ha l'incontro mensile con Gunnar, che di solito ne fissa l'argomento: l'avanzamento degli articoli. Che cosa deve fare Inès?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Alleanza tra manager e collaboratore a vantaggio reciproco / corresponsabilità — metodo Afthonios («vantaggio reciproco» ispirato a Stephen Covey)
- Scheda di missione «chi decide cosa» a 4 livelli di decisione — metodo Afthonios, affine alle scale di delega di Jurgen Appelo
- Rapporto adulto-adulto — ispirato all'analisi transazionale (Eric Berne)
- Vulnerabilità condivisa — ispirata a Brené Brown

FONTI & RIFERIMENTI

- Gallup — «State of the Global Workplace» 2026: coinvolgimento dei manager al 22%, in calo di 8 punti rispetto al 2023 (30%)
- Gallup — «State of the American Manager»: il manager spiega il 70% della varianza del coinvolgimento del team
- Gabarro & Kotter — «Managing Your Boss», Harvard Business Review, 1980
- Eric Berne — analisi transazionale

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026