SCHEDA DEL MODULO

Cambiamento in team: condividere, co-costruire, agire

Modulo adattivo | ~20 min

Intelligenza artificiale (IA), transizione ecologica, riorganizzazioni: il cambiamento è diventato la quotidianità dei team, al punto che gli esperti parlano di stanchezza da cambiamento. Il modulo riporta la gestione del cambiamento a livello di team: tre atteggiamenti in sequenza – condividere, co-costruire, agire – con pratiche pronte all'uso, dal giro di percezioni al piano d'azione in tre domande, e un'onestà chiave: dire cosa è deciso e cosa il team può davvero influenzare.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Condividere il cambiamento nel team: dire ciò che è certo, ciò che resta aperto, e ascoltare ciò che frena.

02 Introdurre pratiche di dialogo regolari, dal giro di percezioni al momento dedicato alla trasformazione.

03 Co-costruire l'attuazione del cambiamento – il «come» – in workshop, gruppi di lavoro e accordi di team.

04 Passare all'azione senza attendere l'adesione totale, con vittorie rapide e il ciclo sperimentare, osservare, imparare, adattare.

DESTINATARI

Manager e collaboratori che vogliono fare la loro parte nelle trasformazioni del proprio team, dalla parola all'azione.

- **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

Nadia, addetta alle paghe, ha proposto al suo manager, Marc, a nome dei suoi quattro colleghi, di tenere una stampante senza badge. Marc ha rifiutato: il badge evita che le buste paga restino sulla stampante. I colleghi di Nadia non conoscono ancora la risposta. Che cosa deve fare Nadia?

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

- Change management – John Kotter (Harvard): comunicazione ripetuta della visione, «short-term wins» (modello in 8 fasi)
- Sicurezza psicologica – Amy Edmondson (Harvard Business School)
- Accordi di team scritti insieme – metodo Afthonios
- Ciclo provare / osservare / imparare / aggiustare – metodo Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- John Kotter (professore emerito alla Harvard Business School) – comunicazione ripetuta della visione e «short-term wins», fase 6 del suo modello del cambiamento in 8 fasi
- Prosci – società di consulenza di riferimento nella gestione del cambiamento, autrice del concetto di «change fatigue»
- Amy Edmondson (Harvard Business School) – sicurezza psicologica, condizione perché problemi e disaccordi vengano fatti emergere
- Karl E. Weick, «Small Wins: Redefining the Scale of Social Problems», American Psychologist (1984): una serie di piccole vittorie concrete attira alleati e scoraggia gli oppositori

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026