SCHEDA DEL MODULO

Il cambiamento parte dal team: quattro leve da attivare subito

Modulo adattivo | ~20 min

Il cambiamento non è più una parentesi ma uno stato permanente, e le trasformazioni che trascurano i team operativi falliscono quasi sempre. Da qui la sfida: rendere manager e collaboratori protagonisti, senza aspettare i vertici. Una mappa operativa delle leve davvero nelle mani del team: ecco cosa traccia questo modulo, separando chiaramente ciò che dipende dalla Direzione da ciò che dipende dal team.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere le leve di cambiamento che dipendono dalla Direzione da quelle che sono nelle mani del team.

02 Adattare il proprio management di prossimità al contesto del cambiamento e dare senso alla trasformazione vissuta.

03 Far evolvere l'organizzazione interna del team e sviluppare le competenze con l'aiuto reciproco, senza aspettare il piano di formazione.

04 Attivare la motivazione con la retribuzione non monetaria – riconoscimento, valorizzazione e prospettive – senza costi per l'organizzazione.

DESTINATARI

Manager e collaboratori alle prese con un cambiamento che non hanno deciso, ma che possono portare avanti.

- **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

Farah, addetta ai contratti, rilegge contratti riservati dei clienti con un assistente personale di intelligenza artificiale e risparmia tempo. Due colleghi vogliono imparare il suo metodo. Ma Farah non sa se quell'assistente sia autorizzato, e Ahmed, il suo manager, non ne è al corrente. Che cosa deve fare Farah?

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

- Griglia delle «8 leve del cambiamento» – metodo Afthonios, ispirato al modello 7-S di McKinsey
- Leadership situazionale – Hersey & Blanchard
- Riconoscimento non monetario – ispirato agli studi di Herzberg
- L'organizzazione come organismo vivente – ispirata a Frederic Laloux, Reinventing Organizations (2014)

FONTI & RIFERIMENTI

- McKinsey, «Losing from day one»: solo il 3% delle trasformazioni riesce senza i manager di prossimità e i team operativi, contro il 26-28% con loro
- L'Oréal – programma «GenAI for All»: 42.000 collaboratori formati all'intelligenza artificiale generativa nel 2024
- Frederic Laloux, Reinventing Organizations (2014)
- Modello 7-S di McKinsey (Peters & Waterman, 1982)

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 9 novembre 2026