SCHEDA DEL MODULO

Coesione del team: nasce dagli impegni tra colleghi

Modulo adattivo | ~20 min

Un team in cui si decide in fretta e ognuno sa che cosa faranno gli altri non deve nulla al caso: tutto dipende dalla qualità degli impegni tra colleghi. Questo modulo va controcorrente rispetto agli approcci in cui tutto poggia sul manager: fonda la coesione del team sulla parola che i colleghi si danno tra loro, alla luce della sociologia della cooperazione. E il manager ci guadagna un ruolo più sostenibile, architetto della coesione anziché passaggio obbligato.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Identificare le quattro condizioni sociologiche di una coesione duratura, dal desiderio comune alla valorizzazione di ciascuno.

02 Passare dal team a stella a una rete di impegni tra colleghi, in cui il manager diventa architetto della coesione.

03 Formulare impegni reciproci con i propri colleghi e ricordare senza attriti un impegno non mantenuto.

04 Usare l'IA per trovare idee di rituali di team o preparare un confronto delicato, con impegni chiari di trasparenza.

DESTINATARI

Manager e collaboratori che vogliono un team in cui si possa contare gli uni sugli altri.

- **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

Amara, addetta amministrativa in un servizio di formazione, conosce poco il software delle iscrizioni. Il collega Declan la aiuta spesso, e Amara non gli ha mai dato nulla in cambio. Stamattina, dopo averla aiutata di nuovo, Declan le dice che questa settimana è molto impegnato. Che cosa deve fare Amara?

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

- Working agreements / accordi di team – pratica agile, resa popolare da Scrum e dalle retrospettive
- Impegno pubblico davanti ai pari – ispirato alla psicologia dell'impegno (Cialdini; Joule & Beauvois)
- Accountability dall'alto vs tra pari – ispirata a P. Lencioni (peer accountability)
- Metodo Afthonios: 3 formulazioni tipo di impegno reciproco ed esercizio di 15 minuti per mettere per iscritto gli impegni

FONTI & RIFERIMENTI

- McKinsey, 2025: il 63% delle riorganizzazioni dei modelli operativi raggiunge i propri obiettivi, contro il 21% di dieci anni prima
- Gallup, indagine di agosto 2025 (23.068 dipendenti): «creare responsabilità» è l'ultima delle 7 competenze di leadership misurate
- Patrick Lencioni, The Five Dysfunctions of a Team, 2002 – la fiducia, fondamento del team
- Norbert Alter, Donner et prendre. La coopération en entreprise, 2009 – dono e controdono, sulla scia di Marcel Mauss (Saggio sul dono, 1925)

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026