SCHEDA DEL MODULO

# Da collega a manager: dire apertamente cosa cambia

Modulo adattivo · ~20 min

La promozione interna resta una delle principali vie d'accesso al management, e una delle più rischiose: sei nuovi manager su dieci falliscono nei primi due anni, per mancanza di accompagnamento molto più che di competenza. Questo modulo non si limita a raccomandare la giusta distanza: dà le parole esatte della conversazione da avere con un ex collega e ricorda che anche il team ha la sua parte in questa transizione.

## OBIETTIVI DIDATTICI

01 Nominare con trasparenza il cambiamento del rapporto con un ex collega, preservando il rispetto e l'equità verso tutto il team.

02 Riconoscere davanti al proprio team che lo sguardo del manager allarga quello del collaboratore, invece di fare come se nulla fosse cambiato.

03 Chiedere apertamente aiuto al proprio team e al proprio responsabile per attraversare i primi mesi.

04 Gettare le basi delle prime settimane: trenta giorni di osservazione, colloqui individuali di ascolto e un gesto simbolico d'inizio.

## DESTINATARI

Manager appena promossi all'interno del proprio team e collaboratori che vedono un collega diventare il loro responsabile.

- **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.

## 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

- Transizione da collega a manager, ispirata a Linda Hill («Becoming a Manager») e alla Leadership Pipeline (Charan/Drotter/Noel)
- Osservare prima di agire: circa 30 giorni di colloqui di ascolto, ispirati a Michael Watkins («The First 90 Days»)
- Conversazione trasparente con l'ex collega che è anche un amico o un'amica («il mio ruolo cambia, il rispetto resta»), anche sulle informazioni ormai riservate – metodo Afthonios
- 3 domande per il colloquio (cosa funziona / cosa frena / cosa ti aspetti da me) – metodo Afthonios

### FONTI & RIFERIMENTI

- Corporate Executive Board (oggi Gartner): circa il 60% dei nuovi manager fallisce o ottiene risultati inferiori alle attese nei primi 24 mesi
- Chartered Management Institute e YouGov: l'82% dei manager britannici non ha ricevuto alcuna formazione manageriale formale («accidental managers», i manager per caso)
- Michael Watkins, The First 90 Days
- SHRM, «Transitioning From Peer to Manager» (2024): riprendere su di sé il lavoro del team segnala ai collaboratori una mancanza di fiducia nelle loro capacità

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026