SCHEDA DEL MODULO

Falso consenso: quando il team tace i dubbi

Modulo adattivo | ~20 min

Un team d'accordo non è un team che ha riflettuto: quasi sei dipendenti su dieci esitano a esprimersi al lavoro, e l'obiezione taciuta riemerge alla macchinetta del caffè. Il modulo risale ai meccanismi – il pensiero di gruppo di Irving Janis, il conformismo evidenziato da Asch, la sicurezza psicologica di Amy Edmondson – poi offre cinque chiavi di conduzione che portano nella decisione tutte le intelligenze presenti in sala.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Riconoscere un falso consenso: una decisione approvata in fretta, le cui riserve riemergono dopo la riunione.

02 Comprendere i meccanismi del pensiero di gruppo e del conformismo, che mettono a tacere i dubbi senza malafede.

03 Creare la sicurezza psicologica descritta da Amy Edmondson, condizione perché le obiezioni vengano espresse in riunione.

04 Applicare cinque chiavi di conduzione che fanno ascoltare tutti i punti di vista prima di decidere, per una decisione più solida.

DESTINATARI

Manager e facilitatori di riunioni che vogliono decisioni solide, e partecipanti che vogliono che la loro opinione conti.

- **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

- Le cinque chiavi per organizzare il disaccordo prima dell'accordo – metodo Afthonios
- Il Groupthink (pensiero di gruppo) – Irving Janis (1972)
- La sicurezza psicologica – Amy Edmondson (1999)
- «Disagree and Commit» – Amazon

FONTI & RIFERIMENTI

- Radical Candor – rapporto 2026 (600 dipendenti negli Stati Uniti): quasi 6 dipendenti su 10 esitano a esprimersi sul lavoro
- Solomon Asch – esperimento sul conformismo: il 75% dei partecipanti si è allineato almeno una volta alla risposta errata del gruppo
- Irving Janis – concetto di Groupthink (pensiero di gruppo), illustrato dal fallimento della Baia dei Porci (1961)
- Detert & Burris, Academy of Management Journal (2007) – ascolto da parte dei manager e proposte espresse dai dipendenti

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026