SCHEDA DEL MODULO

Demotivare senza volerlo: tre trappole del manager

Modulo adattivo | ~20 min

Il coinvolgimento sul lavoro è ai minimi (Gallup 2026: 20%), e anche i manager si disimpegnano – eppure la maggior parte della demotivazione è involontaria, prodotta dai nostri stessi riflessi, talvolta amplificati da un'intelligenza artificiale (IA) mal integrata (sorveglianza, indicatori disumanizzanti). Questo modulo affronta la questione al contrario: tre trappole da abbandonare – trattare i collaboratori come strumenti, bambini o stupidi – e i loro antidoti, da adulto ad adulto.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Ribaltare la questione della motivazione individuando come si demotivano i propri team senza volerlo.

02 Smettere di trattare i propri collaboratori come strumenti, mettendo le persone prima dei risultati.

03 Uscire dallo schema genitore-figlio trattando ciascuno da adulto ad adulto: obiettivi negoziati, delega, fiducia.

04 Fidarsi dell'intelligenza del proprio team: dare un senso al lavoro, chiedere il loro parere, delegare e condividere gli strumenti di IA.

DESTINATARI

Manager e responsabili di team che vogliono motivare i propri collaboratori senza demotivarli a loro insaputa.

- **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

Bertrand è il manager di dieci consulenti che rispondono ai clienti. Stamattina il cruscotto del servizio gli segnala che Sonia, una di loro, da tre settimane impiega molto più tempo dei colleghi per gestire una richiesta. Bertrand vuole intervenire questa settimana. Che cosa deve fare Bertrand?

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

- Schema genitore-figlio, posizioni dall'alto e dal basso e relazione da adulto ad adulto – ispirato all'Analisi Transazionale (Eric Berne)
- Metodo Afthonios: le tre trappole che demotivano e i loro antidoti (chiavi inglesi / bambini / idioti)
- «Smettere di demotivare prima di motivare» – ispirato alla teoria dei due fattori di Herzberg
- Dare senso / spiegare il perché – ispirato a Simon Sinek (Start with Why)

FONTI & RIFERIMENTI

- Gallup, State of the Global Workplace 2026: coinvolgimento mondiale al 20% nel 2025, il livello più basso dal 2020; coinvolgimento dei manager sceso dal 31% (2022) al 22% (2025)
- Bill Campbell – coach dei dirigenti di Apple, Google, Intuit; «Trillion Dollar Coach» (Schmidt, Rosenberg & Eagle, 2019)
- Charlie Chaplin, Tempi moderni, 1936 – scena dell'operaio che stringe i bulloni
- Deci & Ryan (2000) – autonomia, competenza e appartenenza nella motivazione

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026