SCHEDA DEL MODULO

Diversità nel team: dall'attrito ai risultati

Modulo adattivo | ~20 min

I team diventano più eterogenei e molti manager restano delusi. Il team è più lento, le riunioni più tese, e si insinua il dubbio sulle promesse della diversità. Questo modulo osa una constatazione lucida: lasciata a sé stessa, la diversità si divide in clan e frena. Mostra poi cosa la rende efficace – una differenza resa sicura, una parola riequilibrata – attraverso gesti che ciascuno compie ogni giorno, non con una politica aziendale.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere perché la diversità lasciata a sé stessa produce clan e attrito, non risultati.

02 Proteggere la differenza con l'inclusione, perché nessuno debba più scegliere tra essere sé stesso ed essere accettato.

03 Equilibrare la comunicazione del team: parola e ascolto condivisi, scambi informali, nessuno al centro né dimenticato.

04 Gettare ponti ogni giorno: parlare in modo semplice, riformulare, coinvolgere chi tace, rendere espliciti i codici impliciti.

DESTINATARI

Manager e membri di team riuniti da poco, in cui generazioni, culture e percorsi stanno ancora imparando a lavorare insieme.

- **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

Chloé, addetta ai rimborsi, lavora da un mese in coppia con Hugo, più giovane di lei e proveniente dal settore bancario. Le pratiche comuni procedono più lentamente e Chloé non sa perché. Pensa di proporre a Hugo di dividersi le pratiche per gestirle separatamente. Che cosa deve fare Chloé?

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

- 2 meccanismi della diversità lasciata a sé stessa (clan e disagio) – metodo Afthonios, ispirato all'omofilia (Lazarsfeld & Merton) e alle «faultlines» (Lau & Murnighan)
- Modello dei team ad alte prestazioni del MIT – Alex Pentland: parola e ascolto equilibrati, scambi informali
- «La diversità batte il talento» – Scott Page
- Sicurezza psicologica – ispirata ad Amy Edmondson

FONTI & RIFERIMENTI

- McKinsey – «Diversity Matters Even More»: le aziende nel quartile superiore per diversità hanno il 39% di probabilità in più di ottenere performance finanziarie superiori
- MIT Human Dynamics Lab (Alex Pentland) – Harvard Business Review: i modelli di comunicazione incidono sulla performance del team quanto tutti gli altri fattori messi insieme
- Deloitte Australia & VEOHRC – «Waiter, is that inclusion in my soup?»: l'inclusione percepita è associata a +83% di capacità di innovare
- BetterUp – «The Value of Belonging at Work»: un forte senso di appartenenza è associato a +56% di performance e −50% di rischio di dimissioni

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026