SCHEDA DEL MODULO

Farsi spazio nel team, anche a distanza

Modulo adattivo | ~20 min

Nel 2023 i dipendenti in telelavoro sono stati promossi circa il 30% meno spesso dei colleghi in sede, e più di sette responsabili delle risorse umane su dieci riconoscono questo bias di prossimità. Questo modulo adotta il punto di vista della persona interessata, senza mai colpevolizzarla. Le dà leve di visibilità concrete, fino alle parole esatte per dire ciò che le ha dato fastidio.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere la responsabilità collettiva dell'inclusione dalla parte che ciascuno può assumersi per il proprio posto.

02 Assumere la propria singolarità senza cancellarla né farne una bandiera, tenendo lo sguardo sulla missione comune.

03 Sventare il bias di prossimità rendendo visibile il proprio lavoro: progressi condivisi, interventi tempestivi, giorni in sede usati in modo strategico.

04 Dire con calma, da adulto ad adulto, ciò che ha dato fastidio, e chiedere aiuto quando nulla si muove.

DESTINATARI

Chiunque voglia continuare a contare nella vita del proprio team, in sede come a distanza.

- **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

Yara, assistente commerciale, lavora da remoto il martedì. Martedì scorso il collega Ronan ha anticipato al mattino una riunione prevista per il pomeriggio. Quando Yara si è collegata, la riunione era finita. Yara non sa perché Ronan non l'abbia avvisata. Stamattina, in ufficio, Yara incontra Ronan. Cosa deve fare Yara?

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

- Parlare da adulto ad adulto per esprimere ciò che si prova, ispirandosi all'Analisi Transazionale (stato dell'Io Adulto, Eric Berne) e alla Comunicazione Nonviolenta (Marshall Rosenberg)
- Metodo Afthonios: essere protagonisti della propria inclusione
- Metodo Afthonios della visibilità del lavoro (condivisione dei progressi, presa di parola tempestiva, uso strategico dei giorni in sede, disponibilità volontaria su temi trasversali)

FONTI & RIFERIMENTI

- Live Data Technologies (2023, quasi due milioni di dipendenti), analisi commentata da Nicholas Bloom (Stanford): i dipendenti completamente da remoto vengono promossi il 31% meno spesso dei colleghi in ufficio o in modalità ibrida
- HR Executive: il 71% dei responsabili senior delle risorse umane e il 62% dei dirigenti senior delle funzioni di business riconoscono che i dipendenti in presenza beneficiano di un bias di prossimità
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – studio sperimentale sul lavoro ibrido, la soddisfazione e la fidelizzazione
- Shore et al. (2011) – inclusione, appartenenza e unicità all'interno dei team

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 10 novembre 2026