SCHEDA DEL MODULO

Feedback al proprio manager: dal silenzio al dialogo

Modulo adattivo | ~20 min

Sette dipendenti su dieci evitano le conversazioni difficili, soprattutto con il proprio manager – così questi non sa come viene percepito, il team ristagna e il collaboratore a volte se ne va senza aver parlato. Il feedback dall'alto è ben strutturato; quello che sale resta raro. Questo modulo dà strumenti per la direzione inversa: chiedere un colloquio di feedback al proprio capo, trovare le parole giuste, proporre di persona possibili cambiamenti, fino a fissare insieme una data di follow-up.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Lasciare la posizione di inferiorità e parlare al proprio manager da adulto ad adulto, senza sottomissione né aggressività.

02 Preparare il colloquio in tre tempi: riconoscere la propria parte, cercare le ragioni del manager, chiedere un vero appuntamento.

03 Condurre il feedback in cinque fasi: verificare il momento, descrivere fatti precisi, ascoltare, negoziare un cambiamento, pianificare un follow-up.

04 Rendere stabile il feedback ascendente: riscontri regolari e a caldo, su ciò che non va come su ciò che funziona.

DESTINATARI

Collaboratori che hanno un feedback da dare al proprio manager e manager che vogliono riceverne davvero.

- **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

Dunya, commerciale, vende carrelli della spesa ai supermercati. Prima degli ultimi due appuntamenti con i clienti, la sua manager, Ana-Maria, ha modificato la presentazione di Dunya senza avvisarla. Al secondo, Dunya non ha saputo rispondere su un prezzo aggiunto da Ana-Maria. Domani Dunya incontra Ana-Maria. Come può iniziare il colloquio?

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

- Feedback in 5 fasi (verificare che momento e tema siano adatti, descrivere i fatti, ascoltare, negoziare un cambiamento, pianificare un momento di verifica) – metodo Afthonios, ispirato al DESC (S. e G. Bower) e alla Comunicazione Nonviolenta (Marshall Rosenberg)
- 3 momenti di preparazione – metodo Afthonios: introspezione «qual è il mio contributo?», ispirata a Difficult Conversations (Stone, Patton & Heen, Harvard Negotiation Project)
- Posizione di inferiorità o rapporto da adulto ad adulto, ispirati all'analisi transazionale di Eric Berne

FONTI & RIFERIMENTI

- Bravely, studio «The Conversation Gap»: il 70% dei lavoratori evita le conversazioni difficili sul lavoro
- OCSE (Employment Outlook, ripreso dal World Economic Forum): nel 2025 il 27% della forza lavoro dei Paesi OCSE apparterrà alla generazione Z
- Douglas Stone, Sheila Heen & Bruce Patton (Harvard Negotiation Project), Difficult Conversations
- Weger et al. (2014) – ascolto attivo e sensazione di essere compresi

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 1 novembre 2026