SCHEDA DEL MODULO

Cosa mina la fiducia in sé al lavoro

Modulo adattivo | ~20 min

Un collaboratore che tace pur avendo l'argomento giusto, una differenza smussata fino a sparire, un manager che trattiene le informazioni per restare indispensabile: tre meccanismi discreti, una stessa radice, la paura. Il modulo li nomina – bisogno di approvazione, normalizzazione, iperprotezione – e indica per ciascuno la via d'uscita. Mostra anche che il terzo si gioca in due, e si scioglie solo da entrambe le parti.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Riconoscere il bisogno di approvazione: tacere la propria opinione, approvare una decisione di gruppo in cui non si crede.

02 Misurare il costo della normalizzazione: una differenza vissuta come un difetto, e un team senza idee nuove.

03 Distinguere ciò che va condiviso – valori e missione – da ciò che deve restare proprio di ciascuno.

04 Individuare le tre convinzioni dell'atteggiamento genitoriale, e il passo che spetta a ciascuna parte.

DESTINATARI

Manager e collaboratori che vogliono acquisire sicurezza, e restituirla a chi lavora con loro.

- **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

- Atteggiamento genitoriale / iperprotezione manageriale – metodo Afthonios, ispirato all'analisi transazionale (relazione Genitore-Bambino)
- Conformismo – esperimento di Solomon Asch (1951)
- People pleasing (bisogno di approvazione)
- Normalizzazione delle differenze – metodo Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Boston Consulting Group: le aziende con la dirigenza più diversificata ricavano il 45% del fatturato da innovazioni recenti, contro il 26% di quelle meno diversificate (19 punti di differenza)
- Solomon Asch – esperimento sul conformismo (1951): circa il 75% dei partecipanti si allinea almeno una volta alla risposta errata della maggioranza
- Irving Janis – pensiero di gruppo (1972): il desiderio di unanimità porta un gruppo ad approvare decisioni su cui i suoi membri non sono d'accordo
- Frances Milliken, Elizabeth Morrison & Patricia Hewlin, «An Exploratory Study of Employee Silence», Journal of Management Studies (2003): l'85% dei dipendenti intervistati ha già taciuto un problema importante, anzitutto per paura di essere visto male e di rovinare relazioni a cui tiene

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026