SCHEDA DEL MODULO

Team a distanza: tenerlo unito e farlo crescere

Modulo adattivo | ~20 min

A distanza scompare ciò che teneva unito un team senza sforzo: le questioni non si risolvono più in corridoio, e il legame si consuma senza che nessuno lo decida. Questo modulo avvia due motori per rimediare. Prima il miglioramento continuo, con una retrospettiva regolare in cui il team decide da sé cosa continuare, interrompere o cambiare. Poi la coesione, con momenti brevi e regolari che fanno sì che ci si conosca davvero – condizione della fiducia, e quindi della collaborazione.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Introdurre una retrospettiva di team regolare: cosa continuiamo, cosa interrompiamo, cosa iniziamo a fare diversamente.

02 Far ruotare la conduzione delle riunioni e instaurare un feedback reciproco che diventi un riflesso più che un appuntamento.

03 Costruire la coesione con rituali brevi: meteo del giorno, colloquio individuale quindicinale, celebrazione dei successi.

04 Includere attivamente chi lavora da remoto: chiamata immediata sui temi che lo riguardano, giornate in sede, binomi regolari.

DESTINATARI

Manager che vogliono un team distribuito in cui ci si conosce, ci si fida e nessuno si isola.

- **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

Gestisci sette addetti alle domande di alloggio, in telelavoro due giorni a settimana. Nella riunione mensile in videochiamata, Lasse dice di aver inviato per errore una lettera di rifiuto a una persona la cui domanda era stata accolta. La lettera di rettifica è già partita. Come reagisci alle sue parole?

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

- Sicurezza psicologica – Amy C. Edmondson (1999).
- Feedback «continuare / smettere / cominciare» – metodo agile «Start, Stop, Continue» per il momento di bilancio (retrospettiva).
- Giorni di presenza comune e coppie tra chi lavora da remoto e chi lavora in presenza – pratiche consolidate di gestione dei team a distanza.

FONTI & RIFERIMENTI

- Harvard Business Review – indagine su oltre 180 dirigenti: il 71% giudica le proprie riunioni improduttive e inefficaci
- GitLab – organizzazione interamente a distanza, oltre 2.000 collaboratori in più di 65 paesi, feedback asincrono integrato nel lavoro quotidiano
- Buffer – algoritmo di abbinamento casuale settimanale per chiamate informali, cultura «tutto a distanza»
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – sperimentazione sul lavoro ibrido, la soddisfazione e la permanenza in azienda

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 16 ottobre 2026