SCHEDA DEL MODULO

Guidare un team ibrido: dalla presenza alla fiducia

Modulo adattivo | ~20 min

Il lavoro ibrido è diventato la norma: la maggior parte dei team alterna presenza e distanza, e il manager non può più contare solo sulla propria presenza per guidare. Guidare un team ibrido non vuol dire scendere a patti con la distanza: è un nuovo mestiere. Questo modulo ne sviluppa i tre talenti decisivi – una comunicazione più consapevole, una flessibilità più strategica, una responsabilizzazione più reciproca – e accompagna il passaggio dal «command and control» a una corresponsabilità tra adulti.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comunicare in modalità ibrida: dosare lo scambio dal vivo e il messaggio in differita, rendere intenzionale la presenza, curare lo scritto e il feedback.

02 Costruire insieme al team una carta di funzionamento – canali, disponibilità, giorni fissi in presenza – e adattarla nel tempo.

03 Guadagnare flessibilità, operativa e strategica, e restare attenti ai segnali deboli come all'isolamento.

04 Responsabilizzare restituendo il potere ai collaboratori: obiettivi costruiti insieme, delega progressiva, monitoraggio del valore, decisioni condivise.

DESTINATARI

Manager il cui team alterna presenza e distanza, e che vogliono guidare attraverso il valore anziché la presenza.

- **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

Prendi la guida di un team ibrido senza regole chiare. Ognuno risponde ai messaggi con i propri tempi, nessuno sa quando gli altri sono raggiungibili e i giorni di presenza coincidono solo per caso. Come introduci un'organizzazione che funzioni per tutto il team?

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

- BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) – Jamais Cascio
- Corresponsabilità (relazione da adulto ad adulto) – ispirata ai lavori di Francis Boyer
- Presenza intenzionale / giorni di ancoraggio – pratica di coaching Afthonios
- Sincrono vs asincrono – metodo Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Jamais Cascio – ideatore del modello BANI (2018)
- Francis Boyer – consulente e autore specializzato in innovazione manageriale («command and control» vs cultura della corresponsabilità)
- Gallup, Hybrid Work Indicator (2026) – organizzazione del lavoro dei dipendenti statunitensi che possono lavorare da remoto
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – sperimentazione sul lavoro ibrido, sulla soddisfazione e sulla fidelizzazione del personale

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 11 settembre 2026