SCHEDA DEL MODULO

Misurare il valore, non le ore: obiettivi e OKR per il team

Modulo adattivo | ~20 min

Molti team misurano ancora la presenza e le attività svolte, mentre la domanda utile è un'altra: quale valore è stato creato? Questo modulo fornisce prima gli strumenti per gestire per risultati, con obiettivi decisi insieme a ogni collaboratore, indicatori scelti in comune e un punto di monitoraggio che sostiene anziché controllare. Poi apre il livello successivo, quello in cui il manager si accorda sul valore da creare e affida il percorso al suo team.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Definire con ogni collaboratore da tre a cinque obiettivi per il trimestre, anziché imporne un lungo elenco.

02 Scegliere con il team gli indicatori (KPI) che misurano l'avanzamento, in presenza come a distanza.

03 Condurre un punto di monitoraggio in tre domande: a che punto sei, che cosa ti blocca, di che cosa hai bisogno.

04 Formulare un obiettivo di valore anziché di deliverable, nello spirito degli OKR, e lasciare il «come» al collaboratore.

DESTINATARI

Manager che vogliono accordarsi con ciascuno sul valore da creare e lasciargli scegliere come arrivarci.

- **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 i tre dipendenti di una lavanderia. Obiettivo: restituire i capi più in fretta. Ci riescono: la maggior parte è pronta l'indomani. Ma più clienti tornano per una macchia tolta male, e non sai perché. Venerdì il tuo manager ti chiederà a che punto è l'obiettivo sui tempi. Cosa fai?

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

- OKR – Andy Grove (Intel), resi popolari da John Doerr presso Google
- SMART – George T. Doran (1981)
- I 4 gradini della performance (ore / attività / risultati / valore) – Maurice Lefebvre (Go Pyrate!)
- Guidare dall'output all'outcome + 360° comportamentale

FONTI & RIFERIMENTI

- OKR – metodo nato presso Intel (Andy Grove), reso popolare da Google tramite John Doerr («Measure What Matters»)
- Microsoft – «Work Trend Index Pulse Report»: l'85% dei dirigenti dichiara che il lavoro ibrido rende più difficile fidarsi della produttività reale dei propri team
- Google – «stretch goal»: come norma si punta a raggiungere circa il 70% dell'obiettivo anziché il 100%
- Gallup, How to Have Better Strengths-Based Feedback Conversations (2023) – conversazioni regolari, feedback e sviluppo dei collaboratori

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 14 ottobre 2026