SCHEDA DEL MODULO

Il one-to-one che tiene vivo il rapporto, anche in ibrido

Modulo adattivo | ~20 min

In ibrido, il rapporto manager-collaboratore non ha più molti luoghi in cui esistere: i messaggi scorrono, le riunioni trattano del collettivo, gli stati di avanzamento dei deliverable. A questo si aggiunge il bias di prossimità, che dà più attenzione a chi si incontra. Da qui questo modulo, che fa del one-to-one un rituale costruito insieme: mai annullato, approfondito su quattro temi che le altre riunioni non affrontano, e preparato dal collaboratore quanto dal manager.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Rendere sacro il one-to-one: un appuntamento regolare, distinto dal punto sul progetto, che si riprogramma anziché annullarlo.

02 Approfondire i quattro temi assenti dalle altre riunioni: progetto professionale, segnali deboli, feedback reciproco e senso.

03 Mantenere un rapporto di ascolto di 70/30, aprendo con domande precise anziché con «come va?».

04 Variare i formati – videochiamata, audio camminando, in presenza – e coinvolgere il collaboratore nella preparazione.

DESTINATARI

Manager che vogliono mantenere il legame con ciascuno, in sede come a distanza, e costruirlo in due.

- **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

Sei il manager di Moritz, in telelavoro quattro giorni a settimana, e di Ingeborg, che vedi ogni giorno in ufficio. Questo mese hai già spostato due volte il one-to-one di Moritz. Giovedì devi coprire una sostituzione all'ora dei due one-to-one; ti resta uno spazio libero venerdì mattina. Che 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

- Il one-to-one settimanale tra manager e collaboratore — ispirato ad Andy Grove (High Output Management, 1983)
- Il rapporto di ascolto 70/30 — principio dell'ascolto attivo (Carl Rogers)
- La traccia di preparazione condivisa e la corresponsabilità del collaboratore — contributo Afthonios
- La varietà dei formati contro la stanchezza da videochiamata (Jeremy Bailenson, Stanford)

FONTI & RIFERIMENTI

- Gallup — «How Effective Feedback Fuels Performance»: tra i dipendenti che hanno ricevuto un feedback utile nell'ultima settimana, l'80% si dichiara pienamente coinvolto, qualunque sia il luogo di lavoro
- Jeremy Bailenson, Stanford (Virtual Human Interaction Lab) — «Nonverbal Overload: ... the Causes of Zoom Fatigue» (Technology, Mind, and Behavior, 2021)
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) — sperimentazione sul lavoro ibrido, sulla soddisfazione e sulla fidelizzazione
- Mazmanian, Orlikowski & Yates (2013) — il paradosso tra autonomia e connessione permanente

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 21 ottobre 2026