SCHEDA DEL MODULO

Retrospettiva di team: far funzionare il lavoro ibrido

Modulo adattivo | ~20 min

Nove lavoratori ibridi su dieci si ritengono produttivi; i loro manager, invece, stimano la produttività dei propri team solo al 62%. Questo divario dice l'essenziale: l'ibrido non funziona da solo, funziona quando il team ne fa un proprio tema. Invece di una carta presto cristallizzata, il modulo organizza una retrospettiva regolare in tre domande, alimentata dai segnali che l'intelligenza artificiale (IA) sa sintetizzare. Aggiunge cinque pratiche diventate standard, dai giorni di ancoraggio alle riunioni eque, e una ripartizione dei ruoli.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Guidare la propria organizzazione ibrida con una retrospettiva di team regolare: 45 minuti, tre domande, uno o due aggiustamenti ogni volta.

02 Basare la discussione su fatti condivisi: i segnali di attività e di clima che gli strumenti e l'IA sintetizzano.

03 Adottare le pratiche collaudate: giorni di ancoraggio, riunioni ibride eque, caffè casuale, decisioni asincrone.

04 Fare la propria parte: manager architetto, team corresponsabile, risorse umane (HR) facilitatrici, in un quadro comune.

DESTINATARI

Manager e team che vogliono un ibrido su misura, adattato via via alle loro esigenze.

- **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

- Retrospettiva di team (tre domande) – vocabolario agile classico, adattato alla gestione del lavoro ibrido
- Anchor days / giornate di ancoraggio – pratica documentata di organizzazione del lavoro ibrido
- Ripartizione dei ruoli (manager architetto, team corresponsabile, risorse umane facilitatrici) – metodo Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Owl Labs, «State of Hybrid Work 2024» – il 90% dei dipendenti in modalità ibrida si dichiara altrettanto o più produttivo, contro solo il 62% dei manager che giudica il proprio team più produttivo in modalità ibrida (contro il 79% dell'anno precedente)
- Gallup, dati 2026 – il 52% dei dipendenti che possono lavorare da remoto è in modalità ibrida; 3 giorni in ufficio, il modello più diffuso (Owl Labs 2025)
- Diritto alla disconnessione – sancito dalla legislazione nazionale in Francia, Belgio, Australia e Portogallo
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – studio sperimentale sul lavoro ibrido, sulla soddisfazione e sulla fidelizzazione

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026