SCHEDA DEL MODULO

# Salute mentale nel team: vedere, ascoltare, parlarne

Modulo adattivo | ~20 min

Quasi un dipendente su due presenta oggi un segnale di disagio psicologico, e il lavoro a distanza ha fatto sparire buona parte dei segnali visibili. La sensibilizzazione non basta più: questo modulo arriva fino alla frase da dire per aprire la conversazione, e fissa il limite del ruolo – il manager è il primo anello, mai chi cura.

## OBIETTIVI DIDATTICI

01 Individuare i cambiamenti di comportamento che segnalano una sofferenza, e qualificarli in base a durata, accumulo e frequenza.

02 Distinguere le quattro forme di sofferenza più frequenti: burn-out, brown-out, bore-out e ansia generalizzata.

03 Evitare le tre trappole del manager – negazione, silenzio per imbarazzo, salvataggio – per una postura di presenza.

04 Aprire la conversazione a partire da fatti osservati, ascoltare senza consigliare e orientare verso le risorse competenti.

## DESTINATARI

Manager che vogliono osare parlare della salute mentale del proprio team, con le parole giuste e la giusta distanza.

- **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 Tristan, addetto in una lavanderia. Alla fine della pausa caffè, mentre ognuno torna alla propria postazione, Tristan dice sorridendo: «Io tengo duro fino alle ferie.» Due colleghi ridono, poi tutti riprendono il lavoro. 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

- Quattro forme di sofferenza sul lavoro (burnout, brown-out, bore-out, ansia generalizzata) – concetti riconosciuti in psicologia del lavoro
- Il manager primo anello: vedere, ascoltare, parlare – metodo Afthonios
- Tre trappole del manager (negazione, silenzio, salvataggio) – metodo Afthonios

### FONTI & RIFERIMENTI


- OpinionWay & Empreinte Humaine – barometro della salute psicologica dei lavoratori (2025-2026): tra il 45% e circa il 50% dei lavoratori francesi presenta un segnale di disagio psicologico
- Gallup, ripreso da Fortune (maggio 2025, «Remote Work Paradox»): chi lavora interamente da remoto riporta i livelli più alti di tristezza, rabbia e solitudine
- Gallup – il colloquio individuale settimanale documentato come fattore di coinvolgimento manageriale
- OMS (2022) – raccomandazioni sulla salute mentale sul lavoro



Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 10 novembre 2026