SCHEDA DEL MODULO

Quando il team tace: costruire la sicurezza psicologica

Modulo adattivo | ~20 min

Osservando dei team ospedalieri, Amy Edmondson si aspettava meno errori nei migliori; scoprì il contrario: i più performanti ne segnalavano di più, perché ognuno osava dirlo. Questo clima – la sicurezza psicologica – si costruisce. Il modulo insegna prima a leggerne l'assenza: silenzio in riunione, scambi piatti, idee rare, errori nascosti. Poi offre cinque gesti del manager, dal giro di tavolo in cui prendere la parola per ultimo all'errore recente condiviso pubblicamente.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere che cos'è la sicurezza psicologica: poter dire «non lo so» o «ho sbagliato» senza rischi.

02 Individuare i quattro segnali della sua assenza: silenzio nonostante le sollecitazioni, riunioni piatte, zero rischi creativi, errori che emergono tardi.

03 Praticare i cinque gesti che aprono la parola, tra cui la domanda rituale «che cosa non ci siamo detti oggi?».

04 Assumere la vulnerabilità del manager – e il ruolo di ciascuno – perché disaccordi e segnali emergano in tempo.

DESTINATARI

Manager che vogliono sentire in tempo i disaccordi e i dubbi, e team che vogliono osare esprimerli.

- **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

- Vulnerabilità dichiarata – metodo Afthonios, coerente con gli studi di Amy Edmondson (Harvard)
- Sicurezza psicologica – Amy Edmondson (Harvard)
- Pensiero di gruppo (groupthink) – Irving Janis
- Cinque gesti concreti (giro di tavolo, domanda rituale, sollecitare il disaccordo, condividere un errore, nessuna idea stupida) – dalla pratica di coaching Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Amy Edmondson (Harvard Business School) – le sue ricerche su team ospedalieri (dagli anni Novanta) hanno mostrato che i team più performanti osavano segnalare i propri errori; sono all'origine del concetto di sicurezza psicologica
- Google – Progetto Aristotele (circa 180 team): la sicurezza psicologica è il primo fattore di performance, prima di competenze, esperienza e risorse
- Irving Janis – teorico del pensiero di gruppo (groupthink) negli anni Settanta
- Nembhard & Edmondson (2006) – leadership inclusiva e sicurezza psicologica

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026