



LYNTHARIS®

— HUMAN MEANING —

Puls · Workbook d'azione

Workbook

Team building a distanza

Sei strumenti moderni distribuiti sulle cinque fasi del team building —
perché il legame non sia lasciato al caso, anche quando nessuno si
incontra nella stessa stanza.

6 STRUMENTI · 12 PAGINE · 5 FASI DI TEAM BUILDING · 0 VIDEOCALL OBBLIGATORIE

ANTEPRIMA

PRIMA DI INIZIARE

Perché il team building a distanza — e come lavorare con questo workbook

In ufficio lo spirito di squadra nasce quasi da sé — davanti a un caffè, in corridoio, ridendo insieme di una battuta dopo la riunione. A distanza e in modalità ibrida, questo «quasi da sé» sparisce del tutto. Ciò che in presenza avviene spontaneamente deve essere costruito consapevolmente in un team digitale — altrimenti, semplicemente, non avviene.

La cattiva notizia, prima di tutto: l'aperitivo virtuale obbligatorio del venerdì pomeriggio che tutti temono non è team building — è un appuntamento obbligatorio con una bevanda. La buona notizia: i metodi moderni, basati sulla ricerca, funzionano anche a distanza in modo dimostrato — richiedono solo una forma diversa rispetto all'ufficio, non meno sostanza.

COME LAVORARE CON QUESTO WORKBOOK

- **Chi:** il/la responsabile modera, l'intero team partecipa attivamente alla maggior parte degli strumenti — il team building non è uno sport per spettatori.
- **Ordine:** pagina 3 (fasi di team building) per capire a che punto si trova il Suo team → check di partenza (pagina 4) → prima gli strumenti adatti alla Sua fase.
- **Regola n. 1:** non introdurre tutti e sei gli strumenti insieme. Un nuovo rituale al mese è sufficiente — e dura più a lungo di sei introdotti insieme, che dopo due settimane si spengono di nuovo.

Collegamento con il rapporto:

consulti le pagine di dettaglio «Collaborazione» e «Leadership» del Suo rapporto Lyntharis Puls. Valori bassi su «appartenenza» o «fiducia nel team» sono il segnale più chiaro che questo workbook serve ora.

ORIENTAMENTO

Le cinque fasi del team building — lette a distanza

Ogni team attraversa le stesse cinque fasi (secondo Tuckman) — che si trovi in un openspace o distribuito su tre fusi orari. La differenza: a distanza, il passaggio da una fase all'altra non avviene da solo. Innanzitutto, riconosca a che punto si trova oggi il Suo team.

Fase	Cosa avviene da solo in presenza	Cosa manca tipicamente a distanza
1 • Forming	Ci si conosce arrivando al lavoro, a pranzo, nelle pause, in modo informale.	Le persone restano «riquadri della webcam» — si conosce il titolo professionale, non la persona.
2 • Storming	Le tensioni si manifestano nel tono di voce, nell'espressione del viso, nella chiacchierata in corridoio subito dopo — e vengono chiarite quasi sempre in tempi brevi.	Online i conflitti vengono più evitati che affrontati apertamente, e continuano a covare in modo invisibile.
3 • Norming	Le regole non scritte (quando si può disturbare, quando la webcam è accesa) si consolidano da sole nel corso delle settimane.	Senza un accordo esplicito nascono aspettative contraddittorie — e una frustrazione silenziosa.
4 • Performing	La fiducia cresce grazie all'osservazione informale: chi consegna in modo affidabile, chi mantiene la parola data.	Senza un lavoro visibile, la fiducia deve essere resa attivamente visibile, altrimenti nasce il micromanagement.
5 • Adjourning	L'ultimo giorno di lavoro, l'addio si percepisce insieme, nella stessa stanza.	Le fini progetto e i cambi di team avvengono spesso in sordina — senza una vera chiusura.

Come usare questa pagina:

cerchi la fase in cui il Suo team è attualmente bloccato. Gli strumenti di questo workbook sono assegnati esattamente a queste cinque fasi — non deve iniziare dallo strumento 1 se il Suo team ha già superato da tempo il Forming.

CHECK DI PARTENZA

A che punto si trova oggi il Suo team?

Risponda alle dieci affermazioni onestamente, pensando al Suo team (1 = per niente vero, 5 = del tutto vero).

1. So qualcosa di personale, al di là del lavoro, su ogni persona del team. ○ ○ ○ ○ ○
2. I nuovi membri del team si sentono già integrati dopo due settimane. ○ ○ ○ ○ ○
3. Da noi i disaccordi vengono affrontati apertamente, non regolati in chat private. ○ ○ ○ ○ ○
4. Ci sono regole chiare, stabilite insieme, per la disponibilità e i tempi di risposta. ○ ○ ○ ○ ○
5. Da noi webcam accesa o spenta è regolata chiaramente, non è un punto di attrito silenzioso. ○ ○ ○ ○ ○
6. Mi fido del mio team anche quando in questo momento non vedo nessuno al lavoro. ○ ○ ○ ○ ○
7. I successi vengono festeggiati visibilmente nel team, non solo con una reazione a emoji. ○ ○ ○ ○ ○
8. Ci sono format regolari per lo scambio informale, ai quali si partecipa davvero. ○ ○ ○ ○ ○
9. Quando qualcuno lascia il team, c'è un addio consapevole e condiviso. ○ ○ ○ ○ ○
10. Il mio team definirebbe «coesione» uno dei propri punti di forza — non solo io come responsabile. ○ ○ ○ ○ ○

Valutazione: 40–50 punti = mantenere e coltivare · 25–39 = affinare in modo mirato (scegliere gli strumenti in base alla fase)
· sotto 25 = costruire in modo strutturato (iniziare da Forming/Norming).

Segni ora:

le due affermazioni con i valori più bassi mostrano quale fase (pagina 3) resta irrisolta per Lei.
Le annoti nel piano a 30 giorni (pagina 12).

FINE DELL'ANTEPRIMA

Come continua il workbook

Strumento 1: il rituale digitale del rompigghiaccio (Forming) · Strumento 2: il check di allerta precoce dei conflitti (Storming) · Strumento 3: la carta del team (Norming) · Strumento 4: la batteria della fiducia (Performing) · Strumento 5: rituali di connessione asincroni · Strumento 6: l'addio digitale (Adjourning) · Piano d'azione a 30 giorni · Verifica dei risultati

Versione completa: CHF 39 · Ordinazione: info@lyntharis.com · lyntharis.ch