



C32 - PRATICARE IL RICONOSCIMENTO TRA IL LEADER ED IL SUO TEAM

Realizzare progetti di riconoscimento del valore e dell'engagement dei collaboratori

1 GIORNO - MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE: PRESENZIALE A MILANO E/O VIRTUAL CLASSROOM

date

quote di partecipazione IVA esclusa

17 aprile 2026 | 9 dicembre 2026

Singola: 525 € - Multipla: 475 €

La pratica del riconoscimento è a fondamento di una relazione riuscita con gli altri e con sé stessi. Essa migliora la comunicazione tra le persone e favorisce scambi autentici e nei singoli alimenta la stima di sé e la percezione del proprio valore.

Nelle imprese tale pratica è spesso misconosciuta, il che dà origine a disfunzioni e a inefficienze organizzative e, a livello individuale, a vissuti di sfiducia in sé stessi, senso di inutilità e irrilevanza, con relativa diminuzione dell'iniziativa e aderenza solo formale alle regole e ai compiti.

Comprendere il valore e le modalità di affermazione di un reciproco riconoscimento, a partire dalla rimozione delle forme di riconoscimento negato che spesso implicitamente albergano nelle culture organizzative, significa porre le fondamenta per una modalità di lavoro fondata sulla collaborazione, sullo scambio, su un senso di appartenenza non appiattito su logiche conformistiche o puramente utilitaristiche. Per il leader significa costruire un consenso fondato su ascolto, condivisione su idee, progetti e valori. Per le persone del Team significa seguire quei leader da cui si sentono riconosciuti e apprezzati.

A CHI È RIVOLTO

- Manager
- Project Manager
- Team Leader
- Responsabili di area che gestiscono gruppi di lavoro
- HR Director/Manager

APPRENDERETE A...

- Comprendere il valore del riconoscimento nelle relazioni con sé stessi e gli altri
- Individuare le condizioni di misconoscimento in impresa e i loro effetti
- Conoscere le modalità per dare e ricevere riconoscimento tra leader e le persone del team
- Individuare e valutare gli aspetti critici di una richiesta/concessione di riconoscimento
- Costruire un ambiente su comportamenti fiduciosi
- Individuare nei comportamenti aziendali i criteri di stima e di fiducia
- Generare sentimento di appartenenza
- Imparare ad agire nuove pratiche motivazionali

ESERCITAZIONI, PROGETTI E CASE STUDIES

- Pratiche di ascolto attivo in coppia e a gruppi
- Discussioni in plenaria, visione di spezzoni di filmati e relativa discussione, esercitazione sull'ascolto attivo e sulla capacità di dare e ricevere riconoscimento

I PLUS:

Il corso ha un approccio estremamente pratico e concreto: verrà dato ampio spazio alla discussione di casi reali e di problematiche dei partecipanti

Gli strumenti analitici presentati sono di applicabilità immediata



C32 - PRATICARE IL RICONOSCIMENTO TRA IL LEADER ED IL SUO TEAM

PROGRAMMA

La pratica del riconoscimento in azienda

- In che cosa consiste e quali benefici comporta per la motivazione e l'engagement delle persone

Le forme del riconoscimento negato nella cultura organizzativa e i suoi effetti

- Sfiducia in sé stessi, senso di inutilità e irrilevanza, scarsa iniziativa e aderenza solo formale alle regole, calo di creatività e innovazione

Le diverse dimensioni del riconoscimento: rispetto e stima

- A chi si deve il rispetto, a chi la stima. In base a quali dimensioni e caratteristiche consideriamo qualcuno degno di stima nel lavoro, come lo valutiamo e in base a quali criteri

Reciprocità: dare e ricevere riconoscimento

- Il riconoscimento è un processo che richiede reciprocità (per essere riconosciuto da qualcuno lo devo riconoscere a mia volta); richiede proattività: non è sufficiente avere una (pur giusta) pretesa di riconoscimento, occorre agire per provocarlo negli altri

L'empatia

- Il riconoscimento come risposta attiva alla percezione dell'altro, alla comprensione delle sue emozioni e dei suoi bisogni, espressi e inespressi

Leader e collaboratore

- È possibile il reciproco riconoscimento pur nella asimmetria delle posizioni? Come interpretarlo mantenendo i rispettivi ruoli?

I limiti del riconoscimento

- Quando riconoscere può produrre effetti negativi per la relazione e per le persone.
- Esempi:
 - La pretesa di essere riconosciuti come diritto a non modificare i propri comportamenti ("io sono così"- riconoscimento narcisistico)
 - La ricerca di riconoscimento come ricerca di consenso fine a sé stesso (adulazione, manipolazione)
 - Il bisogno incondizionato di approvazione, ovvero la ricerca di continue conferme

Fiducia, stima appartenenza