

Riconoscimento

di Marco Ghetti

Riprendiamo e ampliamo un tema già trattato in precedenza su queste pagine. Quanto è ambigua questa parola, *riconoscimento*, nel mestiere del manager? C'è diffusa consapevolezza che di lì passi una parte importante della motivazione delle persone, ma anche molta confusione su cosa sia veramente e su come possa agire positivamente. La prima cosa che viene solitamente collegata al riconoscimento sono i soldi. Diamogli un riconoscimento, si dice, per uno che ha fatto cose buone o che mantiene standard elevati di performance. Ed è spesso giusto ed efficace fare qualcosa del genere in questa situazione.

Ma il limite di questa accezione monetaria, è che essa sposta l'attenzione sul *premio*. Anzi, più il premio diventa sofisticato, come certi schemi cosiddetti incentivanti, più ci si allontana dal nucleo del gesto motivazionale, dall'oggetto vero del riconoscimento, che è la persona.

Perché il riconoscimento, quando è autentico, è davvero quello che dice la parola: un ri-conoscere, cioè un conoscere nuovo, parti buone, creative, talenti, di una persona. Parti che magari sono poco utilizzate, o impedito dallo stress e dalle paure del quotidiano.

E allora avviene l'ultimo passo di questa sequenza virtuosa: l'altra persona che vede e riconosce in noi parti buone, *ci mette in condizione di ri-conoscere noi stessi*, e di riscoprire possibilità, potenziali, abilità che spesso dimentichiamo di avere. E questo ci dà nuovi motivi, ci ri-valuta, a spenderci nel lavoro, e perché no, nella vita.

La leadership, si potrebbe quasi dire, è l'arte del riconoscimento. Pensiamo allo sguardo del capo. Ci sono sguardi del capo che possono trasmettere una gran quantità di messaggi negativi: *non ci siamo, non sei capace, non me ne frega niente, non ho tempo ecc.* Ci sono altri sguardi possibili che dicono invece: *sei in gamba, sei speciale, sei importante per noi.* Questi sguardi sono in un certo senso profetici, colorano il futuro in modo positivo o negativo, e fanno la differenza tra leader e caporali.

Il riconoscimento è diverso dal premio, perché mentre il premio arriva per definizione *dopo*, il gesto di ri-conoscere spesso inizia anche *prima* della sfida. Ed è solo così che il leader può esprimere il meglio della sua leadership: cioè ridefinire, ampliare, *dentro* le persone, i confini di ciò che è possibile.

