SCHEDA DEL MODULO

Sentirsi visti: perché il riconoscimento cambia tutto

Modulo adattivo | ~20 min

Né lusso né semplice gentilezza: la maggior parte dei dipendenti ritiene di non essere abbastanza riconosciuta dai propri superiori, e molti pensano di andarsene meno per lo stipendio che per questa sensazione di invisibilità. Questo modulo ribalta la causalità – il riconoscimento precede la performance invece di premiarla – e la sostiene con dati su coinvolgimento e turnover. Mostra anche che circola tra pari e verso l'alto.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere perché il bisogno di essere visti è vitale, e cosa attivano dopamina e ossitocina.

02 Distinguere il riconoscimento di ciò che una persona fa da quello di ciò che è.

03 Collocare il riconoscimento come causa della performance, con dati su coinvolgimento, turnover e costi.

04 Individuare ciò che frena dal riconoscere, e far circolare segni semplici tra colleghi come verso il proprio manager.

DESTINATARI

Manager e collaboratori che vogliono che ciascuno si senta visto, e che il riconoscimento circoli anche verso l'alto.

- **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

- Segni di riconoscimento / «strokes» o «carezze» (analisi transazionale) – ispirato a Eric Berne
- Effetto Pigmalione – ispirato a Rosenthal & Jacobson (1968)
- Riconoscimento condizionato e incondizionato, l'economia delle carezze – ispirato a Claude Steiner

FONTI & RIFERIMENTI

- Bersin by Deloitte – le organizzazioni con solidi programmi di riconoscimento registrano un turnover volontario inferiore di circa il 31%
- The Center for Workforce Transformation (dicembre 2024, oltre 3.000 dipendenti): i dipendenti che ricevono un buon riconoscimento hanno fino a 7 volte più probabilità di essere pienamente coinvolti
- Costo di sostituzione di un collaboratore stimato tra il 50% e il 200% del suo stipendio annuo – forbice usuale citata da Gallup e SHRM
- Cerasoli, Nicklin & Ford, Psychological Bulletin (2014) – motivazione intrinseca, incentivi e qualità del lavoro

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026