

GABRIELE ROMANATO

Leadership e riconoscimento: Il peso del silenzio positivo

In molte realtà lavorative è comune notare una tendenza tra i team leader: si viene chiamati in causa soprattutto quando c'è qualcosa che non va. Gli errori ricevono attenzione immediata, mentre i successi spesso passano sotto silenzio. Questo approccio, sebbene diffuso, può avere effetti negativi sul morale e sulla motivazione del team.

Il bias della correzione

Alla base di questo comportamento può esserci quello che si chiama "bias della correzione". In altre parole, si dà per scontato che il lavoro ben fatto sia lo standard atteso, mentre l'errore rappresenta una deviazione che richiede intervento. Questo modo di pensare porta i leader a intervenire solo per correggere, dimenticando quanto possa essere potente un semplice riconoscimento positivo.

L'effetto sulla motivazione

Quando il riconoscimento è assente, si crea nel tempo un clima lavorativo in cui i membri del team si sentono invisibili, se non nel momento dello sbaglio. Questo può portare a demotivazione, stress e perfino burnout. In mancanza di feedback positivo, anche i collaboratori più coinvolti possono iniziare a perdere entusiasmo e senso di appartenenza.

Il valore del riconoscimento

Un buon leader sa che valorizzare i contributi positivi è tanto importante quanto correggere gli errori. Anche un semplice "ottimo lavoro" detto al momento giusto può rafforzare l'autostima, incentivare buone pratiche e

creare un senso di fiducia reciproca. Un team che si sente visto e apprezzato è più propenso a dare il meglio di sé.

Verso una leadership più equilibrata

La leadership efficace richiede equilibrio. Correggere quando necessario è fondamentale, ma lo è anche sapere quando fermarsi un attimo e dire "grazie", "ben fatto", "hai fatto la differenza". Riconoscere ciò che funziona non è un lusso, ma una responsabilità. È un modo per coltivare un ambiente sano, collaborativo e orientato alla crescita.