



Vincere al gioco della retention

COME RIDURRE IL TURNOVER
DIVENTANDO UN CAPO MIGLIORE

INDICE

02 Introduzione

03 Il motivo principale per cui si lascia un lavoro

04 Ridurre il turnover in quattro passaggi

05 Passaggio 1: Trovare il tempo per training e onboarding

06 Passaggio 2: Aprire le linee di comunicazione

07 Passaggio 3: Offrire ambienti di lavoro flessibili

08 Passaggio 4: Partecipare alla comunità

SEZIONE BONUS: Strumenti per prevenire l'abbandono

Quanto costa davvero perdere dipendenti

Le moderne aziende dedicano un'infinità di tempo e risorse alla ricerca di persone di talento. Ma quanto investono per non lasciarsi scappare i dipendenti già assunti? Troppo spesso, non abbastanza.

Nuovi dati indicano che i costi legati alla perdita di dipendenti sono ancora più stellari di quanto non si pensasse.

Le statistiche sono allarmanti, ma in questa guida parleremo dei passi concreti che puoi fare per favorire la permanenza a lungo termine del personale.

I NUMERI



\$45-150k

Costo della sostituzione di un dipendente¹



8

Tempo necessario perché un dipendente diventi produttivo²



51%

Lavoratori americani che intendono lasciare il posto attuale³



>50%

Organizzazioni a livello mondiale che faticano a mantenere i dipendenti più importanti⁴

¹ "Why Do Employees Quit Their Managers?" Inc.com, 12 luglio 2017

² "Allied HR IQ Announces Onboarding and Retention Results of 2013 Workforce Mobility Survey." Prweb.com, 23 ottobre 2013

³ "State of the American Workplace." Gallup, 2017

⁴ "Seven Things to Know About Employee Retention Risks." Towerswatson.com, 19 giugno 2015



Il motivo principale per cui si lascia un lavoro

Si dice che i dipendenti lascino il loro capo, non l'azienda, ed è verissimo. Infatti, **avere un cattivo capo è il motivo principale**⁵ per cui si cambia lavoro.

Ricorda sempre che hai un impatto diretto sui tuoi dipendenti. Come manager, devi destreggiarti fra priorità che mutano di continuo. Ma se non formi e incoraggi a dovere il team, potresti ritrovarti ben presto a cercare dei sostituti.

Dai uno sguardo ai dati qui sotto, tratti da un recente sondaggio. Ti è mai capitato di fare questi sbagli?

I TRATTI PEGGIORI IN UN CAPO⁵



⁵ "The HR Challenge of 2018 Is Finding and Keeping Talents." Ir.randstand.com, 14 maggio 2018



PASSAGGIO 1

Trovare il tempo per training e onboarding



PASSAGGIO 2

Aprire le linee di comunicazione



PASSAGGIO 3

Offrire ambienti di lavoro flessibili



PASSAGGIO 4

Partecipare alla comunità

4 cose da fare per ridurre il turnover

Per fortuna esistono dei modi semplici per favorire la motivazione e il coinvolgimento dei dipendenti. Fare attenzione alle nostre stesse cattive abitudini, come quelle descritte nella pagina precedente, è sempre un ottimo punto di partenza. Ma vediamo altri quattro aspetti su cui è bene concentrarsi.



Trovare il tempo per training e onboarding

È impossibile dare troppa importanza al training e all'onboarding dei nuovi dipendenti. Anche se le tue nuove risorse sembrano già pronte e autonome, considera questo passaggio come un investimento per il futuro.

Le ricerche dimostrano che i dipendenti restano più a lungo nelle aziende con programmi di inserimento e formazione ben strutturati.



PASSI SUCCESSIVI

- ❑ **Crea un piano di sviluppo professionale per ogni dipendente.** Dopo aver valutato punti di forza e debolezze, individua alcuni progetti mirati per affinare le competenze che i dipendenti desiderano sviluppare. Poi, seleziona delle sessioni di training a sostegno dei loro obiettivi, come corsi, convegni o video tutorial su [LinkedIn Learning](#).
- ❑ **Usa l'affiancamento.** Aiutali a trovare un mentor esterno e assegna un compagno di onboarding perché si sentano supportati non solo nelle mansioni quotidiane, ma anche nel raggiungere gli obiettivi di crescita a lungo termine.

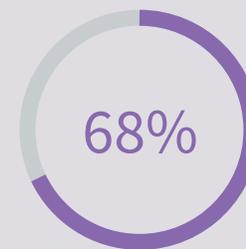
VUOI ALTRE RISORSE PER L'ONBOARDING?

Leggi il nostro recente ebook: [La guida completa all'onboarding dei nuovi assunti.](#)

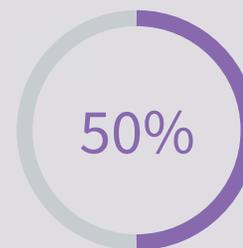
AZIENDE CON UN TRAINING STRUTTURATO:



Più probabilità che i dipendenti restino per 1 anno⁷



Più probabilità che i dipendenti restino per oltre 3 anni⁷



Più produttività per le aziende che adottano la formazione continua⁶

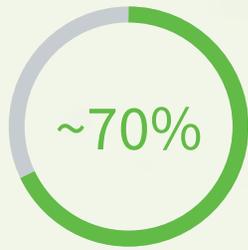


Più margini di profitto⁷



⁶ Learning.LinkedIn.com, settembre 2018

⁷ "Do You Care About Onboarding? You Should!" Bamboohr.com, 23 aprile 2014



Datori di lavoro che usano ancora valutazioni annuali o semestrali⁸



Dipendenti che vogliono una valutazione almeno mensile⁸



Aprire le linee di comunicazione

I migliori manager non si limitano a fornire un feedback una volta all'anno, alla valutazione delle performance. Piuttosto, prevedono una serie di incontri periodici con il dipendente per parlare dei suoi successi, dei progressi e del contributo che può dare all'azienda.

Fatti anche questa domanda: stai offrendo ai dipendenti l'opportunità di esprimere la propria opinione? Troppo spesso, i manager pensano che il feedback debba essere a senso unico, quando invece avere una conversazione aperta aiuta il personale a sentirsi considerato e, di conseguenza, lo invoglia a non lasciare l'organizzazione.



PASSI SUCCESSIVI

- Trasforma gli incontri in aiuti concreti.** Che si tratti di consigliare un libro su un argomento di lavoro o di suggerire il modo migliore per gestire una situazione, concludi sempre l'incontro con qualcosa di pratico.
- Riconosci i punti di forza dei dipendenti.** Ognuno di noi ha un talento particolare. Adattare i ruoli ai punti di forza delle singole persone del team può contribuire a ridurre il turnover.
- Scopri il motivo del loro sccontento.** Tutti abbiamo delle routine che non hanno niente a che fare col lavoro e che ci aiutano a stare bene. Per alcuni è importante tornare a casa in tempo per cenare con la famiglia, altri contano i minuti fino alla partita settimanale di calcetto. Se manterrai una certa elasticità per gli impegni personali, i dipendenti si sentiranno più apprezzati.

Offrire ambienti di lavoro flessibili

Ognuno ha il suo modo di lavorare. Molte persone riescono a fare di più lavorando da casa, senza doversi sobbarcare il viaggio fino all'ufficio, o magari fuori orario quando ci sono meno distrazioni.

Offrendo opzioni flessibili, dimostri alle risorse nel tuo team che ti sta a cuore non solo la produttività, ma anche il loro benessere. È un modo facile per mantenere motivati i dipendenti e può anche essere un incentivo per i nuovi talenti.

📋 PASSI SUCCESSIVI

- ❑ **Metti alla prova la flessibilità.** Prima di offrire opzioni flessibili a tutto il team, testa l'idea con alcuni dipendenti già interessati.
- ❑ **Parla con i superiori.** Se il programma pilota dà buoni risultati, sottoponi al management l'idea di estendere la flessibilità al resto del team.
- ❑ **Definisci le regole di base.** Per esempio, se un dipendente decide di lavorare da casa il mercoledì, suggerisci di inviare ogni mercoledì mattina un prospetto con tutti i progetti a cui sta lavorando. In questo modo gli altri colleghi avranno il quadro della situazione.

LA FLESSIBILITÀ MIGLIORA LA RETENTION:



Dipendenti secondo cui la flessibilità sul lavoro li ha motivati a dare il meglio⁹



Manager che hanno segnalato un aumento della produttività con il passaggio al lavoro flessibile⁹



Adulti che si sono detti propensi a cambiare lavoro in favore di un ambiente flessibile¹⁰



Manager che hanno rilevato un collegamento diretto fra la crescita aziendale e il passaggio al lavoro flessibile⁹

⁹ "No, Seriously: The Case for Flexible Work Arrangements." Themuse.com

¹⁰ "Excluding a Raise, Flexible Work Environment and Better Benefits Top the Reasons Employed Americans Would Accept a New Job Offer." Globalnewswire.com, 11 aprile 2018



Partecipare alla comunità

Sul lavoro, siamo più felici quando sentiamo di fare qualcosa di importante che va oltre le responsabilità di tutti i giorni. Ecco perché integrare attività di volontariato e altri **programmi di beneficenza** nella cultura aziendale significa migliorare il tasso di retention, oltre che la felicità e il benessere dei dipendenti.

Coinvolgere i dipendenti per mezzo di programmi di volontariato e altre attività significative non solo aiuta ad aumentare la retention, ma contribuisce anche a creare una cultura di cui si sentiranno orgogliosi. Ecco alcune cose che puoi fare per garantire il successo di questi programmi nella tua azienda.

PASSI SUCCESSIVI

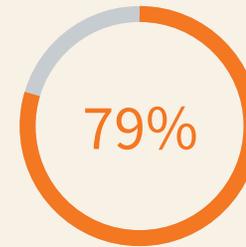
- ❑ **Opta per la varietà.** Dalle raccolte fondi alle attività di volontariato, organizzando un ventaglio di iniziative nel corso dell'anno offrirai ai dipendenti più opportunità di contribuire e di trovare cause in cui credono.
- ❑ **Sostieni le passioni del tuo team.** Chiedi alle persone del team di proporre cause a cui tengono: parteciperanno con più entusiasmo.
- ❑ **Monitora e condividi i risultati.** Conoscere l'impatto delle attività di volontariato e beneficenza del team serve a dimostrare il valore delle iniziative e può invogliare altri in azienda a seguire l'esempio.

11 "Making This One Thing Part of Your Company Culture Will Boost Employee Engagement and Retention." Business.LinkedIn.com, 30 luglio 2018

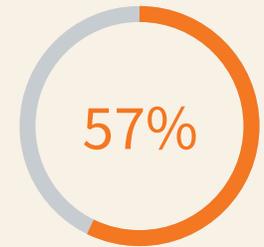
12 "Volunteering Helps with Retention: Report." Payroll-reporter.com, 6 giugno 2018

13 "100 Best Companies to Work For." Fortune.com, 2017

IL VOLONTARIATO AUMENTA LA RETENTION



Candidati che preferirebbero lavorare per un'azienda socialmente responsabile¹¹



Riduzione del turnover quando i dipendenti si sentono in sintonia con le attività di volontariato dell'azienda¹³



Aziende nella classifica 100 Best Companies to Work For di Fortune che offrono attività di volontariato come incentivo¹²



LinkedIn può aiutarti a prevenire il turnover

Con gli strumenti giusti avrai più probabilità di assumere persone pronte a mettere radici. Ecco alcuni suggerimenti su come usare LinkedIn Talent Solutions per trovare i candidati migliori, più rapidamente.

CERCA IN BASE AL TUO CANDIDATO IDEALE

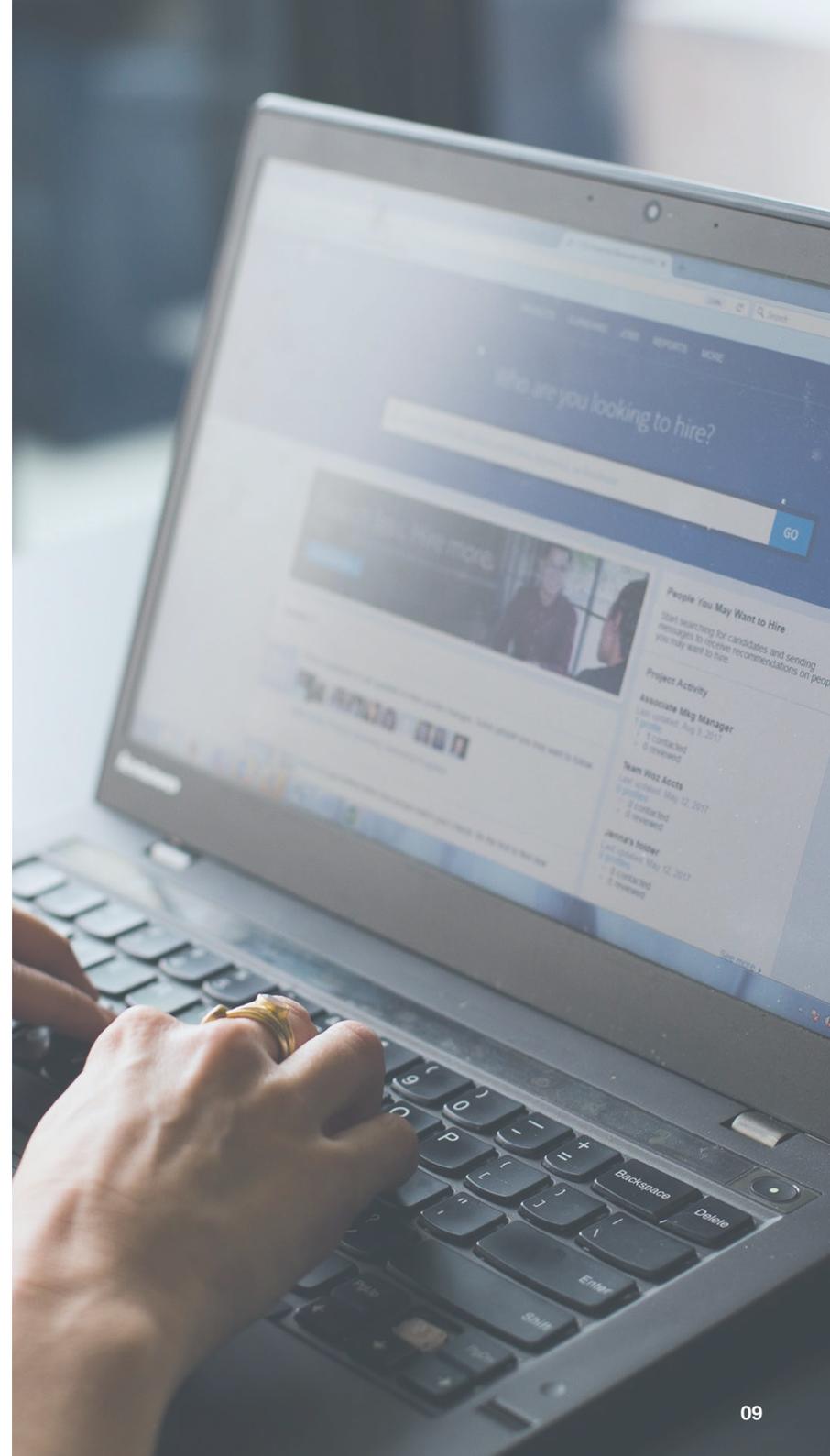
Hai mai voluto assumere qualcuno proprio come Sara del reparto vendite o Davide del team di marketing? Con **LinkedIn Recruiter**, ti basta inserire i nomi dei tuoi candidati ideali per trovare persone con competenze simili.

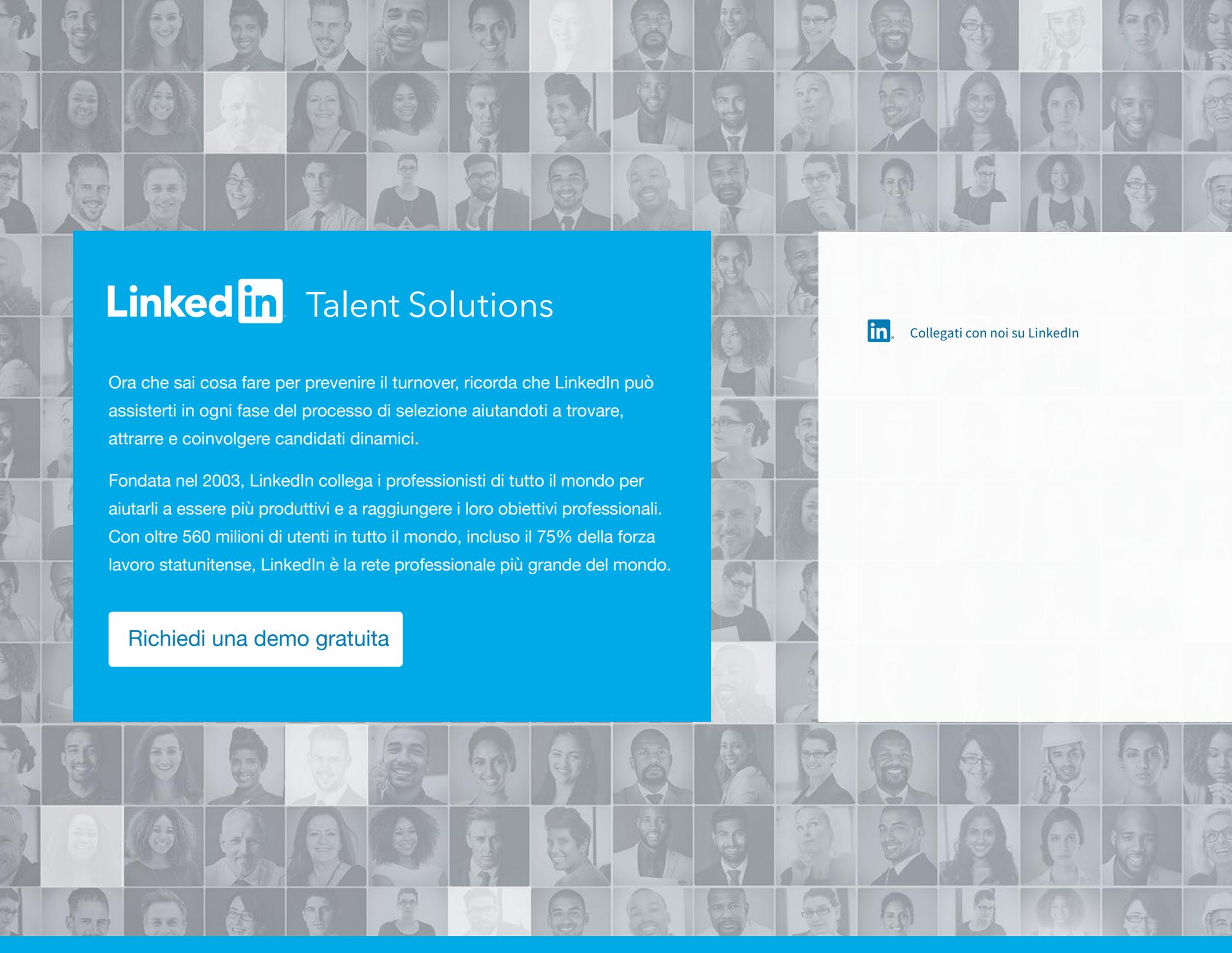
TROVA I CANDIDATI PIÙ PROPENSI A RISPONDERTI

LinkedIn Recruiter dà risalto alle persone interessate alla tua azienda e più propense a rispondere a un tuo contatto, così potrai ottenere il massimo dai tuoi sforzi e avviare conversazioni significative.

PRESENTA LE TUE OPPORTUNITÀ DI LAVORO AI TALENTI PIÙ RILEVANTI

LinkedIn Lavoro ti aiuta ad abbinare la posizione aperta ai candidati più rilevanti, che non troverai altrove. Potrai presentare annunci di lavoro mirati sulla home page di LinkedIn, sulle tue pagine Carriera e via email.





LinkedIn Talent Solutions

Ora che sai cosa fare per prevenire il turnover, ricorda che LinkedIn può assisterti in ogni fase del processo di selezione aiutandoti a trovare, attrarre e coinvolgere candidati dinamici.

Fondata nel 2003, LinkedIn collega i professionisti di tutto il mondo per aiutarli a essere più produttivi e a raggiungere i loro obiettivi professionali. Con oltre 560 milioni di utenti in tutto il mondo, incluso il 75% della forza lavoro statunitense, LinkedIn è la rete professionale più grande del mondo.

[Richiedi una demo gratuita](#)

 Collegati con noi su LinkedIn