

IL CODICE SEGRETO per trattenere i tuoi dipendenti in azienda ed evitare dimissioni improvvise

10 strategie rivoluzionarie per creare un ambiente di lavoro irresistibile
e aumentare la produttività del tuo team di lavoro del 300%



Introduzione

Di nuovo quella maledetta lettera sulla tua scrivania.

Di nuovo il conto alla rovescia per veder uscire e non tornare mai più l'ennesimo dipendente ingrato.

Di nuovo quella sensazione di rabbia mista a sconforto, nel realizzare che un altro prezioso investimento è svaporato, annullando mesi (anni!) di competenze e decine di migliaia di euro spesi.

È il quinto quest'anno...

"Ma possibile che nessuno abbia più voglia di lavorare?? Tutti sfaticati che ti voltano le spalle per campare con i sussidi o i soldi di mamma e papà..."

Dentro di te, sai che c'è qualcosa che non va.

Hai provato a cercare risposte ovunque: notizie dai media principali, secondari, seminari sulla psicologia dei lavoratori, manuali universitari, corsi dei soliti "guru" che promettono soluzioni miracolose, tipo "Il segreto per avere un team sempre motivato e al top" oppure "1000+1 modi per essere il leader che tutti vorrebbero"... ma ogni volta è una delusione e alla fine tutto si riduce sempre alle solite soluzioni scontatissime.

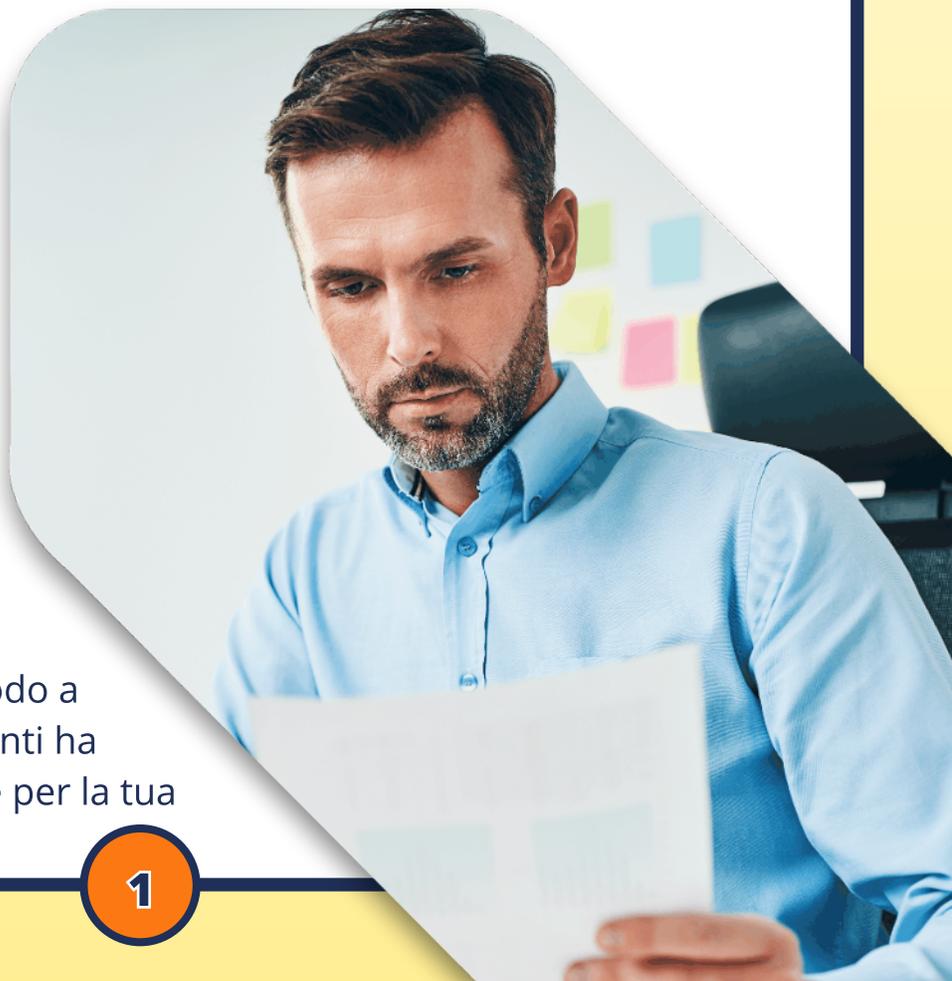
Aumentagli lo stipendio...

Dagli i premi produttività...

Passali di livello...

*"Basta solo pagarli di più, che sciocco, come ho fatto a non pensarci prima? Ah, sì, ecco perché: **non sempre funziona!**"*

Ovvio che più soldi fanno comodo a tutti e dare più soldi ai dipendenti ha funzionato qualche volta anche per la tua



azienda, anni fa, ma ultimamente questa strategia, che forse funziona per le grandi aziende e per quelli che si riempiono la bocca di queste ovvietà, non produce più gli stessi risultati anche per te.

È frustrante, vero?

Ci hai provato diverse volte, ma la situazione peggiora sempre di più, lasciandoti con un viavai continuo di persone che arrivano e si dimettono e un senso di impotenza crescente.

È tempo di dare una svolta e di affrontare alcune **verità scomode** che ancora nessuno ha avuto il coraggio di tirare fuori.

In questa guida scaveremo a fondo per far emergere le motivazioni reali dietro l'abbandono dei tuoi dipendenti, andando oltre il solito ritornello "*pagali di più*", ma non solo: sveleremo 10 azioni davvero pratiche e attuabili fin da subito che daranno una svolta agli abbandoni di massa.

Non ti aspettare i soliti "migliora la comunicazione", "coinvolgi il tuo team" o altre trovate buoniste da figli dei fiori, che pure sono utili, ma in questo momento non sono ciò che fa al caso tuo: **FATTI CONCRETI E IMMEDIATI**, questa è la parola d'ordine.

Questi consigli non sono miracolosi, non promettono di risolvere tutto dall'oggi al domani, ma sono basati su esperienze reali raccolte negli ultimi 15 anni e non su sterili teorie da manuale.

Obiettivo primario: trasformare la tua azienda in **un luogo da cui i dipendenti non vorranno mai andare via**.


Andrea Cesaro



La situazione attuale

Il problema della ricerca di personale dipendente è il tema più chiacchierato degli ultimi anni, soprattutto dopo la crisi mondiale del 2020-2021... ma in realtà non è niente di nuovo!

I nostri genitori, i nostri nonni e bisnonni si sono ritrovati nella stessa situazione: anche loro periodicamente si ritrovavano a sbuffare *"Uff, la gente non ha davvero più voglia di lavorare..."*

Solo che i tempi erano diversi e cambiavano di generazione in generazione; e noi siamo la generazione della tecnologia selvaggia, **siamo la generazione che almeno uno smartphone in tasca ce l'ha, tre pasti al giorno pure, che magari si indebita per andare a fare le vacanze...**

I nostri vecchi, invece, a stento avevano un telefono a rotella, spesso e volentieri digiunavano per diversi giorni e le vacanze... be', a malapena sapevano cosa fossero.

Nella loro situazione, era normale che una persona accettasse anche il lavoro più degradante al minimo salariale pur di portare un piatto di minestra a casa, giusto?

Il punto è che, soprattutto in Italia, **la mentalità imprenditoriale è rimasta ferma ai nostri nonni**: *"Io ho un'attività, la gente dovrebbe fare la fila per lavorare per me, anche gratis se non hanno la minima esperienza! Tutti a pretendere, 'sti perditempo, mah...!"*

No, non funziona più così: mi dispiace, ma l'incredibile opportunità del lavoro più misero al minimo salariale e straordinari retribuiti (forse) non è più un'offerta così succulenta da farti avere la fila di disperati fuori dalla porta.

Ecco perché non si presenta mai nessuno oppure le uniche risposte che ricevi sono da giovani senza esperienza che decidono di iniziare a muovere i primi passi nel mondo del lavoro o da candidati che proprio non sono in linea con le tue aspettative.

Perché la stessa vecchia mentalità imprenditoriale viene applicata a due situazioni completamente opposte!

"Dovrebbero fare la fila per lavorare per me!"



Questa affermazione poteva funzionare negli anni del dopoguerra, dove un semplice lavoro dipendente era un'offerta che non si poteva rifiutare... al giorno d'oggi, di offerte di lavoro a paga base ce ne sono fin troppe, quindi **le persone possono fare le schizzinose, rifiutare o addirittura dettare le proprie condizioni per farsi assumere.**

Perché, dopo la fila di ragazzetti a zero esperienza e con curricula di mezza pagina, arriva quella manciata di professionisti attempati che, se non gli piace quello che hai da proporgli, o rifiutano subito l'incarico o peggio: lo accettano e dopo qualche mese ti ricattano.

O accetti le loro condizioni o loro firmano e se ne vanno dal tuo concorrente che gli ha fatto un'offerta migliore.

Incastrato o abbandonato: sono queste le situazioni principali in cui ti ritrovi quando assumi la persona sbagliata... o quando non fai le mosse giuste per trattenerla accanto a te

Eppure, ci sono realtà che non conoscono questo problema.

Non parliamo dei soliti giganti come Amazon o Apple, colossi che possono permettersi di sostituire i lavoratori una volta al mese e di attrarre e trattenerne i migliori talenti grazie alle loro immense risorse finanziarie e alla loro fama globale.

No: stiamo parlando di piccole e medie imprese sul nostro territorio, che, in silenzio, prosperano e si espandono grazie ad **una conoscenza del processo di ricerca e selezione del personale e di una cultura aziendale che fa sì che i lavoratori non ci pensino nemmeno per scherzo ad andarsene!**

Queste aziende non fanno mai parlare troppo di sé, ma rappresentano piccoli ecosistemi in crescita, basati su principi che vanno oltre il semplice stipendio.

A questo proposito, prima di procedere, è necessario fermarci un attimo e mettere mano alla penna.

Sì, perché nelle prossime pagine troverai un veloce questionario da compilare con tutta calma.

Alla fine di questo questionario, saprai esattamente qual è il tuo livello di conoscenza del processo di ricerca, selezione e fidelizzazione del personale dipendente, anche noto come

Recruiting.



Questionario di conoscenza avanzato

Tema: RECRUITING

A *Quale tra questi elementi è spesso trascurato ma essenziale in un annuncio di lavoro?*

1. Una descrizione dettagliata delle attività quotidiane
2. Informazioni sulla cultura aziendale
3. Requisiti minimi di istruzione

B *Qual è l'importanza del "background lavorativo" rispetto al "background culturale" durante la creazione dell'annuncio?*

1. Il "background lavorativo" è più importante perché riguarda le competenze tecniche necessarie
2. Il "background culturale" è più importante perché riguarda l'integrazione del candidato nell'ambiente di lavoro
3. Entrambi sono importanti e devono essere bilanciati nel processo di selezione

C *Qual è il rischio principale di pubblicare annunci di lavoro solo su piattaforme online?*

1. Non raggiungere candidati locali
2. Ricevere troppe candidature
3. Escludere potenziali candidati che preferiscono canali offline

D *Quale approccio può aumentare l'efficacia di un annuncio di lavoro?*

1. Usare linguaggio tecnico specifico del settore
2. Includere testimonianze dei dipendenti attuali
3. Specificare esattamente ogni dettaglio del lavoro

E *Qual è un errore comune durante il primo colloquio conoscitivo?*

1. Non fare domande tecniche
2. Concentrarsi troppo sulle competenze tecniche
3. Non discutere lo stipendio

F *Quale tecnica può essere utile nel secondo colloquio dettagliato per valutare le competenze di un candidato?*

1. Domande ipotetiche (es. "Cosa faresti se...")
2. "Teatrini" su situazioni reali dell'azienda
3. Chiedere al candidato di presentare una proposta di miglioramento

G *Perché è importante che il test in azienda rifletta le condizioni reali di lavoro?*

1. Per valutare la resistenza fisica del candidato
2. Per osservare come il candidato si adatta all'ambiente e alle dinamiche di squadra
3. Per vedere se il candidato è disposto a lavorare oltre l'orario previsto

H *Qual è il valore aggiunto di includere un membro del team nel processo di colloquio?*

1. Migliora la dinamica di gruppo
2. Offre una prospettiva interna sul candidato
3. Riduce il carico di lavoro del manager

I *Quale approccio aiuta a identificare le soft skills del candidato?*

1. Chiedere esempi specifici di situazioni passate
2. Somministrare test psicometrici
3. Valutare solo tramite referenze

J *Quale strategia di onboarding può migliorare la produttività a lungo termine?*

1. Assegnare un tutor esperto
2. Fornire un manuale aziendale dettagliato
3. Organizzare attività sociali settimanali

K *Quale approccio all'onboarding aiuta a costruire un senso di appartenenza fin dal primo giorno?*

1. Tour dell'ufficio e presentazione ai colleghi
2. Far iniziare il nuovo assunto con un progetto impegnativo
3. Assegnare subito un carico di lavoro completo

L *Come può l'azienda sostenere l'onboarding continuo?*

1. Programmare check-in regolari con il manager
2. Offrire corsi di formazione iniziali
3. Fornire feedback formali annuali

M *Qual è l'obiettivo principale delle riunioni di feedback durante l'onboarding?*

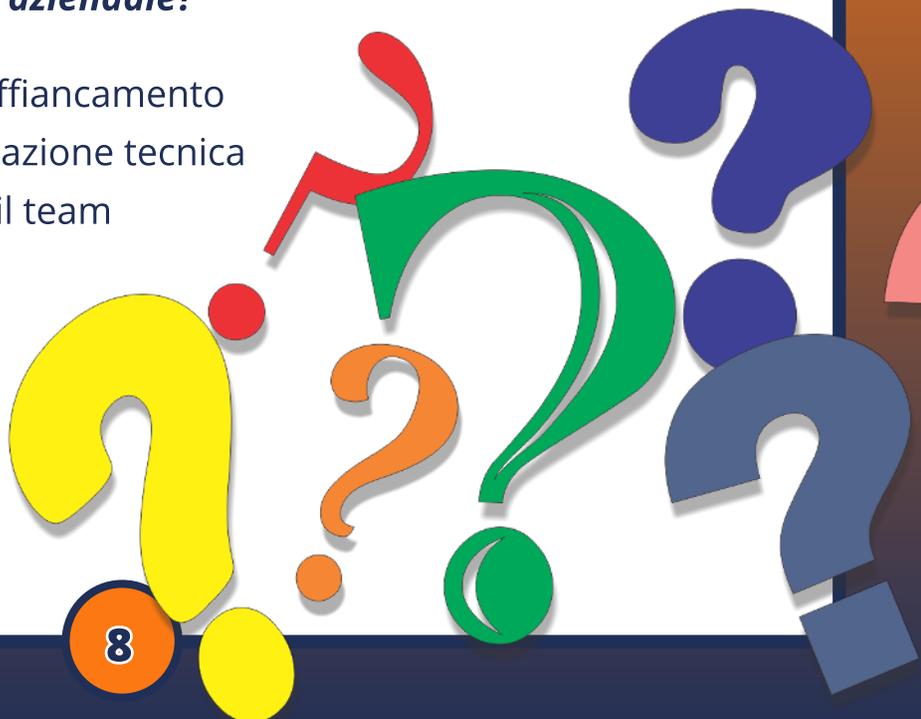
1. Correggere gli errori del dipendente
2. Identificare aree di miglioramento e offrire supporto
3. Valutare le performance per le promozioni future

N *Quale delle seguenti azioni può rafforzare il processo di onboarding?*

1. Implementare un sistema di riconoscimento per i nuovi assunti
2. Ridurre il numero di incontri con il manager
3. Aumentare le aspettative di rendimento fin dall'inizio

O *Quale strategia può aiutare i nuovi assunti a integrarsi più rapidamente nella cultura aziendale?*

1. Creare un programma di affiancamento
2. Focalizzarsi solo sulla formazione tecnica
3. Limitare le interazioni con il team all'inizio



Risposte corrette

(Mi raccomando: non sbirciare prima di aver finito!)

A: 2) *Informazioni sulla cultura aziendale*

B: 3) *Entrambi sono importanti e devono essere bilanciati nel processo di selezione*

C: 3) *Escludere potenziali candidati che preferiscono canali offline*

D: 2) *Includere testimonianze dei dipendenti attuali*

E: 2) *Concentrarsi troppo sulle competenze tecniche*

F: 2) *"Teatrini" su situazioni reali dell'azienda*

G: 2) *Per osservare come il candidato si adatta all'ambiente e alle dinamiche di squadra*

H: 2) *Offre una prospettiva interna sul candidato*

I: 1) *Chiedere esempi specifici di situazioni passate*

J: 1) *Assegnare un mentor esperto*

K: 1) *Tour dell'ufficio e presentazione ai colleghi*

L: 1) *Programmare check-in regolari con il manager*

M: 2) *Identificare aree di miglioramento e offrire supporto*

N: 1) *Implementare un sistema di riconoscimento per i nuovi assunti*

O: 1) *Creare un programma di affiancamento*



Com'è andato il quiz?

Quante risposte giuste hai ottenuto?

In base al tuo punteggio, la conoscenza dell'intero processo si può classificare in questi 3 modi:

- 1. INSUFFICIENTE** (da 0 a 5 risposte corrette)
- 2. SUFFICIENTE** (da 6 a 10 risposte corrette)
- 3. BUONO** (da 11 a 15 risposte corrette)

Le piccole realtà a cui abbiamo fatto cenno prima, hanno un livello di conoscenza **OTTIMO** del meccanismo moderno di gestione del personale dipendente.

Queste realtà sanno che offrire stipendi adeguati e regolari è solo l'inizio di un lungo e impegnativo rapporto tra titolare e dipendenti.

Se un dipendente dimostra impegno e dedizione oltre a quanto richiesto dal suo ruolo, è giusto che i suoi riconoscimenti aumentino.

Un Imprenditore (con la I maiuscola) deve saper riconoscere e valorizzare il merito, andando spesso oltre le regole base imposte dalla Legge.

Ad esempio, se la Legge stabilisce un compenso minimo di 500 euro per uno stagista, nulla vieta al titolare d'azienda di riconoscere allo stagista virtuoso, che magari si fa ogni giorno un paio d'ore di strada per arrivare puntuale sul posto di lavoro, 100 o 200 euro in più oppure un rimborso spese per il tragitto casa-lavoro o un buono spesa o qualsiasi altra cosa possa dimostrare gratitudine e attenzione al merito da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente che, per prima cosa, è una persona.



Essere un vero Imprenditore significa prendere iniziative che vanno oltre il "minimo sindacale".

Significa distinguersi.

Significa fare della serenità dei propri dipendenti un motivo di vita.

Significa avere come scopo primario (ancora prima del fatturato, delle vendite, della crescita) la creazione di un ambiente di lavoro che sia attraente non solo per il salario offerto, ma **per la qualità delle relazioni umane e delle opportunità di crescita.**

100 o 200 euro al mese in più di sicuro fanno gola a tutti e se c'è la possibilità di assegnarli ai dipendenti virtuosi, ben venga, ma l'apprezzamento di una persona verso l'azienda per cui lavora non dipende solamente da questo!

Secondo la teoria della **Piramide di Maslow**, le persone dimostrano bisogni diversi, ma che possono essere classificati su 5 diversi livelli, dal più semplice al più complesso: bisogni fisiologici, di sicurezza, di appartenenza, di stima e di autorealizzazione.

È proprio grazie a questa Piramide che diventa chiaro come può essere possibile che alcuni dipendenti siano disposti a rinunciare a guadagnare più soldi, per cercare un ambiente di lavoro che li valorizzi come individui e non li tratti come semplici ingranaggi usa e getta di una macchina.

La maggior parte delle persone, al giorno d'oggi, desidera sentirsi parte di qualcosa di più grande, essere riconosciuta per il proprio contributo e avere opportunità di crescita.

E questo perché **il gradino della sopravvivenza è ormai garantito**: dunque le persone puntano a riempire la propria vita di attività che li facciano raggiungere e appagare i bisogni successivi.





**1 persona su 4
cambia lavoro
anche per cercare
una maggiore *salute
fisica o mentale***



Fonte: Osservatorio HR Politecnico di Milano

È qui che molte aziende falliscono: si concentrano solo sul compenso economico, trascurando gli aspetti umani e motivazionali.

Ecco perché abbiamo deciso di parlare il meno possibile di soldi in questa guida.

I soldi sono spesso una motivazione superficiale che nasconde problemi più profondi e complessi.

La realtà è che l'amore di un dipendente per l'azienda per cui lavora non si compra solo con il denaro.

Le aziende di successo (quello VERO) sono quelle che mettono al primo posto il loro team, facendo tantissimi investimenti per migliorare l'ambiente di lavoro e per far sentire valorizzati e motivati i dipendenti, fino a fare di tutto per permettergli di realizzarsi a livello professionale, valorizzando le loro capacità e caratteristiche peculiari.

Andremo, dunque, ora a svelare insieme le vere cause dell'abbandono di alcuni dipendenti, toccando aspetti fondamentali della **gestione delle risorse umane** e della **buona costruzione di un'impresa fiorente**.

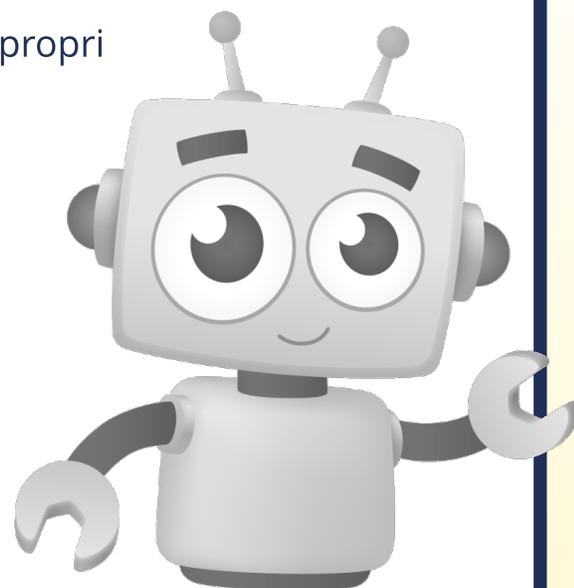
Se i soldi, quindi, possono essere una delle motivazioni, ma non la sola, unica e principale dell'abbandono da parte di una risorsa, quali altre cause ancora più gravi e profonde possono esistere??



Le verità MOLTO scomode

La realtà è che molti titolari d'azienda pensano ai propri dipendenti come a dei robottini, quando va bene, sennò come a dai pezzi di un macchinario usa e getta: **se non funzionano più o se iniziano a creare problemi, vanno sostituiti senza tanti problemi.**

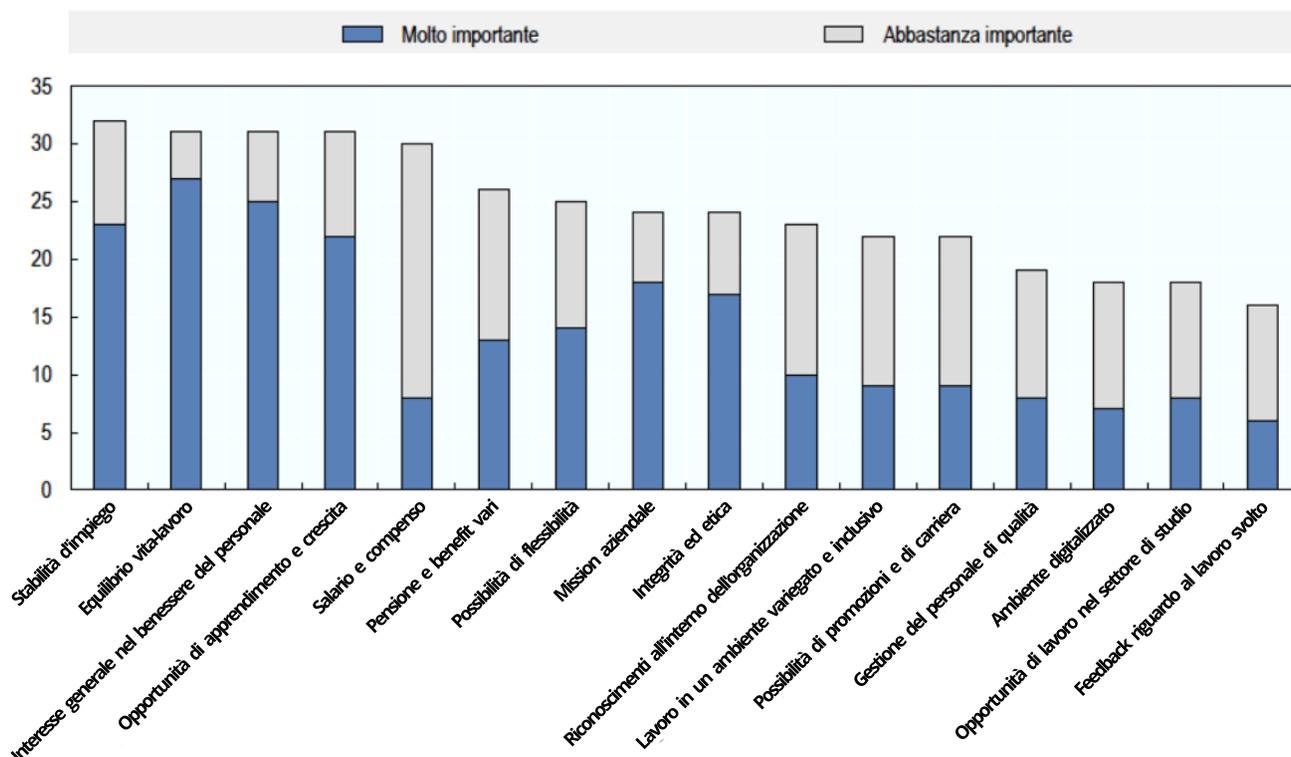
Ci mettono i soldi e questo deve bastare affinché funzionino come si deve: non servono i "Grazie!", "Ottimo lavoro!", "Continua così!", le pacche sulle spalle o i riconoscimenti.



Il pagamento in denaro del loro lavoro è tutto ciò che deve servirgli; punto e basta.

Fortunatamente (o sfortunatamente... dipende dai punti di vista), non funziona così e il grafico qui di seguito lo dice chiaramente.

I dipendenti sono esseri umani, non macchine, e hanno bisogno di sentirsi apprezzati e valorizzati: ecco quali sono i loro principali valori.



Ed ecco che arriviamo al punto...

I dipendenti se ne vanno perché non si sentono apprezzati.

Strano, ma vero: non basta il semplice pagamento dello stipendio; i dipendenti vogliono sentirsi valorizzati per il loro contributo.

Un semplice *"Grazie di cuore"* o *"Ottimo lavoro, continua così!"* può fare una grande differenza.

Pensaci bene: quand'è l'ultima volta che hai dimostrato un genuino apprezzamento per il loro lavoro?



E non parliamo solo di premi prettamente economici, ma anche di gesti semplici come portare dei pasticcini per il compleanno di un dipendente o celebrare il loro anniversario di servizio con un piccolo regalo...

Se ne vanno perché li hai messi a fare qualcosa che sanno fare, ma che non ambiscono a fare.

Non basta assegnargli un lavoro solo perché sanno farlo: scopri quali sono le loro aspirazioni, i loro punti di forza e aiutali a crescere nella direzione che desiderano, facendo loro sviluppare le proprie peculiarità in favore dell'intera organizzazione.



Se ne vanno perché non ricevono feedback (positivi o migliorativi che siano).

Molti imprenditori si concentrano solo su ciò che non va, dimenticando di riconoscere e celebrare i successi.

Implementare una cultura del feedback può migliorare

significativamente il morale e la motivazione.

Se ne vanno perché non hanno la libertà che vorrebbero.

In un mondo sempre più connesso, molte aziende offrono la possibilità di lavorare da casa oppure orari maggiormente flessibili, pur garantendo l'esecuzione di tutti i lavori in maniera precisa e secondo scadenze.

Questo non solo ha il vantaggio di migliorare la qualità della vita dei dipendenti, ma anche di aumentare la loro produttività (sembra un paradosso, ma è così: invece di calare, aumenta!).

Un dipendente a tempo indeterminato full time, con orario rigido 9-18, inchiodato alla propria postazione con il fiato sul collo, potrebbe arrivare a sentirsi in trappola, in questa situazione, mentre invece potrebbe essere decisamente più felice e produttivo grazie a delle condizioni di lavoro maggiormente flessibili.

Se ne vanno perché, quando hanno avuto bisogno di elasticità per motivi familiari, non l'hanno ottenuta.

Immagina la frustrazione: uno dei tuoi dipendenti ha un figlio che si ammala spesso e, dopo aver esaurito tutti i congedi, deve mettere mano ai suoi permessi e ferie per stargli dietro.

Se la sua mansione lo rende possibile, metterlo nelle condizioni di poter lavorare da casa in queste situazioni può fare una grandissima differenza.



Se ne vanno perché il carico di lavoro è eccessivo e sbilanciato.

È importante monitorare e bilanciare le responsabilità di tutti per



evitare il burnout.

Assicurarsi che i propri dipendenti abbiano tempo sufficiente per recuperare e ricaricarsi è fondamentale per la loro soddisfazione e produttività a lungo termine.

Se ne vanno perché il parco clienti è tossico.

Ci sono magari diversi piccoli clienti che sono ok, addirittura è piacevole averci a che fare... ma poi c'è anche quella manciata di clienti grossi, che sono pure eccessivamente pretenziosi e si permettono di trattare in malo modo tutti i dipendenti.

E cosa succede, in questo caso, se il titolare non difende il proprio team per il timore di perdere i clienti che gli fanno più della metà del fatturato annuale?

Esatto: perderà ad uno ad uno tutti i suoi dipendenti, trovandosi con forti problematiche di gestione dell'intera azienda.

Se ne vanno perché non vengono coinvolti nelle decisioni aziendali.

Anche se l'ultima parola spetta sempre e comunque al titolare, chiedere l'opinione dei propri lavoratori può portare a decisioni migliori (in fondo, sono loro a lavorare ogni giorno in prima linea, no?); e poi sicuramente gli farà piacere essere presi in considerazione.

I dipendenti che sono coinvolti nel processo decisionale dell'azienda, infatti, sono più propensi a sentirsi parte integrante dell'organizzazione e questo li spinge a lavorare con sempre maggiore dedizione.



Se ne vanno perché non vedono opportunità di crescita.

Molti lavoratori non vogliono adagiarsi, ma sentirsi sfidati (in positivo) e avere tutte le possibilità di crescere professionalmente!

Se lasci queste persone per anni e anni a fare sempre la stessa cosa, senza stimolarli con nuovi tipi di mansioni o di opportunità, li vedrai scappare a gambe levate!

Se ne vanno perché non riconosci i loro sforzi extra.

Ci sono lavoratori che si fanno anche due/tre ore di strada per andare al lavoro, che restano oltre l'orario di lavoro nei periodi di picco, che si adattano a fare qualsiasi mansione...

Anche piccoli gesti come un caffè offerto, un bigliettino di ringraziamento o un complimento sincero possono fare una grande differenza, nella psicologia dei dipendenti virtuosi (se soldi in più non ce ne sono, comunque un modo per valorizzarli e riconoscere i loro sforzi si trova, basta solo volerlo).

Se ne vanno perché non vedono opportunità di apprendimento e sviluppo.

In anni e anni di servizio, non hanno mai fatto corsi di formazione, workshop o non hanno comunque mai avuto altre opportunità di sviluppo professionale... come possono, i dipendenti, mantenere la motivazione e l'impegno, in una situazione del genere?



Se ne vanno perché il loro benessere non è considerato una priorità.

Costringerli a pranzare incollati alla loro postazione, ignorare i festeggiamenti per il loro compleanno, farli lavorare ad una postazione scomoda per ore e ore crea un ambiente freddo,

impersonale e poco apprezzato.

Importantissimo, dunque, investire nella qualità dei propri dipendenti: una sala ristoro, momenti di team building o semplici gesti di gentilezza possono migliorare significativamente il loro benessere.

Se ne vanno perché non vedono equità e rispetto.

Per esempio: far pagare parte del conto ai dipendenti durante una cena aziendale o non accoglierli con un caloroso bentornato dopo un'assenza prolungata, è facile che li faccia sentire per niente apprezzati o considerati.



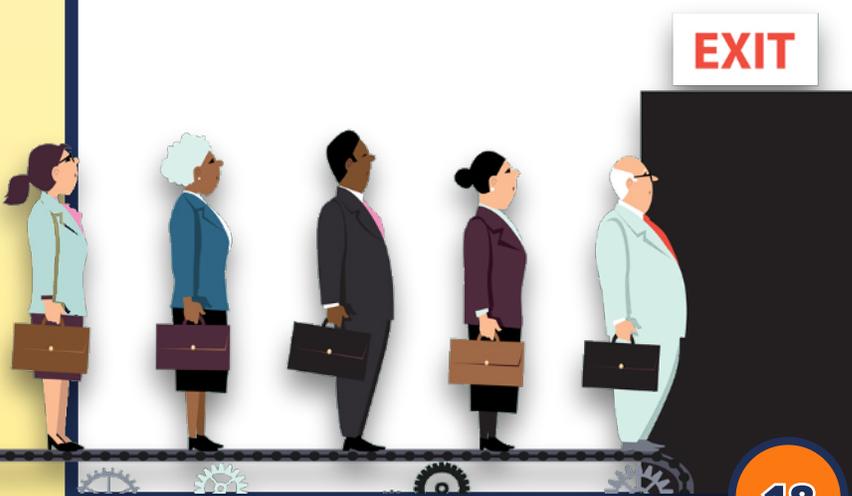
Se ne vanno perché non c'è una comunicazione efficace (o proprio non esiste e basta!).

Sono preda di cambiamenti, decisioni, novità, di cui spesso non vengono nemmeno avvisati!

Se ne vanno perché non si fidano dei propri titolari.

Affidare la propria sopravvivenza (perché dall'azienda per cui lavorano deriva il loro stipendio) nelle mani di una persona che non li considera minimamente e che non ha la minima capacità di leadership e di gestione... a nessuno può sembrare una scelta vincente (ricordiamoci sempre la Piramide di Maslow)!

Se ne vanno perché non si sentono parte di una comunità.



Buongiorno e buonasera, due parole al caffè, ma poi ognuno per conto suo a testa bassa.

Come può sentirsi un individuo a lavorare per otto ore al giorno circondato da persone, eppure completamente da solo?

Blocchiamo qui le verità nascoste, altrimenti non basterebbe un intero libro per elencarle e spiegarle tutte!

Da questa analisi bella approfondita, però, emerge chiaramente la teoria che abbiamo dichiarato fin dall'inizio: **il denaro è solo uno dei tanti fattori in gioco e spesso nemmeno il più rilevante.**

I dipendenti cercano rispetto, riconoscimento, opportunità di crescita e un ambiente di lavoro sano e stimolante; vogliono sentirsi parte di un gruppo, essere trattati come individui e non come semplici ingranaggi di una macchina produttiva.

Molti imprenditori si concentrano esclusivamente sugli aspetti economici, trascurando l'importanza delle relazioni umane, della comunicazione e della qualità della vita lavorativa.

Per creare un'azienda prospera e sostenibile, è fondamentale andare oltre il mero stipendio e investire nelle persone.

Ma come puoi trasformare queste intuizioni in azioni concrete?

Come puoi iniziare a creare un ambiente di lavoro che i tuoi dipendenti non vorranno mai lasciare?

Ecco arrivato il momento in cui entrano in gioco **i nostri 10 consigli pratici** da mettere in atto da oggi stesso!

Lo stress pesa di più dello stipendio nella scelta di *lasciare il lavoro*



Principali motivazioni che spingono a presentare dimissioni volontarie



Fonte: CISL Lombardia

Consiglio n° 1

PAUSA CAFFÈ con tutto il tuo team

Se non l'hai mai fatto (o è da tanto che non lo fai), quando arriva la pausa caffè di metà mattina, chiudi il PC, esci dal tuo ufficio e aggregati al tuo team.

Se possibile e c'è tempo, offriglielo!

Davanti ad una buona tazza di caffè, approfitta del momento di tranquillità e al di fuori dal contesto aziendale, e fatti una chiacchierata sul più e sul meno con tutti loro... e perché no, rizzare le antenne in caso ci siano notizie dalle prime linee dell'operatività.

Questo gesto semplice ha il potere di rompere le barriere e far sentire i dipendenti più vicini al direttivo e apprezzati nel loro ruolo.



Consiglio n° 2

Mettiti a computer e prepara una LETTERA DI BENVENUTO

Una volta tornato dal caffè con il tuo team al completo, segnati in agenda questo lavoro.

Mettiti a computer e prepara una lettera di benvenuto per i tuoi futuri nuovi assunti.

Scrivi col cuore, rassicura il nuovo arrivato, dagli le informazioni principali su come comportarsi nei primi tempi, in modo che non si senta in imbarazzo e rivolgiti a lui/lei come un membro già considerato parte del team.

Non deve essere una lettera formale, ma una nota personale che esprima entusiasmo e accoglienza nello stile peculiare della tua azienda!



Consiglio n° 3

Crea un KIT BENESSERE disponibile per ogni postazione

Ogni dipendente è diverso, ma tutti i dipendenti apprezzano gesti che mettano al primo posto il loro benessere.

Crea, perciò, un kit (una piccola box) che contenga non cose legate al lavoro (tipo la divisa, il pc, gli strumenti di lavoro), ma oggetti che possano aiutare la normale routine quotidiana.

Qualche esempio: un thermos, una cassetta per il pranzo (stile americano), un giardinetto zen o un kit per la crescita di una piantina, dei cleenex (fazzolettini), della crema per le mani e del burrocacao (per i periodi più freddi), un timer, un'agenda cartacea, degli occhiali per proteggere gli occhi dalla luce blu del pc... insomma, tutto quello che ti può venire in mente per farli sentire coccolati e a proprio agio, ben venga!

E non dimenticare: se il tuo team è maggiormente composto da donne, un gesto estremamente carino ed apprezzato è rifornire di assorbenti il bagno dell'azienda (non serve chissà cosa, basta rifornire di un paio di confezioni un armadietto riservato nella zona dei servizi).



Consiglio n° 4

Segnati TUTTI I COMPLEANNI dei membri del tuo team

Visto che sei a pc, è arrivato il momento di segnarti nella tua agenda digitale di tutti i compleanni dei tuoi dipendenti.

Prendi tutti i loro documenti e segnati le date in maniera ricorrente, in modo che ogni anno spuntino fuori al momento giusto; imposta, inoltre, un promemoria un paio di settimane prima per acquistare delle pastine e magari un piccolo pensiero.

Garantito: questo gesto sarà fortemente apprezzato!



Consiglio n° 5

Segnati **TUTTI GLI ANNIVERSARI** lavorativi dei membri del tuo team

Visto che sei già a computer, prendi tutte le lettere di assunzione e annota le date esattamente come hai fatto per i compleanni dei tuoi dipendenti.

Ti sembrerà strano, ma festeggiare con tutto il team questi traguardi è una cosa considerata molto piacevole e prestigioso per tutti i dipendenti, in quanto si sentono considerati come membri importanti dell'intera organizzazione.

Trattali esattamente come se fossero dei "compleanni aziendali" e non sbaglierai!



Consiglio n° 6

Rifornisci la **CASSETTA DEL PRONTO SOCCORSO**

Mal di testa, indigestione, mal di pancia...



Quando si lavora, soprattutto in periodi di forte stress, capita di essere vittime di qualche malessere, perciò è sempre bene avere una cassetta del pronto soccorso ben fornita: medicinali per il mal di testa (Okitask, Moment), per i fastidi alla pancia (Brufen, Yovis), e per il mal di stomaco (Geffer, Maalox)...

Se poi il tuo team è formato principalmente da donne, immagina la gioia che proveranno quando, in periodo di ciclo, sapranno di avere veloce accesso ad un rimedio che le farà stare meglio (per non parlare dell'estrema utilità anche dei cuscini fatti con i noccioli di ciliegie: moltissime donne li scaldano nel microonde e li ritengono un toccasana, quando il mal di pancia non ti permette nemmeno di ragionare).

Consiglio n° 7

Fissa la data per una FOTO DI GRUPPO

Prendi la tua agenda digitale e decidi la data per una bella foto di gruppo.

Sì!

Potrà sembrare un'americanata da liceo, ma fidati: il senso di appartenenza avrà un'impennata storica.



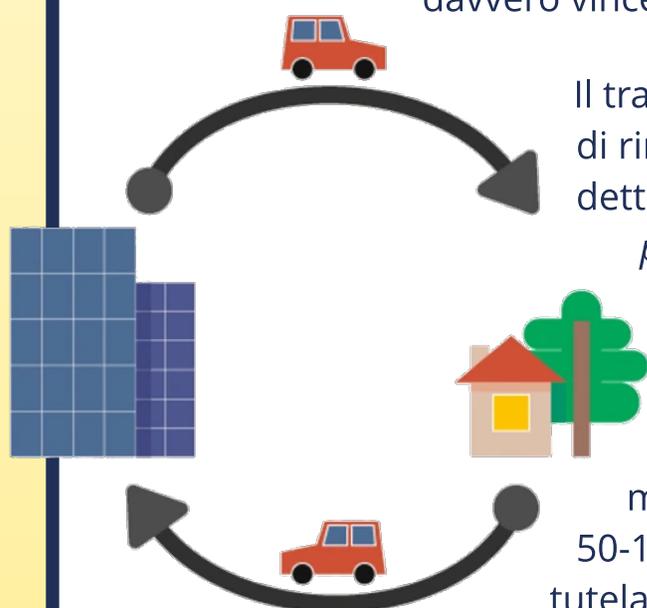
Pensa: fai la foto e la appendi, in modo che sia vista da tutti i membri del team ogni volta che ci passano davanti.

Puoi renderlo un rituale ricorrente, proprio come gli annuari scolastici, e creare una specie di annuario in cui potrete vedere il tempo trascorso assieme, ricordare i traguardi raggiunti e ricordare tutte le volte che compare un membro in più ad arricchire il team!

Consiglio n° 8

Prendi in considerazione i RIMBORSI CASA-LAVORO

Nei periodi di aumento dei prezzi, soprattutto dei carburanti, questa è un'idea davvero vincente.



Il tragitto casa-lavoro non è previsto come obbligo di rimborso per i dipendenti, ma, come abbiamo detto all'inizio: *"Un imprenditore deve saper prendere iniziative che vanno oltre quello imposto dalla Legge... altrimenti che Imprenditore è??"*

Inizia a prevedere, dunque, la possibilità di mettere mano alle casse aziendali e dare quei 50-100 euro in più al mese ai tuoi dipendenti per tutelarli in periodi di crisi.

Un piccolo investimento per ottenere un vantaggio enormemente più grande.

Consiglio n° 9

Imposta una RIUNIONE PLENARIA MENSILE

Di problemi e questioni ne nascono ogni giorno, ma spesso è impossibile affrontarli tutti quotidianamente.

Ecco perché istituire una riunione mensile è essenziale per l'intera organizzazione.

Dunque, si procede così: agenda alla mano con tutti quanti, si decide un giorno fisso ogni mese (es. l'ultimo mercoledì di ogni mese).

Un'ora (o un'ora e mezza) di concentrazione assoluta: niente telefoni, niente interruzioni, tutti con un blocco per appunti alla mano e il cervello settato sulla risoluzione di tutti i problemi evidenziati.



Consiglio n° 10

Istituisce un ANGOLO DELLE IDEE

Dedica un angolo dell'ufficio ad una bacheca dove i dipendenti possono attaccare post-it con idee, suggerimenti, frasi o commenti.

Fornisci ai tuoi dipendenti una lavagna di sughero, delle puntine, dei post-it colorati, dei pennarelli... e lascia che il tuo team dia sfogo alle sue idee.

Ogni mese, poi, durante la riunione "risolvi-problemi" raccogli tutte le idee proposte, vedile insieme a tutti quanti e metti a regime quelle più interessanti... de poi hai la possibilità anche di premiare quelle migliori con piccoli riconoscimenti, ben venga



Per concludere...

Riuscire a fidelizzare e far innamorare i tuoi dipendenti della tua azienda non è una passeggiata: richiede molti investimenti e non solo di denaro (lo abbiamo visto ampiamente)!

Si tratta solamente dell'ultimo passo di un processo chiamato *Recruiting*, che inizia quando decidi di ricercare l'ennesimo dipendente e finisce... **MAI!**

Si tratta di una strategia complessa e continua, dunque, che richiede attenzione, cura e adattamento costante.

Attraverso questa guida molto dettagliata, abbiamo esplorato i diversi aspetti del Recruiting, dall'individuazione delle necessità aziendali alla pubblicazione degli annunci, dal processo di colloquio fino a concentrarci, in particolare, sull'**arte di trattenere in azienda i propri dipendenti**.

Abbiamo identificato le principali ragioni per cui i dipendenti decidono di lasciare un'azienda, sfatando il mito che il denaro sia l'unico fattore determinante.

La verità è che la cultura aziendale, il riconoscimento, la crescita professionale e il benessere personale giocano un ruolo cruciale nella fidelizzazione dei talenti.

Attraverso i 10 consigli pratici che abbiamo condiviso, potrai iniziare ad attuare diverse mosse fin da subito (**da ora!**) per avviare la trasformazione dell'ambiente di lavoro della tua impresa e trattenere presso di te i tuoi dipendenti.

Queste azioni, se implementate correttamente e continuamente, possono fare



una grande differenza nel creare una realtà in cui i dipendenti si sentano valorizzati, motivati e ben felici di restare.

Infine, il quiz avanzato sul processo di recruiting con cui ti abbiamo sfidato, serve semplicemente come un test per valutare le tue competenze e identificare le aree di miglioramento.

Rifletti sui tuoi risultati e utilizzali come base per ulteriori sviluppi e perfezionamenti delle tue strategie di Recruiting.

Ricorda, il successo di un'azienda non dipende solo dai prodotti o servizi che offre, ma soprattutto dalle persone che ne fanno parte.

Proteggiti ancora di più con il protocollo "Benvenuto a bordo!"

Se hai trovato utili i consigli e le strategie condivise in questo documento, ti invitiamo a scoprire il nostro protocollo esclusivo dal titolo: *Benvenuto a bordo!*

Questa box è stata pensata per guidare te, i tuoi collaboratori e i tuoi nuovi assunti nel processo di onboarding, assicurandovi di non perdere mai più un talento prezioso.

La box *Benvenuto a bordo!* contiene:

- **Un report sul TFR**
Dettagli e informazioni generali sul Trattamento di Fine Rapporto, inclusi i pericoli di tenerlo in azienda come cassa da utilizzare.
È importantissimo accantonarlo e non pensarci più fino al momento di utilizzarlo per il dipendente dimissionario
- **Un report relativo ai tassi di abbandono dei dipendenti nei primi 90 giorni di assunzione con particolare focus sulla regione Veneto**
I primi 3 mesi sono fondamentali per la buona riuscita di un rapporto di lavoro.



I dati parlano chiaro: la maggior parte degli abbandoni si concentra in questo periodo in particolare.

Prendiamo coscienza insieme delle motivazioni e di tutti i passi da seguire per evitare il peggio

- **Un manuale cartaceo sulla corretta pratica dell'onboarding**

Una guida dettagliata per implementare un processo di onboarding efficace e duraturo



- **Un manuale video sulla corretta pratica dell'onboarding**

Una risorsa visiva che vi mostrerà passo dopo passo come eseguire un onboarding di successo



- **Il manuale pratico**

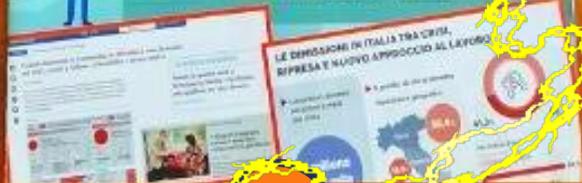
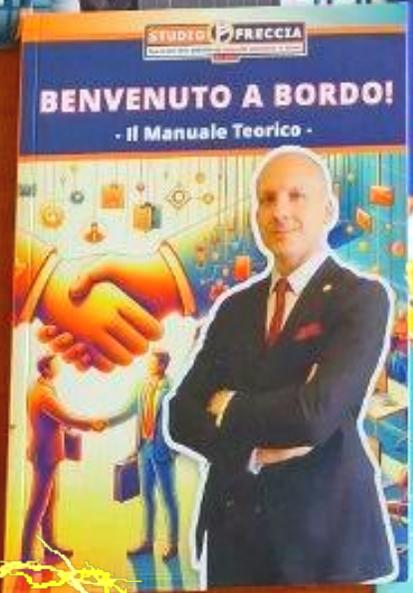
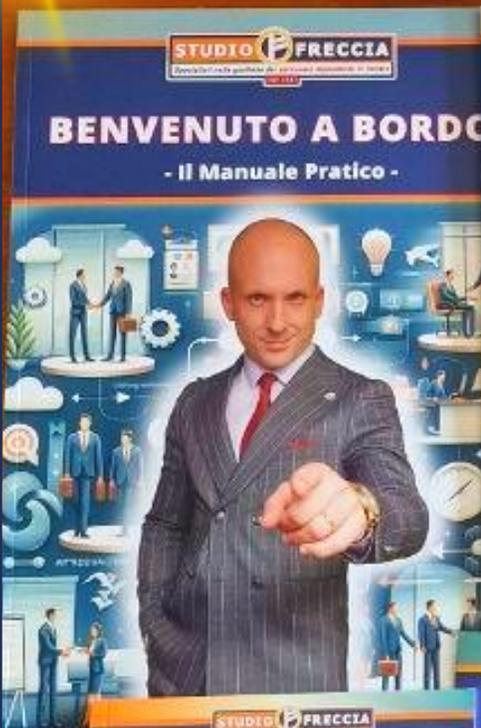
Composto da schede tecniche da compilare durante tutto il periodo di onboarding del nuovo dipendente. Ricorda che l'onboarding non finisce mai!



Non lasciare che i tuoi sforzi di recruiting vadano sprecati.

Con *Benvenuto a bordo!*, sarai equipaggiato con tutto ciò di cui hai bisogno per integrare perfettamente i nuovi assunti e costruire una squadra forte e coesa.

Ordina subito la tua box *Benvenuto a bordo!* e inizia ad aumentare la percentuale dei tuoi dipendenti felici oggi stesso!



Clicca le icone e segui



anche sui social!



STUDIO FRECCIA



Specialisti nella gestione del personale dipendente in Veneto

Dal 1987

