ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 178 Wednesday 27 october 2021

Grandi dimissioni: come fronteggiarle conl'e-learning

Il fenomeno della "great resignation" spiegato in numeri dalla Harvard Business Review. Quale può essere il ruolo dell'eLearning?

Nei mesi di maggio, giugno e luglio del 2021 negli Stati Uniti si è verificato un fenomeno che ha coinvolto 11,5 milioni di persone e che passerà alla storia come le "**grandi dimissioni**", *the great resignation* in inglese. Il Bureau of Labor Statistcs ha evidenziato, infatti, che nel solo mese di luglio 4 milioni di persone hanno deciso di lasciare il proprio lavoro, segnando un record di fuga dal lavoro non solo rispetto all'anno precedente ma dagli inizi del nuovo millennio. La Harvard Business Review, HBR, ha analizzato puntualmente i dati relativi a **9 milioni di dipendenti dimissionari** in 4000 aziende per capire quali sono i motivi alla base di questo fenomeno inaspettato. Le lezioni apprese forniscono un ottimo spunto per capire quale può essere il **ruolo della formazione online nel trattenere i talenti**. Vediamo perché.

Grandi dimissioni: chi lascia il proprio lavoro?

Secondo gli analisti della HBR il profilo dei protagonisti delle grandi dimissioni ricade in una specifica fascia di età: le persone di **35-45 anni**. Si tratta quindi, del personale che è in una posizione intermedia nel proprio percorso professionale. I più giovani, che in genere negli Stati Uniti registrano un tasso di turnover molto più alto, sono rimasti sostanzialmente stabili, così come i lavoratori più anziani della fascia 60-70 anni.

L'età dei dimissionari suggerisce che si tratti di persone con impegni familiari, maggiori necessità di trovare più equilibrio tra il lavoro e la vita privata o semplicemente in cerca di una posizione migliore.

Great resignation: quali i settori colpiti?

La HBR mette in evidenza che il tasso maggiore di dimissioni si è verificato nei settori che durante la pandemia hanno visto un aumento esponenziale della domanda, in particolare quello **sanitario** (+3,6% di dimissioni) e quello **tecnologico** (+4,5%). La causa delle dimissioni secondo la rivista americana, potrebbe essere il **burnout**, l'eccesso di lavoro. In realtà, se si analizzano altri settori, i dati suggeriscono che anche quelli più penalizzati dalle chiusure imposte dalla pandemia hanno visto diminuire la propria forza lavoro con un aumento delle dimissioni: **vendita al dettaglio** (+4,7%), settore **alberghiero** (+6,4%), **ristorazione** (+6,8%). Questo suggerisce che il problema non è la quantità eccessiva o troppo ridotta di lavoro. Le cause, quindi, vanno ricercate nella qualità.

Capire le grandi dimissioni con l'analisi dei dati

Il suggerimento della HBR è quello di comprendere i veri motivi che sono alla base delle grandi dimissioni sfruttando la propria business intelligence, quindi i dati interni alla propria azienda. In questo modo, si può quantificare il problema e vedere quali dipendenti lasciano l'azienda, quali sono le loro caratteristiche demografiche, i loro ruoli. Tra i motivi che spingono milioni persone a lasciare il proprio lavoro ci concentreremo sulla **formazione aziendale** che, accanto, a promozioni, stipendi, motivazione, è tra i fattori che più influenzano le decisioni sul proprio futuro lavorativo.

Come trattenere il personale con la formazione online

Avere poche possibilità di formazione per i dipendenti significa anche perdersi l'opportunità di apprendere **nuove competenze**, avanzare di carriera, aspirare a salari migliori. Se poi i corsi di formazione rispettano ancora il modello classico della **formazione esclusivamente in aula**, con orari e ritmi di apprendimento gestiti dal formatore, allora il rischio è anche quello di togliere spazio alla propria attività lavorativa e alla famiglia.

La **formazione aziendale online** può essere un ottimo modo per fare **upskilling, reskilling** e ridare motivazione ai dipendenti. Per le aziende che si avvicinano all'e-learning e per quelle che hanno bisogno di rivalutare la propria offerta di corsi online, è importante tenere in considerazione le motivazioni, le aspirazioni, le idee che i dipendenti hanno rispetto alla formazione:

- I corsi devono rispecchiare le **competenze davvero utili per le mansioni e i ruoli ricoperti** dai dipendenti
- Le preferenze dei dipendenti devono essere tenute in considerazione: c'è chi rende meglio con la **formazione mista**, chi ha esigenza di **apprendere sul posto di lavoro** e preferisce la **formazione asincrona**, chi ha bisogno dell'**apprendimento sociale**, dello scambio con i colleghi, che sia online o sul posto di lavoro.

LMS: uno strumento di analisi dei dati contro le grandi dimissioni

Se la ricetta della HBR è quella di investire su un sistema efficiente per l'analisi dei dati, la risposta nella formazione aziendale non può che essere un learning management system, **LMS**.

Le aziende che usano un **sistema per la gestione della formazione** sono facilitate nell'analisi dei dati. Il proprio LMS ha delle statistiche e report puntuali sul dato di completamento dei corsi e sulle performance dei dipendenti. Queste informazioni possono essere usate per capire quel è il modo prescelto di apprendere, quando è meglio offrire un corso di formazione, quali contenuti sono indispensabili in un catalogo dei corsi.

La possibilità di fare sondaggi, aiuta anche ad avere il punto di vista dei dipendenti stessi per capire quanto sono soddisfatti del programma di formazione o quali sono il loro suggerimenti sulle competenze che davvero applicano nello svolgimento del proprio lavoro. Analizzare i dati serve quindi a **gestire i talenti** ascoltando i dipendenti e, nell'ambito della formazione, il modo più rapido e flessibile per rispondere alle esigenze di ognuno è una piattaforma LMS.