ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 204 Wednesday 25 may 2022

Programmi di ricompensa per la formazione aziendale

La formazione viene spesso percepita come un'attività improduttiva e opprimente. Come sfruttare i programmi di ricompensa per motivare i dipendenti a completare i corsi?

Non ci sono dubbi: investire in programmi di formazione è importante per ogni tipo di azienda, poiché aiuta le persone a migliorare le proprie performance e i propri livelli di produttività.

Nonostante questo, la **formazione aziendale** viene spesso percepita come un'attività improduttiva e opprimente, tanto dai responsabili aziendali, quanto dai dipendenti che devono partecipare ai corsi. E, sebbene ci siano alcune persone auto-motivate che si ritagliano del tempo per partecipare ai corsi per amore dell'apprendimento e dei benefici che esso porta, ce ne sono tante altre che, sopraffatte dalle attività lavorative quotidiane, o memori di precedenti esperienze con corsi noiosi, non mettono la formazione in cima alla lista delle loro priorità.

Il risultato? Responsabili della formazione frustrati, spreco di risorse economiche e **programmi formativi inefficaci**.

Cosa fare quindi per motivare gli utenti a partecipare e impegnarsi attivamente nella formazione? Una possibile soluzione è offerta dai **programmi di ricompensa**, ossia quei processi finalizzati a premiare i dipendenti per la formazione svolta.

In questo articolo, scopriremo come funzionano i programmi di ricompensa e le tipologie di incentivi che puoi sfruttare per motivare i tuoi dipendenti a completare i corsi ad essi assegnati.

Le basi di un programma di ricompensa per la formazione

In un mondo ideale, i dipendenti dovrebbero svolgere i corsi di formazione con interesse e coinvolgimento. Tuttavia, nella realtà, è molto probabile che abbiano bisogno di una leggera spintarella per trovare la giusta motivazione.

Un **programma di incentivi per la formazione** contribuisce a potenziare la motivazione degli utenti e ad aumentare la loro attenzione nei confronti dei programmi formativi. Premiare i dipendenti per aver partecipato a un corso può infatti essere la spinta di cui hanno bisogno per considerare la formazione una priorità.

Naturalmente, affinché un programma di ricompense funzioni, è necessario che sia costruito correttamente. Nel caso della formazione, la **conoscenza acquisita** dovrebbe già essere un incentivo. È quindi estremamente importante che l'aspettativa principale della partecipazione alla formazione aziendale resti l'apprendimento.

Se il premio **mette in ombra il compito reale**, infatti, potresti distogliere l'attenzione da ciò che stai veramente cercando di ottenere, cioè l'aggiornamento delle competenze della tua forza lavoro. Il rischio, infatti, è che, spinti dalla voglia di ottenere la ricompensa offerta, i dipendenti svolgano la formazione in modo superficiale, con il solo obiettivo di completare il corso nel più breve tempo possibile.

In quest'ottica, diventa quindi molto importante che i premi siano presentati in modo da chiarire ai dipendenti che essi non sono l'unica ricompensa che otterranno dalla partecipazione ai corsi.

Eccoti, quindi, alcuni principi base per **costruire un efficace programma di ricompense per la formazione**.

1. Dimostra il valore dei tuoi programmi formativi

A volte, la connessione tra i contenuti dei corsi e l'effettiva attività svolta dai dipendenti non è chiara. Il risultato? I dipendenti non comprendono i vantaggi che possono trarre dalla formazione e le possibili ricadute positive sulle loro performance, si sentono frustrati, si convincono che il corso a cui li hai iscritti sia inutile e perdono interesse.

Se vuoi che gli incentivi alla formazione siano efficaci, assicurati che l'attenzione sia sempre concentrata sulla ricompensa intrinseca più importante: i vantaggi dell'apprendimento. Aiuta quindi i dipendenti a vedere gli incentivi come un bonus, e non come il motivo principale per completare i corsi.

Che si tratti di formazione sulla conformità o di un corso facoltativo sulle soft skills, i dipendenti dovrebbero sapere in che modo la formazione li aiuterà nel loro lavoro quotidiano.

Assicurati quindi di sottolineare il **valore della formazione** come messaggio principale. Ad esempio, se invii un'e-mail di invito allo svolgimento di un corso, poni l'attenzione sugli obiettivi della formazione, sui motivi per cui è stata loro assegnata e sui modi in cui semplificherà le loro attività.

2. Sii selettivo nella scelta dei premi e dei corsi

Premiare le persone per aver completato la formazione probabilmente migliorerà i **tassi di completamento** dei tuoi corsi. Ma questo non significa necessariamente che le persone stiano realmente assimilando ciò che vuoi che imparino.

Inoltre, prevedere automaticamente una ricompensa per il completamento di qualsiasi corso potrebbe comunicare l'idea che, se è previsto un incentivo, la formazione non è poi così importante o di valore.

Concentra quindi il tuo programma di premi solo sui **corsi che generano gli impatti maggiori sulle performance** dei tuoi collaboratori. Hai un nuovo prodotto che verrà lanciato a breve che il team di vendita deve conoscere al meglio? Fai in modo che la formazione sui nuovi prodotti diventi un obiettivo per una ricompensa convincente per i dipendenti.

3. Assicurati che l'incentivo abbia un valore per i tuoi dipendenti

È molto probabile che le borracce ecologiche o le torce di marca non rappresentino un premio di valore per i tuoi dipendenti. Assicurati quindi che il tuo programma di incentivi includa ricompense che possano effettivamente attirare l'attenzione dei tuoi dipendenti e aumentarne la motivazione.

4. Fai in modo che l'incentivo venga erogato in modo rapido e semplice

Viviamo in una società che brama una gratificazione immediata. Pertanto, assicurati che l'**erogazione della ricompensa** avvenga in tempi ragionevoli per i tuoi dipendenti e che non richieda procedure complesse e tortuose.

5. Collega l'incentivo a risultati misurabili

Per evitare che i tuoi dipendenti svolgano la formazione con superficialità, con il solo obiettivo di completare il corso nel più breve tempo possibile per ottenere la loro ricompensa, fai in modo che il tuo programma di incentivi sia collegato a un **risultato misurabile**, ad esempio l'ottenimento di un punteggio superiore all'80% nei test di apprendimento del corso.

Tipologie di ricompense per la formazione

Come abbiamo visto, è molto importante fare in modo che gli incentivi alla formazione consistano in ricompense che le persone desiderano effettivamente. In caso contrario, i tuoi dipendenti potrebbero perdere interesse e il tuo programma di incentivi risultare inefficace.

Ciò significa che dovrai selezionare con attenzione la **tipologia di premio** che vorrai concedere, assicurandoti che sia in grado di trasmettere l'apprezzamento nei confronti dell'attività svolta e, allo stesso tempo, fornisca un motivo convincente per completare la formazione.

Poiché le tipologie di ricompense possono essere altamente creative, ti riportiamo di seguito alcuni spunti utili.

1. Carte regalo e ricompense monetarie

Un modo popolare per migliorare la partecipazione alla formazione aziendale consiste nell'assegnare ai dipendenti **buoni regalo o ricompense in busta paga per il completamento dei corsi**.

2. Tempo libero retribuito

Un altro efficace metodo per conquistare la tua forza lavoro è quello di riconoscere **permessi retribuiti** in aggiunta a quelli maturati da contratto. Questo tipo di ricompensa ha il doppio vantaggio di mostrare ai dipendenti che tieni alla loro formazione, ma anche che comprendi la necessità di un equilibrio tra lavoro e vita privata.

3. Modalità di lavoro flessibile

Lavorare da casa è apprezzato da molti dipendenti. Un altro tipo di incentivo potrebbe quindi consistere nell'offrire ai tuoi dipendenti la possibilità di **svolgere la formazione da casa**. Ciò significa che, se un dipendente completa un modulo formativo all'inizio di una giornata lavorativa, può venire in ufficio più tardi in quella giornata. O, al contrario, dedicare la prima parte della giornata alle attività in sede e ritagliarsi le ore pomeridiane per completare la formazione online da casa.

4. Programma a punti

Premiare i dipendenti con un **sistema a punti** anziché con denaro è diventata la strategia di riferimento in molti programmi di incentivi alla formazione. Dopo il completamento con successo di un corso, i partecipanti guadagnano punti da riscattare immediatamente o da utilizzare in futuro. Puoi offrire incentivi come viaggi, merchandising ed elettronica, permessi retribuiti o qualsiasi altro prodotto che ritieni possa destare l'interesse del tuo target.