

5 misure di successo per contrastare la carenza di personale qualificato

1 – Essere un datore di lavoro attraente

Maggiore è il legame sviluppato dai collaboratori con una PMI, meno penseranno a cambiare datore di lavoro. Per rafforzare positivamente i legami con i propri collaboratori, sono necessari un'atmosfera di lavoro sana e un diffuso senso di responsabilità nel lavoro quotidiano. Il comportamento dei quadri dirigenti (tramite il buon esempio) costituisce a riguardo un importante parametro di riferimento. Oltre a ciò, è importante che i collaboratori possano svilupparsi e contribuire al successo dell'azienda con i propri punti di forza. Occorre rendere visibili queste qualità anche all'esterno. Al giorno d'oggi, la reputazione di un'azienda è fortemente influenzata da due fattori: esperienza diretta (prodotti, servizi, luogo di lavoro, team) e raccomandazioni (sia da parte dei collaboratori sia dei clienti). Entrambi i fattori possono essere promossi attivamente tramite i canali digitali (sito web e social media).

2 – Mostrare apprezzamento

La mancanza di apprezzamento provoca molte conseguenze negative, in particolare sulla salute dei collaboratori. Tuttavia, anche la mancanza di entusiasmo o di fiducia in sé stessi può avere un impatto negativo. Per apprezzamento si intende molto più di una semplice lode. Le lodi sono sì una parte importante dell'apprezzamento, ma sono limitate nel tempo. L'apprezzamento si concentra invece sulla persona in maniera duratura, sia in tempi buoni sia in tempi meno buoni. L'apprezzamento deve essere individuale, preciso, emotivo e personalizzato. Alcuni suggerimenti concreti:

- Colloqui personali
- Feedback regolari, onesti e costruttivi
- Riconoscimento reciproco all'interno del team
- Elementi concreti: stipendio e benefit accessori
- Sondaggi periodici presso i collaboratori (il loro feedback deve essere riportato nei risultati dei sondaggi)

3 – Proporre modelli di lavoro attraenti

Negli ultimi anni è andato aumentando il desiderio di condizioni di lavoro flessibili - e le PMI non possono più ignorare questa tendenza. Se il settore lo consente, l'home office (una o due volte a settimana) è da considerarsi ormai una pratica standard. Lo stesso vale per part-time e orari flessibili, che permettono ai collaboratori di conciliare lavoro e vita privata.

4 – Presentare l'azienda come luogo di formazione

È importante offrire opportunità di lavoro estive per gli studenti, impieghi a tempo parziale per chi desidera svolgere un secondo lavoro e possibilità di compiere un apprendistato. È importante accompagnare e sostenere i giovani interessati al lavoro in azienda fin dalle prime fasi, in modo che creino con essa un legame forte e precoce. In questo modo la formazione di lavoratori qualificati coinvolge già anche i giovani.

5 – Offrire opportunità di formazione continua

Occorre offrire in modo proattivo ai propri collaboratori opportunità di formazione continua. Lo sviluppo continuo dei team deve essere parte integrante del DNA dell'azienda. Oltre all'apprendimento formale (partecipazione a corsi, workshop e seminari), è anche importante promuovere l'apprendimento informale (in particolare il trasferimento di know-how all'interno dell'azienda).