

Carriere e mercati

I dati Solo un lavoratore su tre si sente «davvero impegnato» in azienda

L'arte di motivare i dipendenti in tempi di crisi

Studi, ricerche e corsi sull'argomento

Da cosa dipende realmente il successo duraturo di un'azienda? Ogni manager può contribuire in modo determinante a costruire un ambiente di lavoro ricco di significato, elemento che può essere fondamentale per i dipendenti per stare meglio ed essere coinvolti nella costruzione e nel raggiungimento di obiettivi "di valore" in una qualsiasi realtà organizzativa. In sintesi vi è la convinzione che ognuno si sente "engaged" nel momento in cui l'ambiente di lavoro gli assicura "significato".

Di "engagement" hanno discusso due guru delle risorse umane Dave e Wendy Ulrich, (rispettivamente professore della Ross Business School dell'Università del Michigan e psicologa, esperta di coaching), durante il convegno "Sen-

se-driven company - Come i leader creano organizzazioni generatrici di senso e successo", organizzato da CFMT, Cibiessen e IOCAP il 9 maggio scorso a Milano. Ulrich nel suo libro "Il perché del lavoro", appena uscito in Italia (Ed. **Branco Angeli**), suggerisce di aiutare i dipendenti cercando di rafforzare i loro punti di forza, invece di cercare di colmarne le lacune. Fondamentale anche la comunicazione specifica e concreta di qual è finalità sociale che muove le scelte dell'organizzazione.

Anche l'Università Liuc insieme alla London School of Business si è occupata di "impegno sul lavoro" con l'indagine "Engagement Research: cosa fare per permettere alle persone di lavorare al meglio", svolta, a livello internazionale dall'Istituto Cerca. Le aziende italiane che hanno partecipa-

to: Unicredit Group, Epson Italia, MapaSpontex, Acraf, Isem Group, Magazzini Gabrielli. "Una persona è «engaged» quando è fisicamente, intellettualmente ed emotivamente attaccata al proprio lavoro e all'azienda per cui lavora": è l'affermazione da cui parte questa ricerca. Con l'obiettivo di rispondere alle domande: Come si fa ad avere una squadra motivata? Che ruolo giocano i vertici aziendali? Quali gli elementi a cui i collaboratori danno più importanza? Nel dettaglio alcuni risultati: solo un dipendente su 3 nel mondo è "engaged". Il campione analizzato ha evidenziato un livello di "impegno" medio: con 38,4% di persone *highly engaged*, 58,73% *moderately engaged* e solo 2,43% di persone *disengaged*. Tra gli elementi motivanti sul lavoro: sicurezza del posto di lavoro, una vita

privata e lavorativa bilanciata, riconoscimento del mio contributo. "Vista la crisi le persone diventano un elemento fondamentale" spiega il professore della Liuc Vittorio D'Amato, direttore del Cerca.

L'"engagement" si insegna sin dall'Università. Ad avere avuto l'idea è stata la Luiss di Roma che quest'anno ha fatto viaggiare tre giovani studenti in giro per l'Italia per 17 giorni con l'obiettivo di far conoscere loro l'Italia migliore, vale a dire l'Italia che si impegna, e documentare l'esperienza su tutti i social network, tra cui Facebook e Twitter. Un'iniziativa che si ripeterà l'anno prossimo nello stesso periodo e che dovrebbe coinvolgere anche studenti Erasmus, con un viaggio che dovrebbe essere anche oltre confine e di durata maggiore.

Irene Consigliere

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Talenti

Il ruolo delle persone nei momenti difficili dell'economia

