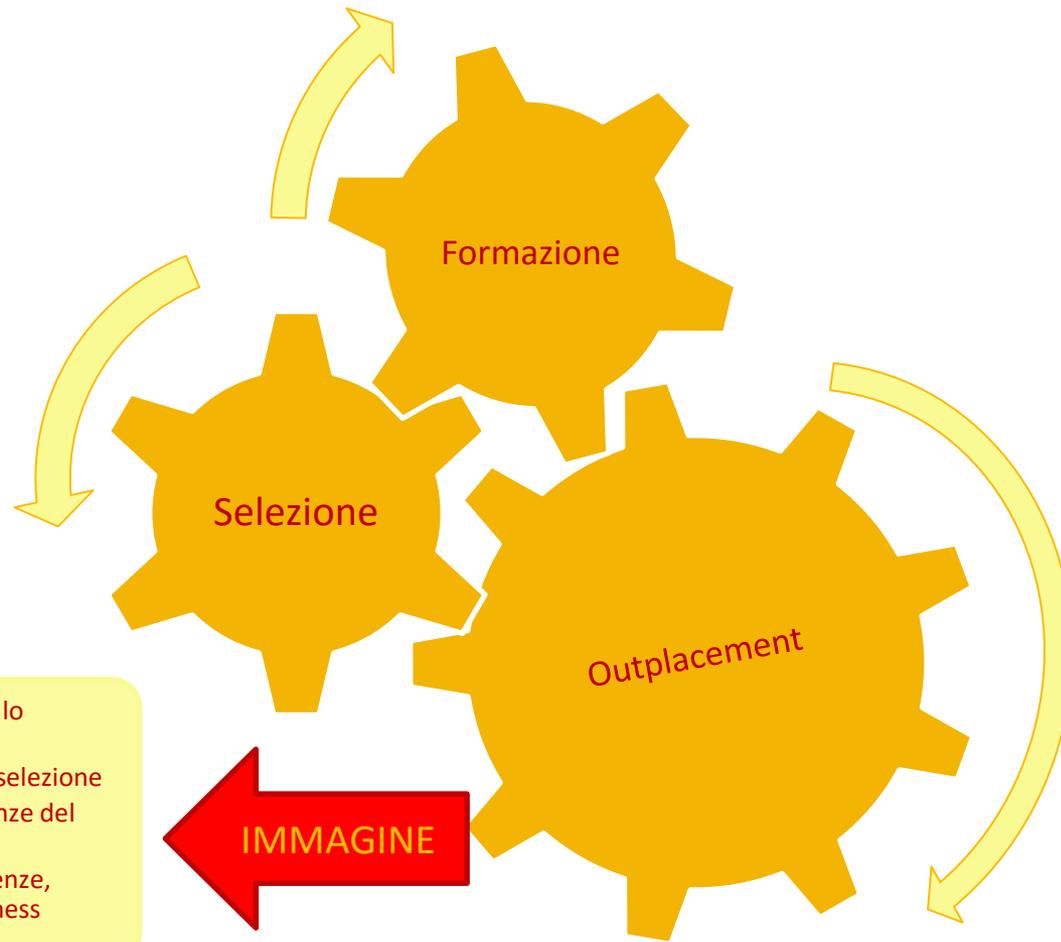


LICENZIARE O FORMARE?

Sara Rossi
Responsabile Servizi Outplacement



ELEMENTI SU CUI RIFLETTERE



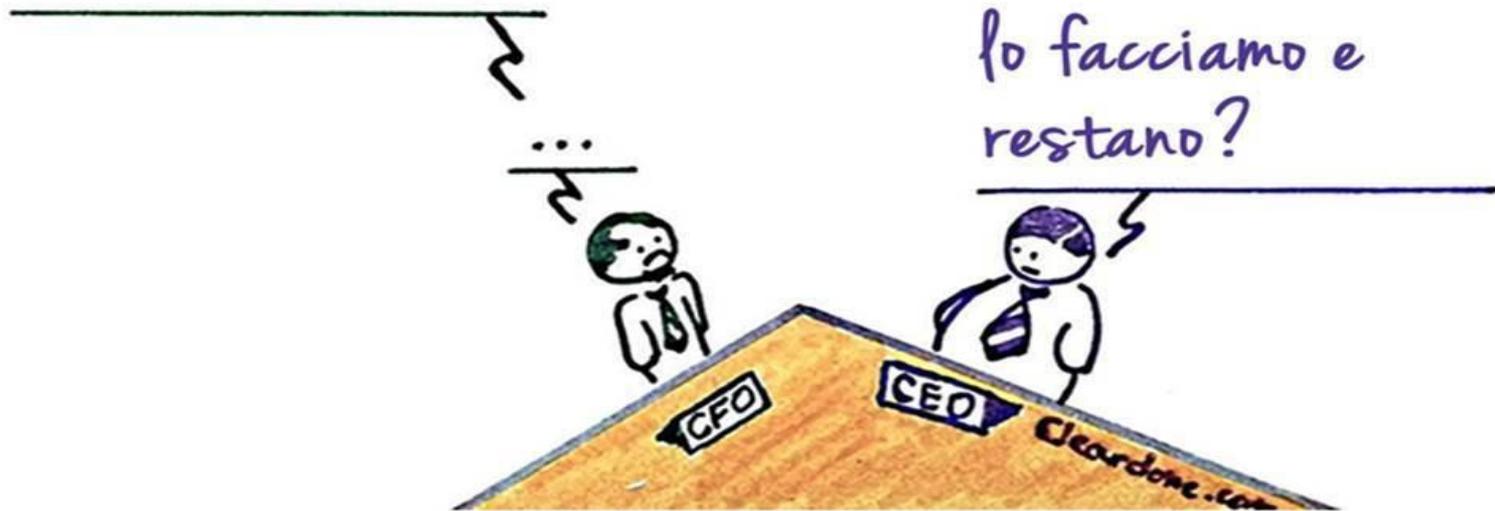
- Attrazione di nuovi talenti per lo sviluppo del business
- Riduzione dei tempi e costi di selezione
- Agilità nell'adattarsi alle esigenze del mercato
- Innovazione di idee e competenze, sviluppo nuovi modelli di business

IMMAGINE

FORMAZIONE

E se investiamo nei
nostri dipendenti
e vanno via?

E se invece non
lo facciamo e
restano?



FORMAZIONE

Partenza

- **Formazione come opportunità di sviluppo di business** e nuovi settori.
- Impensabile la staticità del dipendente con 10/20 anni di anzianità in azienda
- Molte aziende affermano di non trovare sul mercato le competenze richieste.

Formazione

- Necessità: **salvaguardare Conoscenza e Incrementare le Competenze** per essere **efficaci ed efficienti**
- **Riqualificare** all'interno crea valore aggiunto
- Utilizzo di **tecniche innovative e argomenti moderni** funzionali all'azienda e al dipendente

Arrivo

- Ritorno di immagine interno
- Ritorno di immagine esterno
- Competitività

OUTPLACEMENT



DEFINIZIONE

- supporto alla ricollocazione nel mercato del lavoro di dipendenti in uscita da un'azienda

Aspetto etico e di responsabilità sociale

SFATIAMO UN MITO

- L'Outplacement non è solo per casi di aziende in crisi e difficoltà...
- ...ma anche in tutti quei casi di cambi di strategie, cambi al vertice, outsourcing di servizi, scadenza contrattuale

LATI NEGATIVI DEL LICENZIAMENTO

- *capacità e possibilità di attrarre talenti*
- Influenza su prodotto, ambiente di lavoro, fidelizzazione dei dipendenti.
- Costi legati al contenzioso con riflessi *sull'immagine aziendale*

EMPLOYER BRANDING

DEFINIZIONE

immagine che l'azienda proietta sui lavoratori attuali e potenziali.
 In particolare, l'employer branding si riferisce anche alla struttura dei valori identificata dall'azienda come principio ispiratore di comportamenti e pratiche.

CARDINI FONDAMENTALI

RETENTION: capacità di trattenere talenti (fidelizzazione)

ATTRACTION: capacità di attrarre nuovi talenti

Possiamo citare i cosiddetti
 "fattori igienici e motivanti" di Herzberg.

Fattori igienici:
 condizioni fisiche dell'ambiente lavorativo
 sicurezza sul lavoro
 la sicurezza del lavoro

Fattori Motivanti:
 riconoscimento dei risultati
 percorso di carriera
 crescita professionale
 lformazione

I CASI:

Laurea, 15 anni di esperienza in area marketing e comunicazione in realtà dei servizi

Problema: evoluzione verso canali social e digital, internazionalizzazione della funzione

OUTPLACEMENT

Laurea, 15 anni di esperienza in area commerciale e sviluppo internazionale in multinazionale

Problema: cambio di strategia aziendale, fusione con altra realtà

RICOLLOCAZIONE INTERNA

Laurea, 25 anni in azienda padronale in ruoli manageriali nella stessa realtà

Problema: passaggio ad una gestione manageriale e internazionale

FORMAZIONE COACHING

FORMAZIONE

OUTPLACEMENT



Un investimento in formazione può bastare a colmare il gap? Tempo e Costi

RICOLLOCAZIONE INTERNA
valutazione di nuove posizioni in cui valorizzare anche con **FORMAZIONE** il dipendente

Quanto valgono le conoscenze e la "memoria storica" del dipendente?

EMPLOYER BRANDING:
azienda crede nelle persone e nel contributo individuale e professionale per lo sviluppo del business

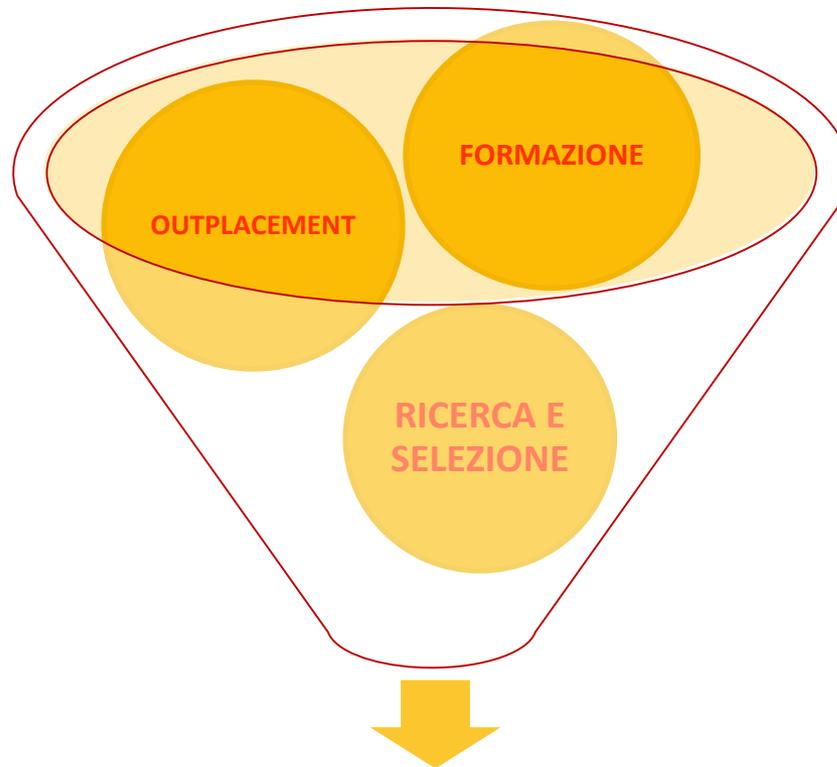
Le competenze richieste non sono trasmissibili in tempi veloci, tempi dettati dal mercato in cui lavora l'azienda.

Persone:
Il supporto che l'azienda può offrire in fase di uscita si trasforma in vantaggio competitivo definito come **EMPLOYER BRANDING**

Necessità di riqualificazione (**FORMAZIONE**) rispetto a nuovi obiettivi professionali con un occhio al passato e uno al futuro.



SETTER



Tre dimensioni in una sola struttura a 360° al servizio dell'azienda per supportarla in tutte le fasi e necessità contribuendo a rafforzarne l'EMPLOYER BRANDING

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Sara Rossi
Responsabile Servizi Outplacement

I nostri contatti:

SETTER Srl

 Via Carcano 13 – 21047 Saronno (VA) - ITALY

 Via Desenzano 14 – 20146 Milano - ITALY

 +39 02 40303308

 contattaci@setterconsulting.it

 www.setterconsulting.it

 [linkedin.com/company/setter-selezione-e-formazione](https://www.linkedin.com/company/setter-selezione-e-formazione)

 [facebook.com/SetterSelezioneEFormazione](https://www.facebook.com/SetterSelezioneEFormazione)

SETTER Business School

 Via Risorgimento 63 - 20099 Sesto S. Giovanni (MI) - ITALY

 www.setterbs.it