***Il ROLI (Return On Learning Investment)***

A titolo informativo e di esempio, illustriamo di seguito il modello ROLI, (*Return On Learning Investment*), proposto da Nathan J. Greeno, nel *Corporate Learning Strategies*, pubblicato da ATD, che consiste in un modello che coinvolge cinque domini di input dell’organizzazione:

1. Dominio 1: Input dell’organizzazione;
2. Dominio 2: Input dei dipendenti;
3. Dominio 3: Ritorno dell’organizzazione;
4. Dominio 4: Ritorno dei dipendenti;
5. Dominio 5: Ritorno degli *stakeholders* esterni.

Gli *stakeholders* esterni di un’organizzazione sono concentrati nel ricevere valori diversi a seconda dei cinque domini di riferimento.

Tale modello prevede che gli input derivanti dall’organizzazione, impattino su cinque diverse fasi di sviluppo (Dominio 1):

1. Fase 1: Allineamento Capitale Umano;
2. Fase 2: Implementazione della formazione;
3. Fase 3: Delineamento dei percorsi di carriera;
4. Fase 4: Disegno delle opportunità di apprendimento;
5. Fase 5: Strategia di valutazione.

I risultati misurabili sono frutto di trasformazioni che sono monitorate attraverso il ROLI e che sono rappresentati come incrementi in:

* 1. Produttività e profitto;
  2. Qualità e prezzo;
  3. Sicurezza e consenso.

L’obiettivo è quello di concentrare l’attenzione sul ritorno per gli *stakeholders* di un’organizzazione, che diventa risultato dell’implementazione delle diverse sezioni del modello ROLI (Dominio 5).

Per raggiungere questo obiettivo, l’organizzazione che apprende si deve concentrare nel sostenere e far crescere la risorsa più preziosa che possiede: il proprio capitale umano.

Le cinque fasi sopra descritte, servono come *input* all’organizzazione, secondo il business strategico delineato dall’azienda (Dominio 3):

* La gestione delle performance;
* Il raggiungimento delle aspettative;
* L’attrazione ed il trattenimento in azienda dei talenti;
* La gestione dei dipendenti;
* Il successo dell’unità di business.

I dipendenti risponderanno a loro volta a questo modello organizzativo, reinvestendo il loro sapere nell’organizzazione (Dominio 2), attraverso:

* La soddisfazione delle esigenze;
* L’espansione degli obiettivi dei ruoli;
* L’accrescimento professionale;
* La misurazione del proprio apprendimento;
* La promozione del reinvestimento.

In risposta all’investimento, il ritorno per i dipendenti si evidenzierà nel Dominio 4 in:

* Occupabilità;
* Soddisfazione;
* Accrescimento;
* Arricchimento;
* Impegno.

Spesso il risultato dell’integrazione di un modello tale, diventa una trasformazione delle attività che coinvolge la definizione delle aspettative dei diversi ruoli in azienda e che può prevedere di inserire il responsabile risorse umane o il responsabile del dipartimento formazione nell’area strategica dell’azienda, per far sì che questo processo sia funzionale al business di riferimento, altrimenti sarà davvero difficile riuscire a costruire ed implementare una strategia di *learning organisation*.