

 ebook

10 modi per migliorare il benessere nella vostra organizzazione

Se la soddisfazione sul lavoro vi sembra un'utopia o credete che non ci sia alcun legame tra produttività ed efficienza, questo e-book potrebbe farvi cambiare idea.

Chi vi ha chiesto come stavate al lavoro oggi? E a chi lo avete chiesto?

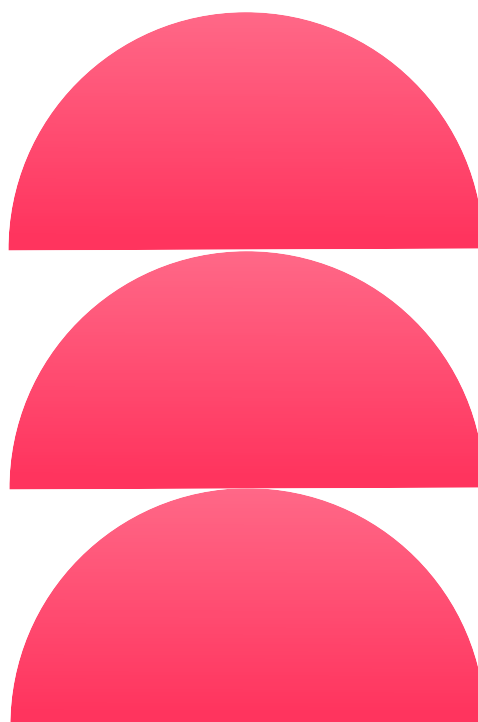
Potrà sembrarvi strano, ma presumiamo che questo sia accaduto – o almeno dovrebbe accadere più spesso nelle aziende.

Quando le persone sono felici, i risultati sono visibili. **Ma come facciamo a sapere se lo sono?** La risposta è semplice: attraverso il benessere lavorativo. Se la felicità sul posto di lavoro vi sembra un'utopia o non vedete un legame con la produttività o l'efficienza, questo e-book che abbiamo creato con Factorial potrebbe cambiare la vostra prospettiva.

Il futuro è nel benessere, ma potete prepararvi fin da ora e scoprire cosa potete fare per garantire che la vostra organizzazione si impegni in processi che promuovano la felicità dei dipendenti.

Potete iniziare a mettervi alla prova. Se lavorate nel settore delle risorse umane o siete interessati a questo argomento, rispondete a queste 10 domande e analizzate la vostra azienda. Questo vi dirà cosa potete fare per responsabilizzare i vostri dipendenti e migliorare il loro benessere.

Non si tratta di sognare, ma di agire. Pronti?



1. La vostra azienda si impegna per il benessere sul lavoro?

L'obiettivo del benessere sul lavoro è che una persona si senta connessa, sicura e soddisfatta della propria situazione lavorativa. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario un **equilibrio tra i vari fattori che influenzano la vita dei dipendenti in azienda.**

Secondo l'Osservatorio HR 2023, il 46% dei lavoratori italiani ha cambiato lavoro o intende farlo, evidenziando un crescente malessere. Solo l'11% dei lavoratori dichiara di stare bene rispetto alle dimensioni del benessere lavorativo: psicologico, relazionale e fisico. Inoltre, appena il 7% si dichiara felice sul lavoro.

Un'indagine dell'Osservatorio condotta in collaborazione con BVA Doxa rivela che solo il 9% degli italiani afferma di stare bene nell'impiego attuale considerando le tre dimensioni del benessere: fisico, psicologico e relazionale. Appena il 5% si dichiara "felice" al lavoro. Un lavoratore su tre si è assentato almeno una volta nell'ultimo anno per motivi di stress o ansia, ma solo un'azienda su due offre servizi a supporto.

Per migliorare il benessere lavorativo, è importante credere nel concetto e dimostrare che è un chiaro obiettivo aziendale. Creare piccole abitudini nella vita di tutti i giorni, come più riconoscimento, più gratitudine, più conversazioni individuali, più supporto psicologico e più flessibilità lavorativa, può fare la differenza.

2. L'employer branding è una priorità?

L'employer branding non è importante solo all'esterno. Aiuta anche a rafforzare i valori aziendali, a migliorare la comunicazione con i dipendenti e a scoprire se i loro obiettivi sono in linea con quelli dell'azienda.

La strategia chiave Mantenimento dei dipendenti

Cosa vi aiuta di più nella vostra strategia di employer branding?

- La trasparenza
- Apprezzamento del talento
- Valori aziendali
- Programmi di crescita, retribuzione o benessere

L'employer branding non consiste nel presentare un'immagine falsa. Si tratta di enfatizzare gli aspetti positivi della vostra azienda e di lavorare su quelli negativi.

3. Promozione: qualità o quantità?

Siamo abituati a dire che il talento va trattenuto, riportiamo una citazione Francisco Fernández Yuste, consulente di carriera e LinkedIn Top Voice, presente al nostro evento di Madrid, *"Il talento va goduto, e quindi bisogna formare le persone senza temere che se ne vadano"*.

Come ha raccomandato Amanda Maireles, Engagement Manager di Factorial, durante il nostro evento, l'azienda dovrebbe investire in un'offerta formativa di qualità, riconoscendo la motivazione di ogni persona e creando un piano individuale.

Non pensate a quando i dipendenti lasceranno l'organizzazione. Pensate a ciò che lasciano mentre ne fanno parte.

Sapevate che il 45% delle organizzazioni dichiara che la carenza di talenti è una priorità? Attirare i migliori talenti oggi è difficile. Allora perché non investire in una formazione di qualità?

4. Quali vantaggi sociali offre la vostra azienda?

Anche se sappiamo che i benefit per i dipendenti hanno un impatto sulle strategie di fidelizzazione e di assunzione, sono poche le aziende che attualmente offrono tali programmi alla propria forza lavoro. È giunto il momento di verificare se la vostra organizzazione utilizza tali programmi e, in caso contrario, di capire perché.

Lucía Rojo, dell'azienda spagnola Sofinco, ci ha detto che nella sua azienda tutti i dipendenti lavorano tre giorni in ufficio e due a casa. La cosa più importante è che il team sia soddisfatto di questo modello, in **quanto promuove l'equilibrio tra lavoro e vita privata e allo stesso tempo favorisce le relazioni** interpersonali. Tuttavia, ciò non significa che questo sistema sia perfetto per tutte le aziende.

La chiave del successo quando si introducono i benefit per i dipendenti è adattarli alle esigenze delle persone.



5. Leader di squadra o manager?

I manager e i team manager svolgono un ruolo cruciale. Tuttavia, non tutti i manager sono anche dei buoni leader. È importante capire le differenze tra i due ruoli e conoscere le competenze necessarie.

Secondo Isabel Lopez di Great Place to Work: **“I buoni leader hanno la passione di sostenere le persone. Dovrebbero dare priorità alla leadership inclusiva perché lavoriamo con individui unici”.**

Lucía Rojo di Sofinco ha sottolineato: “Un buon leader non delega compiti, ma delega responsabilità”.

6. Misurate il benessere sul lavoro?

Nel 2024, la salute mentale dei lavoratori italiani ha assunto un ruolo centrale nel dibattito sul benessere aziendale. Secondo un rapporto di Orizzonte Scuola, **il 76% dei lavoratori ha manifestato sintomi di stanchezza, stress e ansia legati al lavoro**, evidenziando un malcontento generale verso le misure intraprese dalle aziende per tutelare la salute mentale

Inoltre, il 40% dei lavoratori italiani ha dichiarato di aver effettuato almeno un' assenza per malessere emotivo. Questi dati sottolineano l'importanza per le aziende di adottare strategie efficaci per promuovere il benessere mentale dei dipendenti.

Una delle misure più efficaci è l'implementazione di incontri regolari one-to-one tra manager e dipendenti, al fine di monitorare il benessere emotivo e affrontare tempestivamente eventuali problematiche. Dedicare del tempo a ciascun membro del team almeno una volta al mese, o preferibilmente su base settimanale, può favorire una comunicazione aperta e un ambiente di lavoro più sano.

Secondo l'Osservatorio HR Innovation Practice, appena il 9% dei lavoratori italiani gode di benessere psicologico, relazionale e fisico . Questo evidenzia la necessità per le aziende di non solo disporre di strumenti per promuovere il benessere, ma anche di utilizzarli efficacemente, creando una cultura organizzativa che valorizzi e supporti attivamente la salute mentale dei propri dipenden



7. Come si può misurare il benessere?

Un modo per misurare il benessere è l'**Employee Net Promoter Score (eNPS)**, un sistema per registrare la fedeltà e l'impegno dei dipendenti. Viene posta una semplice domanda: "Consiglierebbe la sua azienda come luogo di lavoro?".

Gli intervistati rispondono su una scala da 0 a 10, dove 0 è il meno probabile e 10 il più probabile.

L'eNPS è un metodo molto efficace per capire il coinvolgimento e la fedeltà dei dipendenti.

I sondaggi sul clima lavorativo e sulla soddisfazione dei dipendenti offrono l'opportunità di ottenere informazioni più approfondite sul benessere dell'organizzazione. I fattori decisivi sono le domande poste e l'analisi delle risposte. Non ha senso limitarsi ad archiviare i sondaggi.

Se notate persone demotivate nella vostra organizzazione, consideratela una sfida per migliorare la situazione e aumentare il benessere.

Comprendere i pro e i contro dei diversi strumenti vi permetterà di fare una scelta migliore e di utilizzare gli strumenti giusti o una loro combinazione. È fondamentale effettuare un'analisi dettagliata dei dipendenti e dell'organizzazione.

Ricordate che si possono anche inventare nuovi metodi. Per esempio, Happyforce ha un evento mensile chiamato "Un caffè con il capo", in cui Sergio Gancedo, uno dei fondatori dell'azienda, parla con i dipendenti. Queste conversazioni offrono una preziosa opportunità di interazioni di qualità.

Investire tempo e risorse in strategie per misurare e promuovere il benessere sul lavoro è fondamentale. Dopo tutto, al giorno d'oggi non è importante solo la soddisfazione dei clienti, ma anche ciò che i dipendenti dicono dell'organizzazione.

Se i dipendenti temono strumenti come l'intelligenza artificiale o l'automazione, ricordate loro che non possono sostituire il loro talento, ma integrarlo.

8. Misurate il benessere sul lavoro?

Una delle cose migliori del benessere è che è misurabile. Grazie a misure basate sui dati, le aziende possono adattare e migliorare i loro processi per ottimizzare continuamente l'ambiente di lavoro.

Ci sono molte metriche tra cui scegliere, come:

- tasso di turnover
- sviluppo dei dipendenti
- assenze e assenteismo
- Numero di candidature segnalate dai dipendenti
- Motivi per cui i dipendenti lasciano l'azienda
- Design dello spazio di lavoro

Il benessere può essere misurato anche quando si lavora da casa. Utilizzate la gamification e le riunioni digitali, ad esempio, per rafforzare lo spirito di squadra. La riduzione dei contatti fisici non deve portare a un indebolimento dei rapporti tra colleghi.

9. Quali domande ponete ai vostri team?

Fernández Yuste suggerisce un metodo semplice per misurare il benessere in azienda:

In un progetto pilota, introdurre due semplici domande in due momenti chiave della giornata lavorativa: all'inizio e alla fine della giornata, la cui risposta può essere indicata con un numero da 1 a 10:

- **Come si sente?**
- **Può spiegare perché si sente così?**

Questa combinazione non solo fornisce dati quantitativi, ma rivela anche le ragioni alla base delle risposte. Se una persona inizia la giornata con un umore pari a 4 ma la termina con un 8, questo è un chiaro segno di un'esperienza lavorativa positiva.

10. Cosa vorreste che gli ex dipendenti dicessero della vostra azienda?

Dirsi addio fa parte della vita, soprattutto in un mondo del lavoro in continua evoluzione. Ma non sarebbe bello se una persona che se ne va continuasse a raccomandare l'azienda ad altri?

Riflettete su questo punto e scrivete anche quello che vorreste che dicessero. Questo vi aiuterà a mantenere la concentrazione e a capire se le vostre misure attuali stanno andando nella giusta direzione.

Il processo di offboarding è un'opportunità per raccogliere feedback preziosi. Una buona strategia di uscita va oltre la semplice firma dei documenti. Dovrebbe includere tre elementi essenziali:

- Tempo → Non abbiate fretta, ma prendetevi il tempo necessario per la conversazione.
- Pianificazione → Preparare la conversazione per renderla significativa.
- Empatia → L'attenzione deve essere rivolta alla persona che se ne va, non all'azienda.

Un'opzione è quella di utilizzare un questionario precedente per raccogliere opinioni sull'atmosfera lavorativa. In alternativa, è possibile integrare questi argomenti direttamente nell'intervista. Il feedback ottenuto è essenziale per le misure future volte a migliorare l'ambiente di lavoro.

Sostenere le aziende per il benessere delle persone è uno degli obiettivi chiave di Factorial. Scopri insieme a noi come l'utilizzo di Factorial potrebbe facilitarti nella gestione e implementazione del benessere aziendale. Richiedi una demo!

