



WELLBEING

***Contrattare il benessere
in azienda***

a cura di Daniele BALLO e Grazia MAZZÉ

WELLBEING

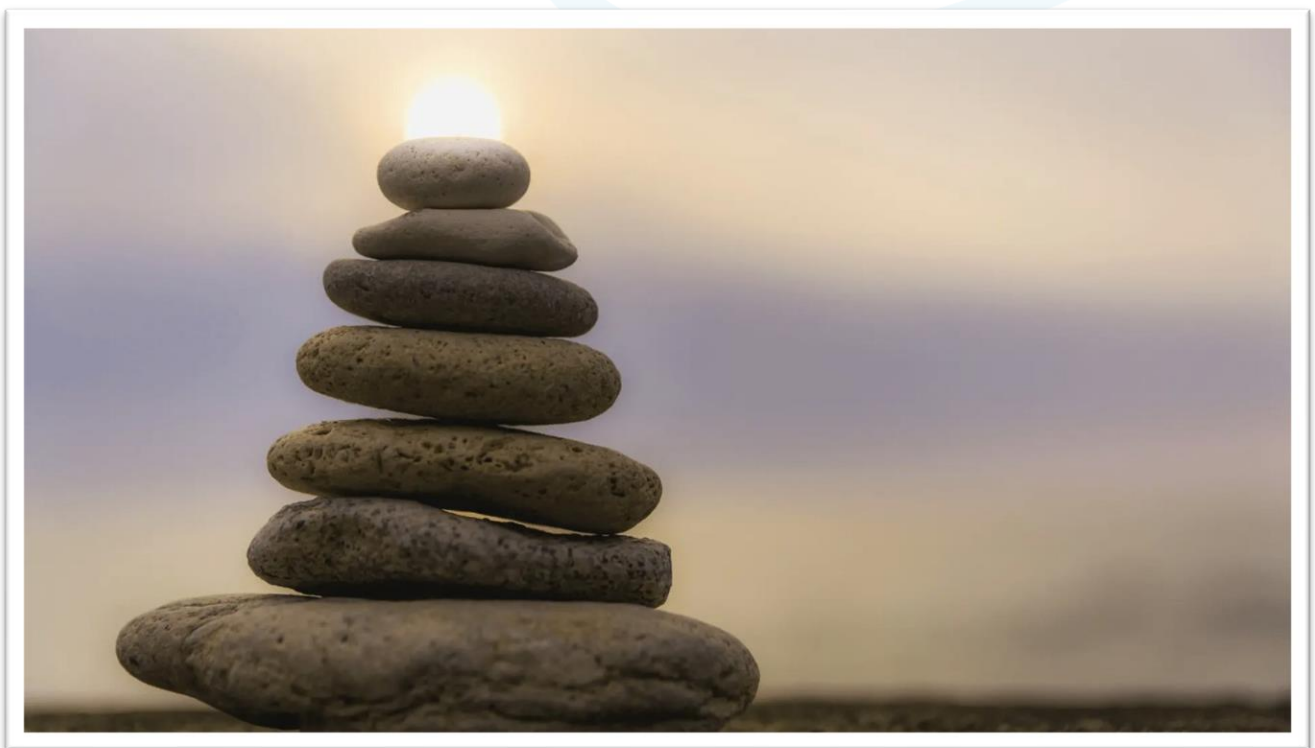
Cos'è?

È un termine utilizzato per intendere un benessere a 3 livelli, mentale, fisico ed emotivo.

È una politica di welfare aziendale, il "workplace wellbeing", nel contesto lavorativo; comprende tutte le azioni che possono rendere il lavoratore motivato e coinvolto nelle attività che svolge; in particolare per ciò che riguarda gli aspetti della salute fisica, psicologica e ambiente di lavoro.

È assodato un legame tra produttività e wellbeing dei lavoratori; un dipendente sereno può garantire maggiormente il raggiungimento dei risultati aziendali.

Le persone trascorrono il 60% del proprio tempo lavorando; un ambiente che possa garantire il loro benessere è fondamentale per la produttività; inoltre, limita lo stress da lavoro, il rischio di infortuni ed episodi di mobbing e bullismo.



I vantaggi del wellbeing per le aziende

Le iniziative possibili per promuovere il wellbeing in Azienda sono tante; alcune necessitano di risorse economiche, altre richiedono soltanto un cambio di visione, in ogni caso i benefici che ne derivano giustificano le spese, studi confermano che il ritorno dell'investimento è pari al 230%.

Quali sono questi vantaggi?

- Aumento della produttività
Una sana alimentazione e l'esercizio fisico migliora la capacità cognitiva e di concentrazione, utile per una maggiore produttività.
- Migliore salute tra i dipendenti
I lavoratori in salute gestiscono meglio lo stress, condividono buone abitudini e si registreranno meno permessi ed aspettative.
- Facilità nel reclutare talenti, minori tassi di turnover e assenteismo
Il wellbeing contribuisce all'*employer branding* dell'Azienda, (marchio dell'Azienda). Un potenziale candidato valuterà oltre all'aspetto economico anche la presenza di programmi di benessere; inoltre, ridurrà il tasso di turnover dei lavoratori presenti, riducendo i costi per formare nuove risorse.



Come promuovere il wellbeing in Azienda

- Analizzare la situazione in Azienda e incontrando i dipendenti singolarmente si può elaborare un piano di supporto conosciuto come EAP (Programma di Assistenza ai dipendenti).
Chiedere a ciascun lavoratore cosa vorrebbe migliorare in Azienda, se è sottoposto a particolare stress, se ha tempo sufficiente da condividere con i propri cari e tempo per praticare attività fisica. Gli EAP sono programmi pensati per invogliare il lavoratore a condividere una serie di temi e problematiche a livello personale, quali problemi finanziari, relazionali e legali e problematiche a livello professionale come conflitti, obiettivi di carriera e stress lavoro correlato.
- Promuovere la crescita professionale al raggiungimento di risultati, istituendo regole chiare che favoriscono lo sviluppo delle carriere, certamente migliora il livello di motivazione dei dipendenti; il lavoratore si impegna di più se seguito ed apprezzato, tutto a vantaggio della produttività.
- Fornire un supporto ai lavoratori per alcune problematiche di tipo personale, come l'abuso di sostanze quali fumo ed alcol, depressione ed ansia, dimostra l'attenzione alla salute mentale dei dipendenti migliorando la fiducia tra datore di lavoro e lavoratore.
- Un esempio di wellbeing aziendale è promuovere programmi di cui i dipendenti possono beneficiare per mantenersi in forma e salute, come stringere accordi con palestre, centri medici e centri benessere situati in prossimità della sede di lavoro.
È importante condividere articoli e studi al fine di aumentare la consapevolezza tra tutte le risorse umane riguardo l'importanza del prendersi cura del proprio corpo.

Il wellbeing non è un'iniziativa sporadica, è un processo che non si esaurisce in pochi giorni; investire nel wellbeing significa investire nelle persone che ogni giorno supportano il business aziendale. Una volta stabilite tutte le iniziative bisogna impegnarsi a mantenerle affinché il cambiamento diventi permanente.

Le politiche di wellbeing non possono escludere i lavoratori da remoto anche se le possibilità d'incontrare e confrontarsi con il lavoratore sono minime. È importante includere i lavoratori da remoto in attività di gruppo, per riunioni e incontri con altri membri del team.



L' HR wellbeing manager

- Una strategia di wellbeing può risultare complessa, un *HR wellbeing manager*, a cui è richiesta competenza necessaria, può occuparsi del wellbeing dei dipendenti; questo professionista ha il compito di allineare le esigenze dell'organizzazione con le esigenze dei dipendenti, elaborando e condividendo piani, prevedendo corsi di formazione e di orientamento. Le *soft skill* rappresentano un valido aiuto per i lavoratori, potranno confrontarsi con una figura che li aiuterà a sviluppare gli aspetti di *active learning*, resilienza, gestione dello stress e gestione del tempo. Il manager del wellbeing ha inoltre il compito di coordinarsi con il reparto di marketing e comunicazione, per diffondere al meglio la nuova visione aziendale e far conoscere le nuove politiche ai clienti, ai fornitori, ai potenziali dipendenti e a tutti gli *stakeholder*.

È fondamentale monitorare la reale efficacia dei piani di wellbeing adottati; il responsabile del benessere si occuperà di garantire che il lavoratore condivida e partecipi alle varie iniziative promosse.

Considerando un ritorno economico evidente, l'investimento iniziale potrebbe essere una criticità alla politica di wellbeing aziendale. Bisogna considerare i costi per assumere un wellbeing manager, rinnovare locali e arredi, integrare nuovi software, organizzare incontri, eventi ed attività. Una soluzione potrebbe essere quelle che le misure possono essere adottate in maniera graduale, così da non impattare in maniera significativa sull'investimento iniziale.

Come migliorare l'ambiente di lavoro

- I programmi di wellbeing prevedono il rinnovo dei luoghi di lavoro, con spazi più accoglienti e luminosi, con condizioni che migliorano il benessere organizzativo, riconoscendo il posto di lavoro come un luogo pensato per esprimere al meglio le capacità dei lavoratori; ad esempio, presenza di piante, grandi finestre, l'utilizzo di colori per stimolare la creatività, scrivanie e sedie comode, aree relax, aree per i bambini, sale giochi.

Offrire più flessibilità

- Il wellbeing aziendale può essere promosso offrendo ai dipendenti maggiore flessibilità.
Flessibilità intesa non solo come una tipologia di contratto flessibile ma anche per politiche che permettono ai lavoratori orari flessibili in entrata e uscita dal lavoro, lavorare alcuni giorni in smart working, frequentare programmi di formazione continua e altre azioni che possono migliorare il morale e il loro benessere.

Eliminare le operazioni noiose e ripetitive

- Un software pensato per ridurre e facilitare una serie di compiti ripetitivi e noiosi, fonte di stress per i lavoratori, può semplificare l'organizzazione e la pianificazione del lavoro, tra i vari team, tra i reparti e tra lavoratori in sede e in remoto.
Così il lavoratore potrà esprimere al massimo il proprio potenziale con un impatto positivo sulla produttività.

Promuovere la mobilità sostenibile

- Il wellbeing aziendale è anche promuovere la mobilità sostenibile in azienda, incoraggiando l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi, monopattini elettrici, e-bike, bike sharing o incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico. Il lavoratore pratica un po' di attività fisica e l'Azienda si dimostra attenta alle tematiche ambientali.

Organizzare incontri a tema salute e benessere

- Wellbeing aziendale è invitare i dipendenti a eventi tematici riguardo la salute e il benessere, permettendo ai lavoratori di comprendere a fondo l'importanza della cura del proprio benessere fisico, mentale e sociale. Workshop, meeting, convegni su alimentazione, sport, salute, work life balance, possono effettivamente spingere i lavoratori ad adottare le nuove politiche aziendali.

Incoraggiare la socializzazione

- Incoraggiare i lavoratori a legare tra loro può portare risvolti positivi per tutta l'organizzazione. I lavoratori tenderanno a incoraggiarsi l'uno con l'altro e a partecipare alle iniziative wellbeing insieme come per esempio le riunioni all'aria aperta tra i team, visite guidate, attività di volontariato, attività di team building aziendale.

Organizzare sfide e giochi tra dipendenti

- Fare leva sullo spirito competitivo dei dipendenti e sul team working potrebbe portare ottimi risultati, premiare coloro più dediti all'esercizio fisico o coloro che totalizzano più passi durante il mese sono esempi di promozione delle attività.

Concessione di un giorno di "non malattia"

- Le organizzazioni aziendali potrebbero concedere un giorno di permesso retribuito in più all'anno non di malattia. In America è conosciuto come *unsick day* (giorno senza malattia), una opportunità per il dipendente di prendersi un giorno all'anno da dedicare alla propria salute, utilizzandolo per esempio per andare dal dentista, una visita cardiologica, le analisi del sangue.

Non è detto che i dipendenti siano disposti a praticare sport, utilizzare e-bike o cambiare la propria alimentazione, le abitudini radicate sono difficili da cambiare. Inoltre, alcuni programmi wellbeing suggeriscono la competizione tra dipendenti, alcuni potrebbero non averne intenzione. Pertanto l'adesione, per quanto è possibile, dovrebbe essere su base volontaria, così da non forzare la partecipazione

Un altro aspetto da considerare è il trattamento dei dati sensibili, è necessario assicurare la tutela dei dati personali acquisiti, soprattutto quando il dipendente condivide informazioni riguardo la sua salute.





UILTEC
TESSILE ENERGIA CHIMICA