

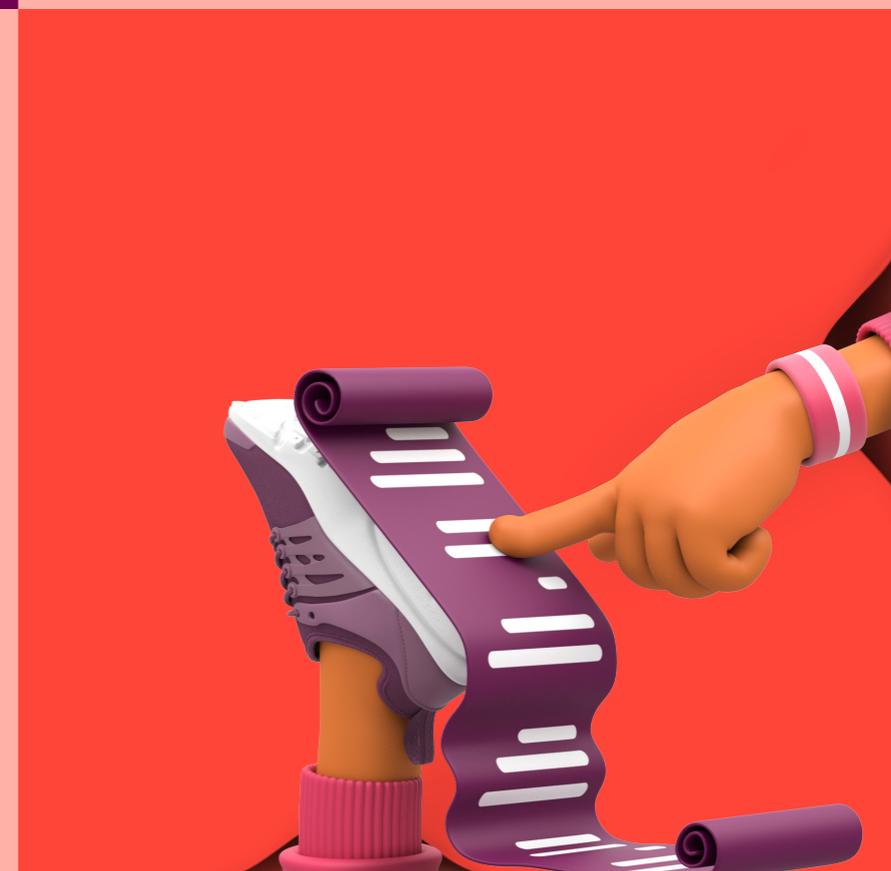
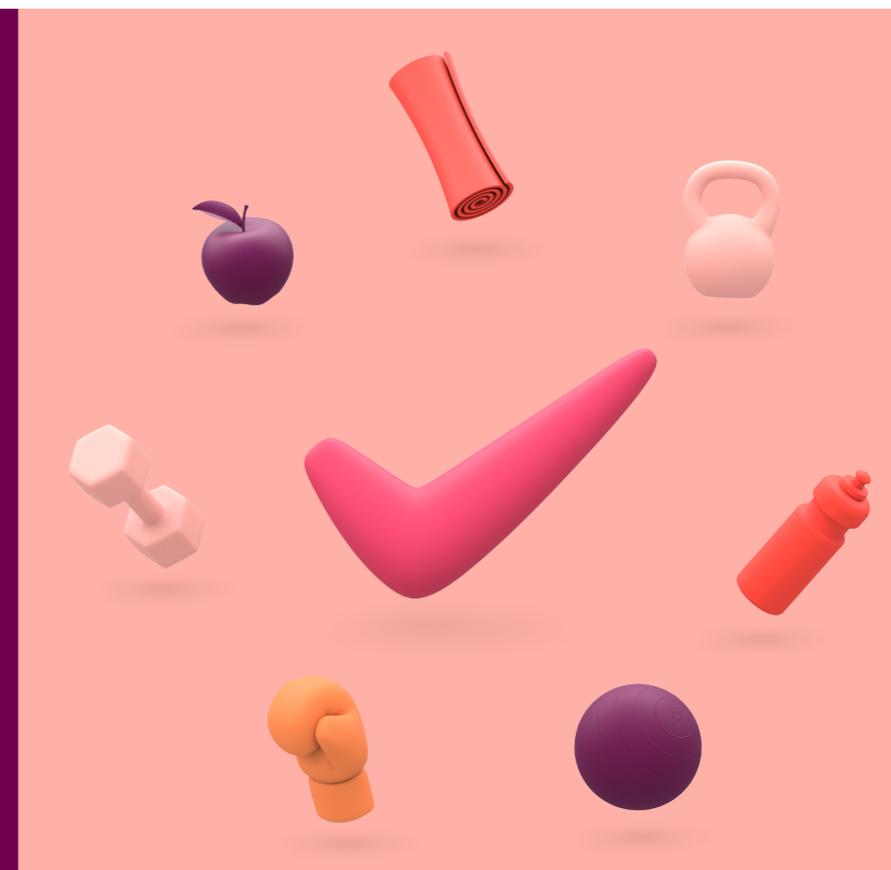
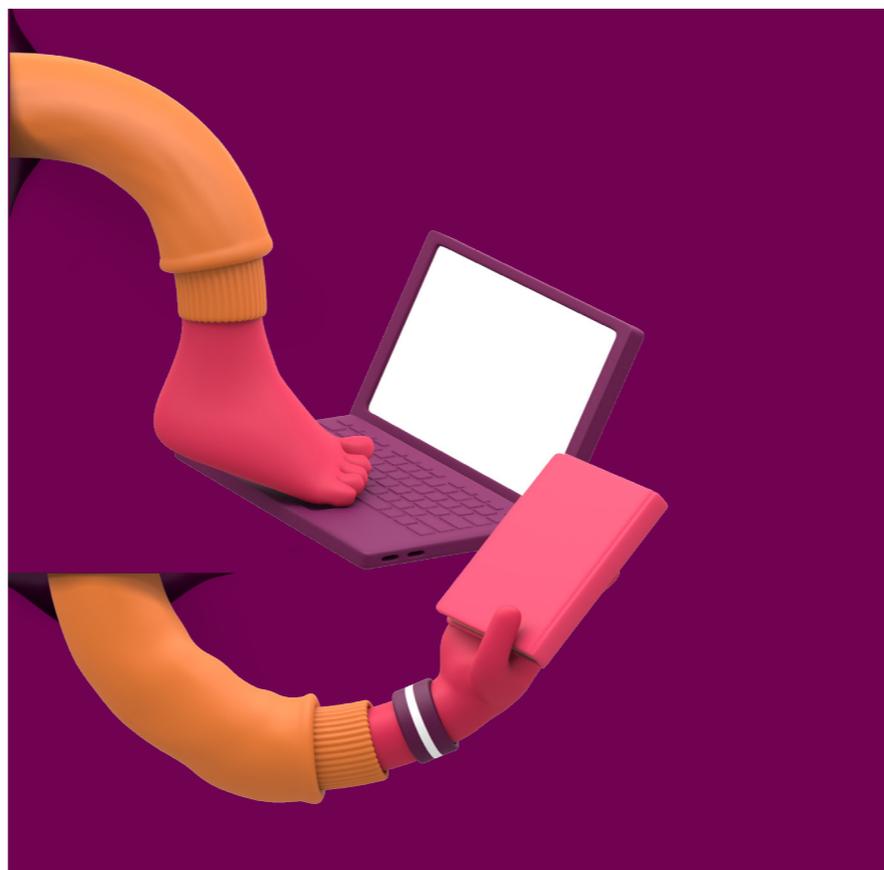
Gympass

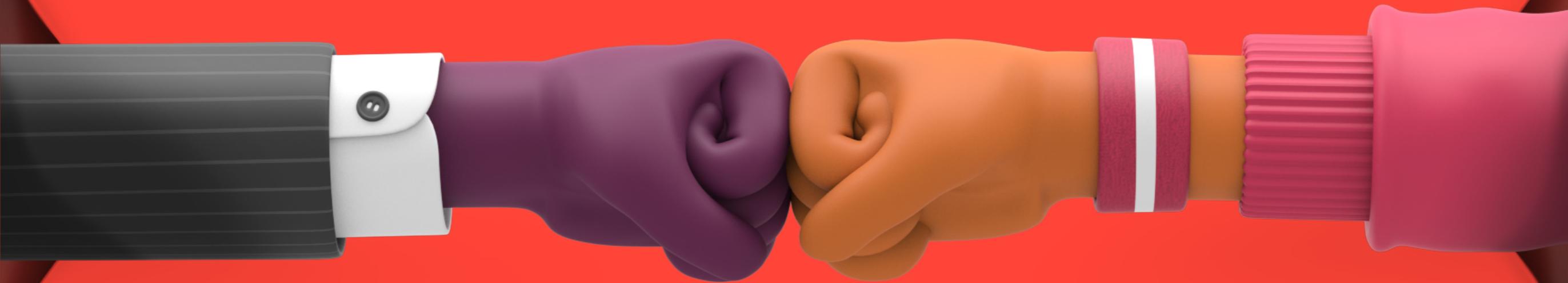
# Benessere dei dipendenti: come sviluppare un programma che aumenti retention e produttività



# Indice

- 3** La storia del benessere dei dipendenti
- 4** I costi di turnover e disengagement
- 6** Fattori motivazionali che influenzano la produttività e la soddisfazione
- 8** In che modo i programmi di benessere supportano la retention dei dipendenti
- 10** Elementi essenziali da includere nel tuo programma di benessere per i dipendenti
- 12** La Check list del tuo programma di Wellbeing
- 14** Sostieni mente e corpo per aiutare i dipendenti a sentirsi bene





## La storia del benessere dei dipendenti

Il concetto del benessere dei dipendenti ha iniziato a svilupparsi negli anni '80, dove voleva essere una strategia per [abbattere i costi sanitari](#) in crescita costante. All'epoca, parlando di benessere, si poneva molta enfasi solo sulla salute fisica.

Oggi il benessere dei dipendenti è ancora al centro dell'attenzione, ma adesso ci si concentra anche su quello mentale e non più solo fisico. I dipendenti vogliono e si aspettano che i loro datori di lavoro offrano servizi che contribuiscano in positivo al benessere, alla qualità della vita e alla salute.

Gli stress quotidiani hanno spesso effetti negativi sulla salute mentale e fisica delle

persone e il modo in cui un dipendente si sente può essere direttamente correlato alla qualità del suo lavoro e al modo in cui collabora con i suoi colleghi.

L'implementazione di un programma per il benessere dei dipendenti non è vantaggiosa solo per i dipendenti, ma anche per i datori di lavoro, senza contare che può essere utilizzata come strategia aziendale con un impatto diretto sui profitti di un'azienda.

In questa guida completa ti presenteremo dati e informazioni utili sui reali costi del turnover, i modi per influenzare la produttività e la fidelizzazione e una spiegazione di come i programmi di benessere per i dipendenti possano migliorare le strategie di ritenzione, nonché alcuni elementi essenziali di cui avrai bisogno per creare il tuo programma su misura.



# 1. I costi di turnover e disengagement

Le risorse umane possono avere un impatto diretto sui profitti netti della loro organizzazione attraverso una serie di misure volte al contenimento dei costi.

Alcune di esse includono:

- Offrire stipendi e benefit competitivi
- Implementare programmi di sviluppo professionale
- Creare un ambiente di lavoro sano e privo di dipendenti nocivi
- Assumere le persone giuste

Quando i dipartimenti HR danno vita a un ambiente in cui le persone desiderano lavorare, è più probabile che queste sviluppino un senso di appartenenza e siano meno predisposte a lasciare il posto di lavoro entro pochi anni.

Escludendo le misure di contenimento dei costi menzionate in precedenza, due dei principali fattori di perdita economica per le aziende, in particolare le piccole e medie imprese, sono il turnover e disengagement. In effetti, circa il [79% dei proprietari di piccole imprese](#) riferisce che il turnover non solo rallenta la crescita, ma ha anche un impatto negativo sulla produttività.

Nelle piccole imprese i costi di disengagement in azienda e la bassa produttività sono dilaganti e provocano effetti a lungo termine da cui ci si mette un po' a riprendersi.

Ecco una ripartizione dei costi da esaminare per scoprire l'impatto reale di turnover e disengagement.

## Costi di turnover in azienda

Il turnover in azienda si riferisce alla perdita nel tempo dei talenti impiegati presso un luogo di lavoro. Il conteggio include qualsiasi dipendente che lasci l'azienda, quindi anche i licenziamenti e le cessazioni, i pensionamenti e i trasferimenti di sede sono da considerarsi come parte del turnover.

Ogni azienda ha un tasso di turnover dei dipendenti, ma quello delle PMI risulta essere particolarmente elevato per alcuni motivi piuttosto diffusi, come cattiva gestione, salari stagnanti e poca o nessuna flessibilità. Oltre il **68%** delle piccole e medie imprese ha registrato turnover nell'ultimo anno.

Il turnover è direttamente correlato al modo in cui vengono trattati i dipendenti e alla mancanza di benefit a cui possono accedere. Secondo il [Retention Report 2019](#), la dirigenza avrebbe potuto evitare il 77% del turnover.

Questo crea una spesa ulteriore per i datori di lavoro, visto che sostituire un dipendente costa tra i sei e i nove mesi di stipendio per quella posizione, secondo [SHRM](#). Ad esempio, se stai cercando di assumere un dipendente per un ruolo da \$ 45.000 all'anno, potrebbe costare da \$ 22.500 a \$ 33.750.

Questi costi hanno spesso conseguenze più dannose e sono più difficili da recuperare per le piccole e medie imprese, che devono riuscire a gestire anche la carenza di personale ed è per questo che, per loro, è fondamentale concentrarsi sulla retention in azienda qualificati.

Alcuni dei costi diretti del turnover includono i costi di assunzione, separazione, inserimento, riduzione della produttività e i costi derivanti dal lasciare la posizione non occupata.

I costi nascosti del turnover possono essere difficili da quantificare, ma è importante per i datori di lavoro prendere atto che il turnover possa causare: i dipendenti che se ne vanno portano con sé anche beni inestimabili, come conoscenze ed esperienze che non sempre possono essere sostituite.

## Costi del disengagement in azienda

Per disengagement intendiamo la mancanza di senso di appartenenza al posto dove si lavora, per cui i dipendenti non coltivano entusiasmo, né mettono impegno, tanto nelle loro attività lavorative quanto nell'azienda.

Spesso questo tipo di dipendenti si assentano, arrivano in ritardo, diffondono negatività sull'organizzazione e tendono a opporre resistenza al lavoro di squadra come a qualsiasi altra iniziativa che contribuisca al progresso dell'azienda.

Questo fenomeno è particolarmente marcato in ambienti come le piccole o medie imprese, perché la presenza di pochi dipendenti significa che sono tutti esposti all'influenza negativa del disinteresse, rispetto alle grandi imprese, in cui può interessare solo un reparto o una

posizione.

Una volta che si tiene conto di aspetti come ritardi cronici, turni mancati, perdita di produttività e perturbazione di altri dipendenti con atteggiamenti di negatività, si stima che ogni dipendente disinteressato costi circa il **34%** del suo stipendio.

Se ritieni che nessuno dei tuoi dipendenti sia effettivamente disinteressato a ciò che fa, ripensaci: negli Stati Uniti un incredibile **80%** dei lavoratori non ama quello che fa e solo il 30% circa di quelli impiegati a tempo pieno è coinvolto nel proprio lavoro.

Questo è il motivo per cui i datori di lavoro devono investire in iniziative che migliorino direttamente il coinvolgimento, la produttività e la soddisfazione dei dipendenti; è solo affrontando questi aspetti che si può aumentare la fidelizzazione e garantire la soddisfazione dei dipendenti.



**Un rapporto del 2019 ha rilevato che l'88% delle piccole imprese con posizioni da occupare non è riuscito a trovare alcun lavoratore qualificato o ne ha trovati pochissimi, con conseguente allungamento delle tempistiche e un aumento del costo medio di sostituzione di un dipendente.**

## 2. Fattori motivazionali che influenzano la produttività e la soddisfazione

---

Quando si tratta di ridurre insoddisfazione, turnover e disinteresse, hai delle opzioni disponibili. Ci sono una serie di azioni che la tua azienda può intraprendere per influenzare la produttività e la soddisfazione dei tuoi dipendenti.

### Una cultura positiva sul posto di lavoro

La presenza di una cultura positiva sul posto di lavoro porta a un maggior numero di dipendenti più soddisfatti ed entusiasti di far parte del team. Quando i dipendenti sono più felici hanno maggiori probabilità di soddisfare o superare le aspettative, spesso trovandosi bene a collaborare con i colleghi e a condividere idee.

Inoltre, una cultura aziendale positiva è più motivante: i dipendenti soddisfatti sono [dal 10 al 12%](#) più produttivi di quelli che non lo sono.

### Riconoscimento dei dipendenti

Riconoscere i traguardi dei tuoi dipendenti, anche in maniera minima, può contribuire a sviluppare il loro orientamento all'obiettivo e ad migliorare il morale sul posto di lavoro. Inoltre, li



spinge a essere più produttivi e può persino dare vita a un sano spirito di competizione tra colleghi.

## Opportunità di sviluppo e avanzamento professionale

Molte persone lavorano meglio quando hanno un obiettivo o un traguardo da raggiungere. È più probabile che siano produttivi quando sanno di avere l'opportunità di poter progredire nell'azienda a una posizione con maggiori incentivi, lavorando sodo.

Infatti, il [53% degli intervistati dal sondaggio EdAssist](#) ha riferito di preferire di restare più a lungo del previsto presso un luogo di lavoro che fornisce accesso a opportunità di sviluppo professionale.

## Inserimento corretto

La prima impressione che trasmetti stabilisce le basi di come un dipendente inizia a lavorare. Grazie a un buon processo di inserimento è possibile aumentare dell'[82%](#) la retention dei nuovi assunti.

Chi desidera gestire questo processo in modo corretto dovrà fornire ai nuovi dipendenti una panoramica accurata di una giornata in azienda dotandoli di tutto il necessario per sentirsi preparati a iniziare la formazione sul posto di lavoro e offrendo un'esperienza che li aiuti a sentirsi accolti dai loro nuovi colleghi.

## Pianificazione flessibile

La pianificazione flessibile crea senso di autonomia nei dipendenti e permette loro di configurare i propri orari di lavoro, contribuendo alla soddisfazione e alla produttività dei dipendenti, perché fornisce loro la libertà di strutturare il lavoro così che si adatti alle proprie esigenze familiari e sociali e permette loro di

perseguire passioni che non rientrano nel programma dalle 9 alle 18.

## Retribuzione competitiva

Uno dei principali motivi per cui i dipendenti lasciano volontariamente il lavoro è la mancanza di un compenso adeguato. Quasi [la metà di tutti i decisori](#) afferma che i dipendenti cambiano lavoro per trovare una paga migliore altrove.

La retribuzione competitiva si basa sulla posizione lavorativa, sulla difficoltà del lavoro e sul tempo già trascorso presso un'azienda. La retribuzione erogata ai dipendenti è un indicatore di quanto apprezzi ciò che fanno.

In parole povere, i dipendenti che sentono che il loro lavoro è valutato correttamente hanno maggiori probabilità di rimanere più a lungo presso l'azienda.

## Benefit interessanti

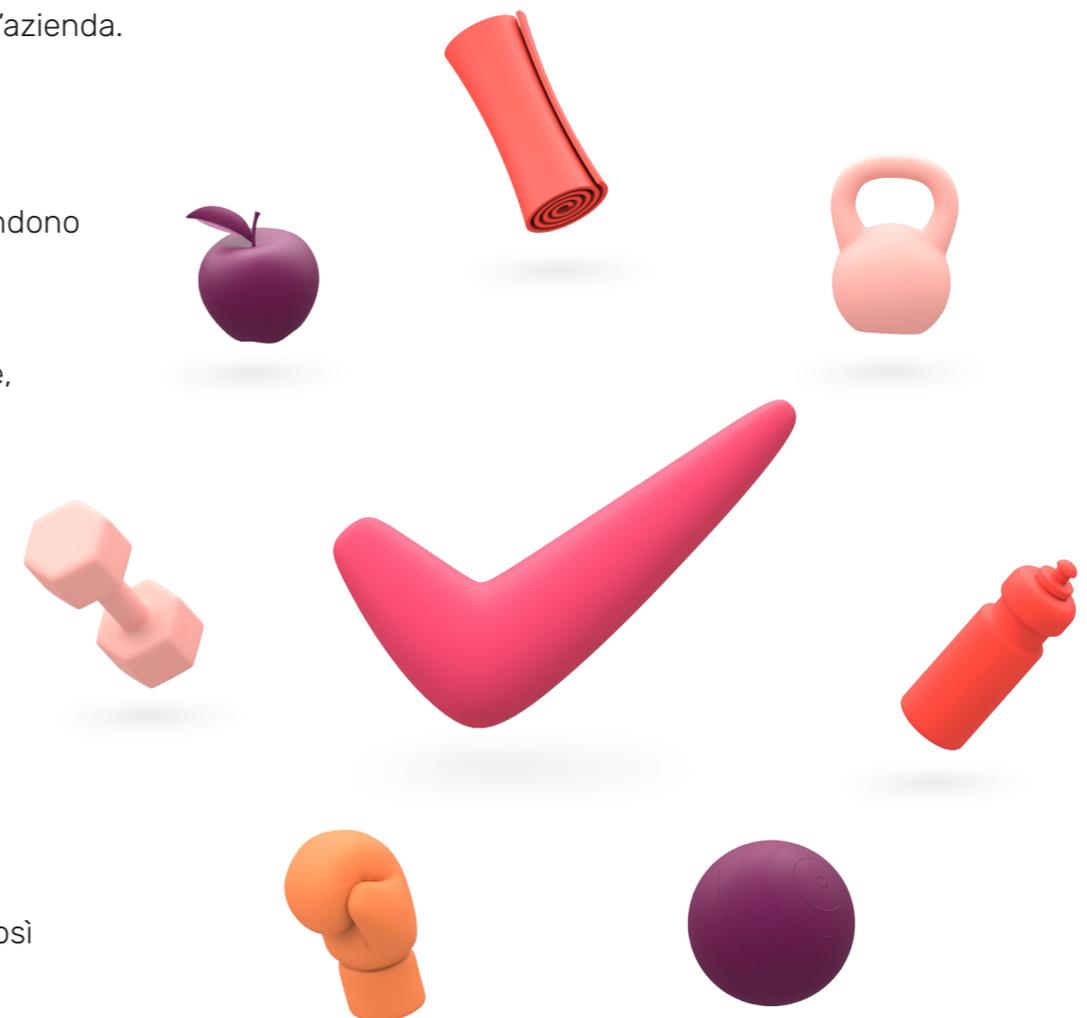
Quando cercano un lavoro, i dipendenti tendono a considerare l'intero pacchetto offerto da un'azienda, non solo lo stipendio.

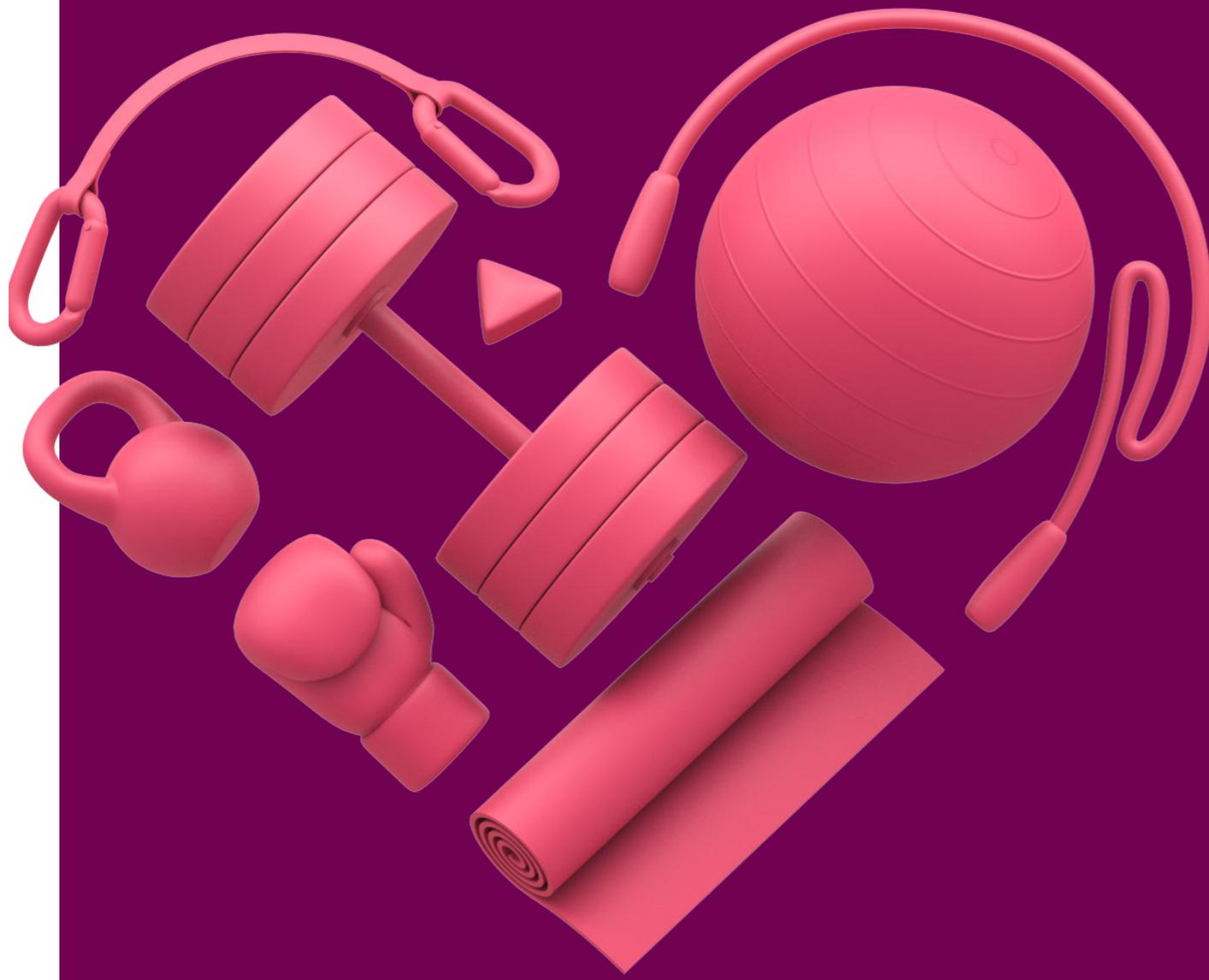
Fornendo benefit esclusivi al tuo personale, come assicurazione sulla vita, ferie pagate, festività, rimborsi per le tasse scolastiche, assicurazione sanitaria, programmi di benessere e opzioni 401k, darai ai tuoi dipendenti l'impressione di aver trovato qualcosa nella tua azienda che non potrebbero altrimenti trovare altrove.

Questi fattori sono tutti fondamentali per migliorare retention aziendale: concentrati sull'aggiornamento delle strategie di retention a intervalli regolari, così

da adattarti ai cambiamenti e rimanere un'opzione di lavoro competitiva nel tuo settore.

Ad esempio, sempre più aziende hanno aggiunto programmi di benessere ai loro pacchetti di benefit, allo scopo di contribuire alla soddisfazione e alla salute dei propri dipendenti e assicurarsi che restino per periodi più lunghi. Alcune tra le più grandi aziende, come Google, Asana, Zappos e Twitter, hanno incorporato programmi di benessere nell'offerta lavorativa, ispirandosi agli elementi essenziali delineati da [Fortune Magazine](#) per il successo di questo tipo di strategie.





### **3. In che modo i programmi di benessere supportano la retention in azienda**

---

Una strategia di successo per la retention in azienda deve avere un impatto sull'intero personale: non esistono due dipendenti uguali.

La chiave per garantire la felicità dei tuoi dipendenti è pensare alle cose dal loro punto di vista. Quali obiettivi hanno, sia a livello personale che professionale?

Volendo assicurarti che i tuoi dipendenti si sentano apprezzati, considera tutti gli aspetti del loro rapporto col datore di lavoro. Ed è proprio qui che le iniziative strategiche orientate alla loro soddisfazione possono risultare utili.

Le strategie di retention sono essenziali per assicurarti di non

perdere i migliori talenti. Alcune delle strategie più comuni includono:

-  **Fornire formazione continua e percorsi di avanzamento.**
-  **Offrire i benefit giusti.**
-  **Fornire feedback più positivi.**
-  **Guadagnare la fiducia dei tuoi dipendenti con trasparenza.**
-  **Includere i tuoi dipendenti nelle decisioni importanti.**
-  **Favorire un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.**
-  **Fornire programmi di benessere per i dipendenti.**
-  **Creare un ambiente pulito e sicuro per i dipendenti.**
-  **Assicurarsi che i tuoi dipendenti non siano oberati e non si sentano schiacciati dal lavoro.**

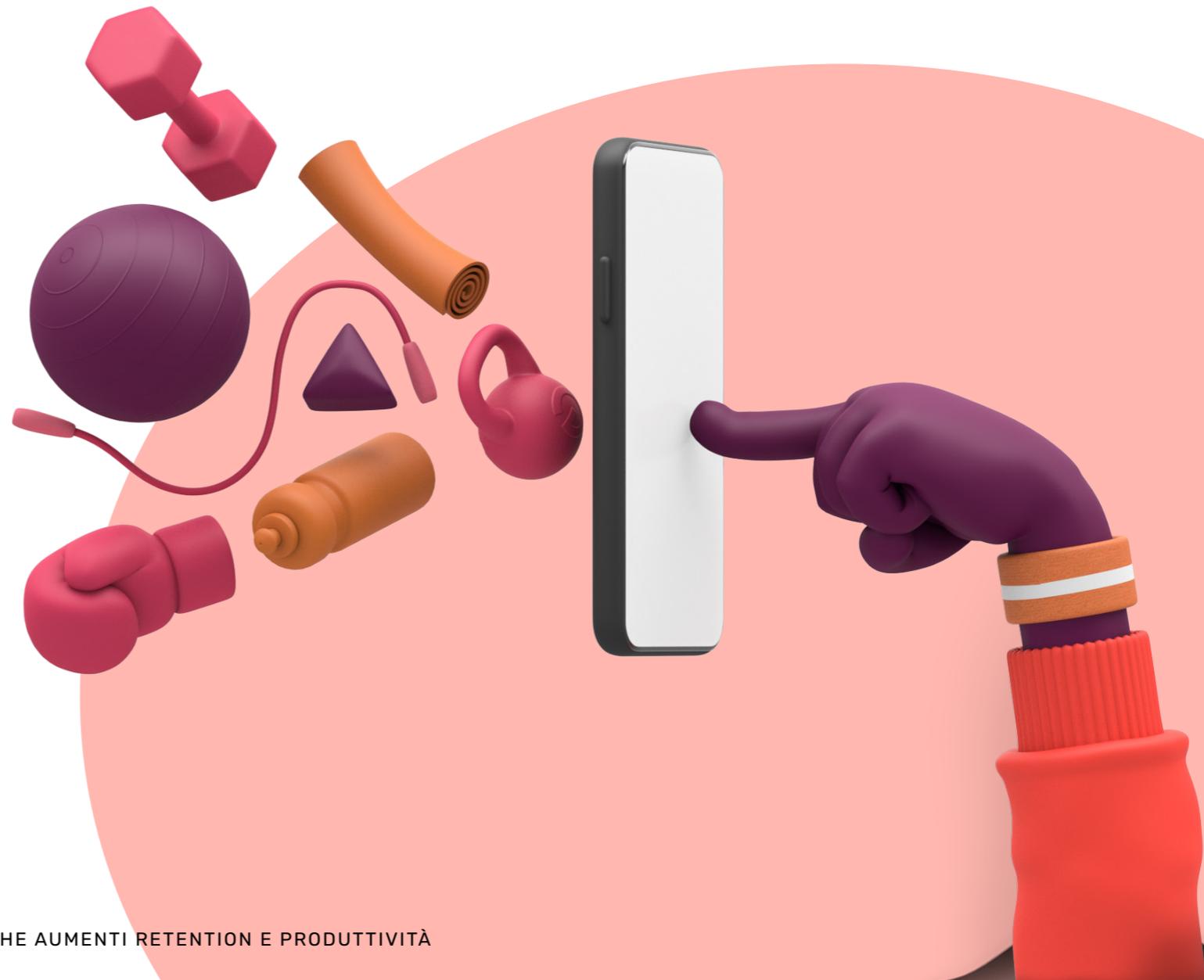
Questa lista non è certamente esaustiva. Alcune aziende creano le proprie strategie esclusive, sviluppandole ad hoc per i dipendenti grazie all'input dei membri del team.

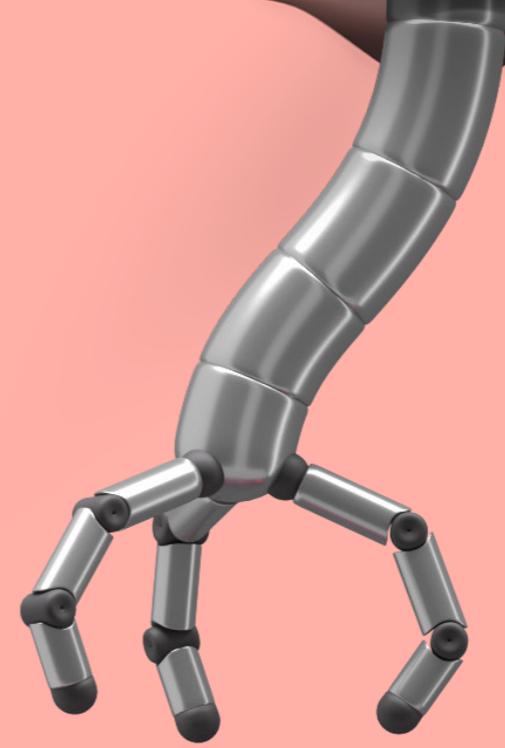
Scoprire cosa funziona e cosa non funziona per i tuoi dipendenti è il modo migliore per fidelizzarli. Tuttavia, è abbastanza certo che una cosa fondamentale per qualsiasi persona sia il proprio benessere globale.

Tutti vogliono sentirsi bene con sé stessi e i programmi di benessere per i dipendenti incoraggiano le persone a prendere il controllo del proprio benessere fisico e mentale in modo positivo e divertente.

I termini più ampi, benché un programma di benessere sia di per sé un esempio di una strategia di ritenzione, può anche fungere da base a supporto degli altri tipi di sforzi volti a raggiungere lo stesso obiettivo.

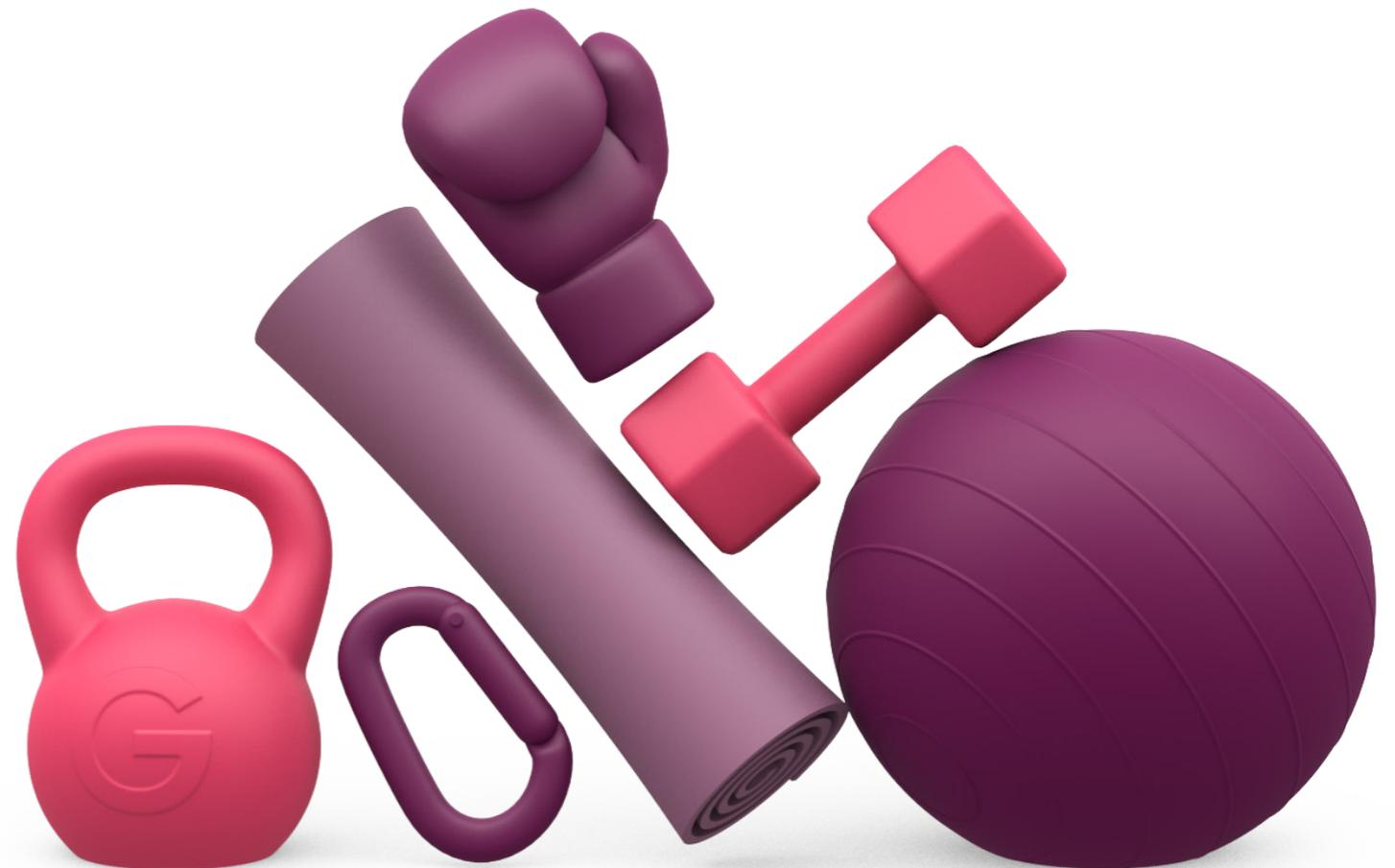
Quando i dipendenti riconoscono che i datori di lavoro li stanno aiutando a migliorare la loro salute fisica e mentale, contribuendo al loro benessere e alla loro felicità, reagiranno meglio anche ad altre iniziative, come quelle di formazione per aiutarli ad avanzare nella carriera all'interno dell'organizzazione, o quando la direzione esprime il proprio riconoscimento per un lavoro ben fatto.





## 4. Elementi essenziali da includere nel tuo programma di benessere per i dipendenti

I programmi di benessere sono una strategia di retention che si concentra sul miglioramento della salute e della produttività dei dipendenti. Il modo più efficace per aiutare il tuo team a sentirsi meglio e a migliorare la qualità della vita è attraverso un approccio olistico al benessere.







## 5. La Check list del tuo programma di Wellbeing

---

Un programma di benessere ben consolidato può fare la differenza nel modo in cui i dipendenti si sentono, si comportano, lavorano e producono. Li incoraggia a raggiungere i loro obiettivi e a realizzare le loro aspirazioni, il che li fa sentire seguiti e apprezzati.

Dai un'occhiata alla nostra Check List nella pagina successiva per creare e implementare un eccellente programma di benessere per la tua azienda.

# La Check list del tuo programma di Wellbeing



- Un programma di incentivi per incoraggiare i dipendenti a partecipare
- Valutazioni dei rischi per la salute
- Portale web facile da gestire per permettere al dipartimento HR di monitorare i progressi
- Educazione alla salute
- Ambiente sociale e fisico di supporto
- Un efficace programma di comunicazione per l'inserimento per massimizzare le iscrizioni
- Supporto alla salute mentale
- Corsi di fitness, abbonamenti a palestre, tracker, ecc.
- Piattaforma facile da usare e ad accesso illimitato per gli utenti finali



**Dai ai tuoi dipendenti un pass per sentirsi bene.**

Scopri di più su

**Gympass**

## **Sostieni mente e corpo per aiutare i dipendenti a sentirsi bene**

Il benessere dei dipendenti dovrebbe essere considerato una priorità fondamentale per la tua organizzazione, non solo a loro vantaggio ma anche a vantaggio della tua attività. È un elemento fondamentale che aiuta la tua azienda in crescita a sostenere il proprio successo.

Lo sviluppo di un buon programma di benessere è un modo per abbracciare il lato "umano" delle risorse umane, così da sostenere il benessere dei dipendenti e dei clienti, migliorando al contempo i profitti.

Tuttavia, con budget limitati, è difficile supportare veramente ogni dipendente con una serie di offerte olistiche per il benessere. Per fortuna, grazie a Gympass hai accesso a uno sportello unico che include oltre 700 attività per tutte le aree della salute, dal movimento alla mindfulness.

Queste offerte di benessere sono accessibili a chiunque, ovunque. Ogni dipendente può trovare esattamente ciò che desidera nella propria regione. Che si tratti dei loro corsi preferiti presso le strutture GetFit, di sessioni di personal training presso le sedi di Urban Fitness o della loro pratica di meditazione preferita con Calm, i dipendenti possono concentrarsi sul miglioramento del proprio corpo e della propria mente, che migliora quindi il loro umore e li aiuta a sentirsi bene.

Collegati oggi stesso a una rete di partner per il fitness e il benessere [iscrivendoti a Gympass](#), la tua soluzione all-in-one per lo sviluppo di un programma di benessere di successo che aumenti la ritenzione e la produttività.