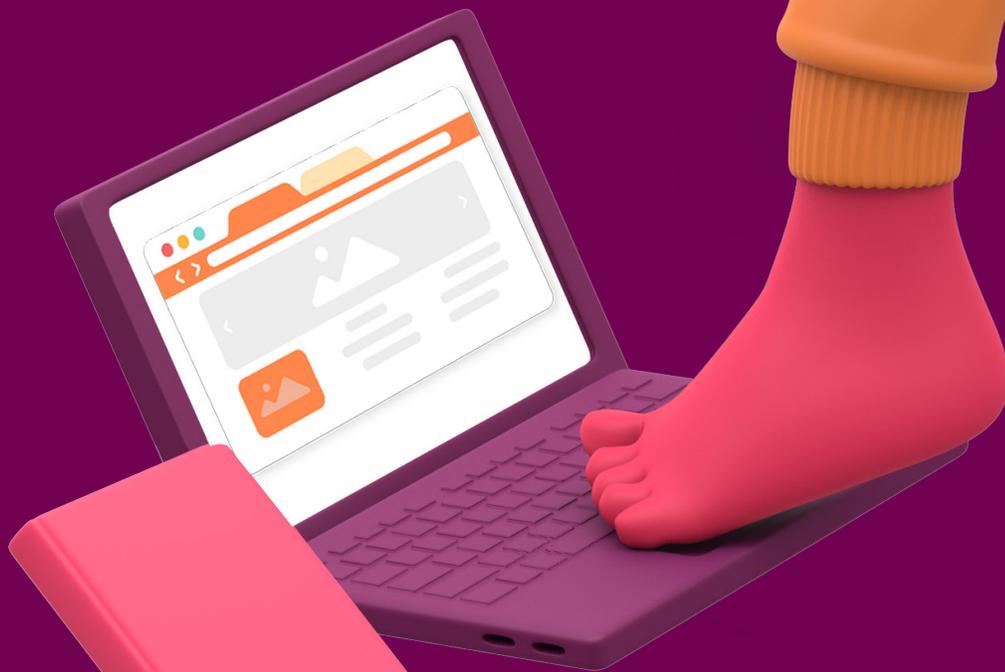


**Come i responsabili HR
possono dare supporto
ai dipendenti che
tornano a modelli di
lavoro ibridi**



Gympass

Indice

1. Benvenuto modello di lavoro ibrido!

Perché i modelli ibridi potrebbero diventare la nuova normalità

L'esperienza che i dipendenti desiderano

2. Tre aree chiave su cui concentrarsi per sostenere una transizione graduale

Come proteggere i dipendenti

Cosa possono aspettarsi i dipendenti

Come valorizzare i dipendenti

3. Come lanciare un programma per il benessere dei dipendenti

Determina cosa vogliono e di cosa hanno bisogno i dipendenti

Stabilisci obiettivi chiari e misura i progressi

Dai visibilità alla partecipazione del team dirigenziale

Instaura un comitato di promozione della cultura del benessere

Stabilisci un budget e pianifica di conseguenza

Definisci tutte le iniziative e inizia a promuoverle

4. Gympass : l'unica soluzione per migliorare il benessere dei dipendenti



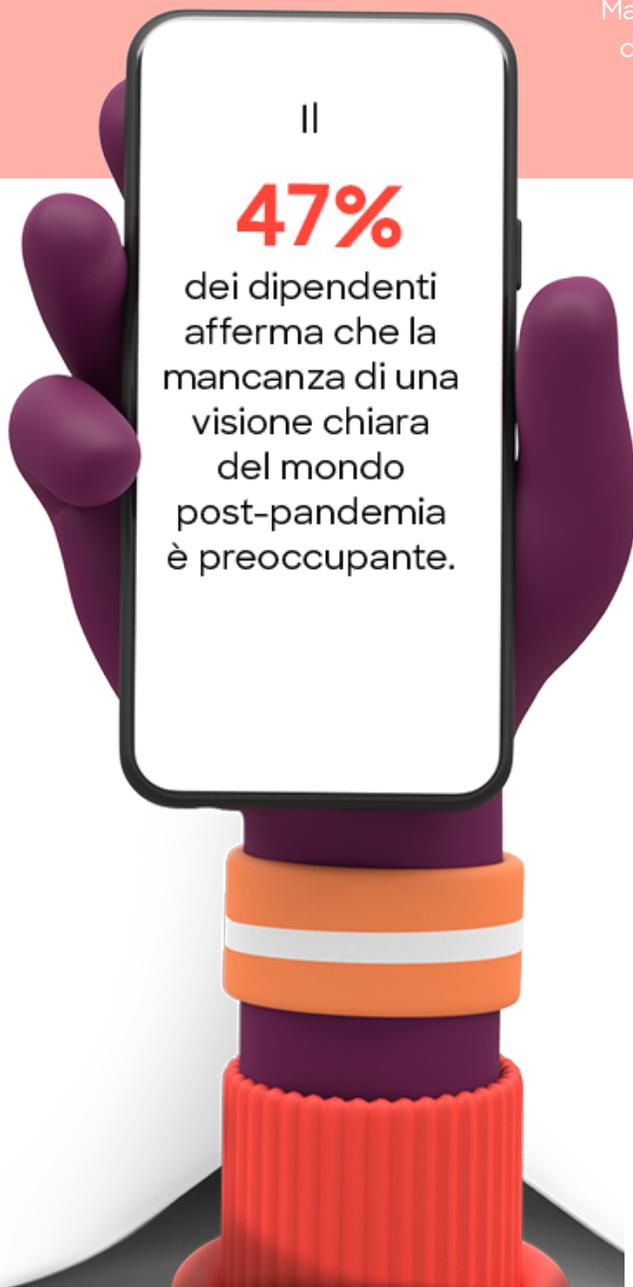
"Come un uragano che ha travolto l'intero Paese."

L'impatto che il Covid-19 ha avuto sull'economia degli Stati Uniti è difficile da comprendere ma, come dice David Cutler, il professore di economia applicata di Otto Eckstein, equivale alla devastazione che si lascerebbe alle spalle un disastro naturale, come un uragano, che dovesse colpire ogni regione degli Stati Uniti.

Secondo le proiezioni, la pandemia globale costerà al Paese 16 trilioni di dollari. Le aziende di tutto il mondo stanno ancora vacillando per la devastazione e cercando di adattarsi a un mondo post-pandemico.

Mentre gli Stati Uniti, sulla scia della sempre più rapida introduzione dei vaccini, iniziano ad allentare le restrizioni, i datori di lavoro stanno cercando delle strategie che li aiutino a tornare a una versione della normalità più simile a quella in cui vivevamo prima della pandemia. Si tratta un'opportunità entusiasmante per i responsabili HR, che potranno continuare a dare supporto ai propri dipendenti mentre il team dirigenziale solidifica un piano per il futuro delle loro operazioni.

Ma la pandemia ha anche causato un cambiamento nel modo di lavorare e nell'esperienza dei dipendenti in generale, introducendo così alcune modifiche alle loro preferenze.



Indubbiamente, ha costretto molti lavoratori a operare completamente da remoto: cosa significherà questo per loro e per la loro esperienza quotidiana del futuro?

Uno sbalorditivo 47% dei dipendenti afferma che la mancanza di una visione chiara del mondo post-pandemia è preoccupante. Nel frattempo, molti di loro si stanno godendo il passaggio al lavoro da casa: l'80% afferma che, dall'inizio del periodo in remoto, rispettare le scadenze e portare a termine il proprio lavoro è risultato piuttosto facile.

Inoltre, pensando all'esperienza che preferiscono in termini lavorativi, la maggior parte di loro (54%) afferma che vorrebbe continuare a lavorare da casa una volta terminata la pandemia. Durante la fase di pianificazione del lavoro post-pandemia, i team dirigenziali dovranno tenerne conto.

Perché? Perché i dipendenti hanno sviluppato una nuova passione per gli accordi di lavoro flessibili, tanto che il 30% di loro potrebbe considerare di cambiare lavoro se dovesse essere costretto a tornare alla vita da ufficio tradizionale.

Il modo migliore per tornare alla realtà in presenza è che le organizzazioni adottino la soluzione ottimale per soddisfare le preferenze dei dipendenti mentre ne garantiscono sicurezza e felicità: il modello di lavoro ibrido.

Benvenuto modello di lavoro ibrido!

Il modello di lavoro ibrido consente ad alcuni dipendenti di lavorare da remoto mentre altri lavorano in loco. Alcune organizzazioni stanno adottando accordi di lavoro flessibili per permettere ai loro dipendenti di lavorare alcuni giorni a casa e altri in ufficio.

È una soluzione perfetta per soddisfare le preferenze dei dipendenti, visto che il [55% dei lavoratori statunitensi](#) desidera lavorare secondo un modello misto "come in ufficio" e "da casa".

Il messaggio generale è chiaro: i dipendenti vogliono la flessibilità di lavorare da casa almeno un paio di volte durante la settimana. È qui che entra in gioco il modello di lavoro ibrido.

Perché i modelli ibridi potrebbero diventare la nuova normalità

Il modello di lavoro ibrido è il risultato di tutti gli ostacoli culturali e tecnologici che i datori di lavoro sono stati costretti a superare durante i lockdown. Ora, come tanti dipendenti hanno imparato durante la loro esperienza lavorativa a casa, le persone hanno compreso quali sono le loro reali capacità produttive in un contesto da remoto.

[Quasi quattro persone su 10](#) affermano di poter svolgere il proprio lavoro principalmente da casa, con ampie variazioni a seconda dei settori e dei livelli di istruzione e reddito. In generale, la maggior parte dei laureati afferma di non aver problemi a svolgere le proprie mansioni principalmente da remoto.

La decisione di passare a questo modello è in gran parte influenzata dalle attività svolte sul posto di lavoro.



McKinsey & Company ha studiato quali attività avessero il più alto potenziale per il lavoro a distanza, cercando di identificare quali potessero essere completate in tale modalità senza perdita di produttività. Le attività con il più alto potenziale includono:



Aggiornamento di competenze e formazione (ad es. partecipare a un seminario online)



Comunicazione con colleghi e clienti (ad es. discutere strategie)



Operazioni tramite computer (ad es. creare backup di dati)



Elaborazione, analisi e interpretazione delle informazioni (ad es. analizzare le tendenze di settore)



Produzione di contenuti creativi (ad es. progettare layout per pubblicazioni)

Quindi, in fase di strutturazione dell'offerta di un modello di lavoro a distanza per i propri team, le aziende dovranno prima di tutto valutare quali attività e mansioni vengono effettivamente svolte dai propri dipendenti. Nella maggior parte dei settori, molte attività possono essere completate da casa in modo efficace.

Per quanto riguarda il lavoro in remoto, i settori con il maggior potenziale sono:

- **Attività finanziarie e assicurative**
- **Gestione**
- **Servizi professionali, scientifici e tecnici**
- **Informatica e telecomunicazioni**
- **Istruzione**

Quando le aziende, per far fronte della pandemia globale, hanno dovuto implementare tali soluzioni straordinarie per la gestione delle operazioni sul breve periodo, hanno portato anche a un cambiamento dell'esperienza dei dipendenti, spesso in meglio.

L'esperienza che i dipendenti desiderano

È facile immaginarsi perché si preferisca lavorare da remoto. Se progettato correttamente, un modello di lavoro ibrido può fornire la struttura, l'indipendenza, la flessibilità e la socialità di cui i dipendenti hanno bisogno.

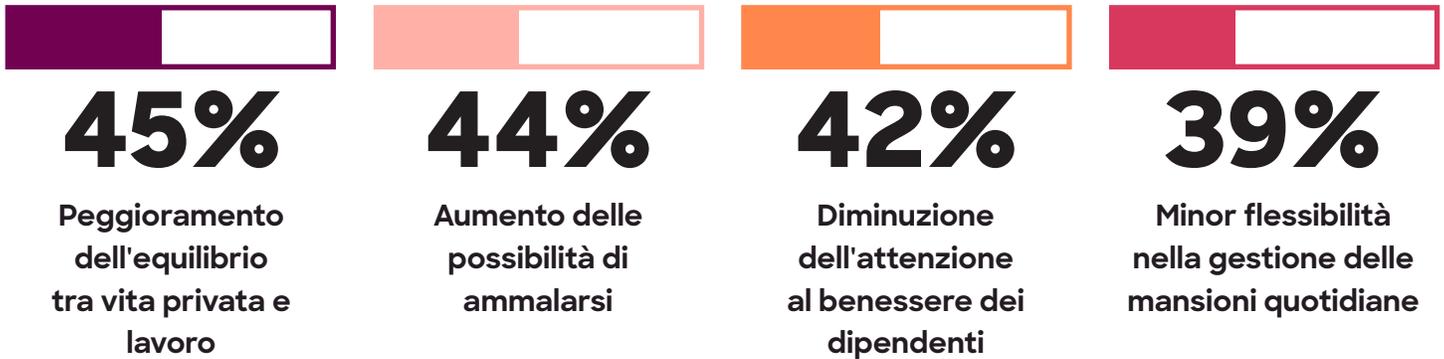
Tra il periodo che ha preceduto il Covid-19 e quello seguente, il numero di datori di lavoro che preferiscono modelli di lavoro ibridi è passato dal 30% al 52%. Tuttavia, le organizzazioni che intendono effettuare questa transizione dovranno presto fare i conti con un problema: i timori dei propri dipendenti per ciò che il futuro del proprio luogo di lavoro riserverà loro nel mondo post-pandemia.

"Dopo più di un anno di lavoro da remoto, possiamo affermare che i nostri dipendenti apprezzano la libertà di un ambiente di lavoro più flessibile e garantiscono la stessa produttività anche a casa. Un modello di lavoro ibrido ci consentirà di continuare a fornir loro questo benefit senza che debbano rinunciare ai vantaggi dell'ufficio, che costituisce un luogo in cui collaborare e costruire relazioni".

- Nikki Salenetri, VP, Risorse umane presso Gympass



I principali timori dei dipendenti che stanno per fare ritorno al lavoro in presenza sono:



Nonostante questo, hanno anche fiducia nel fatto che le loro organizzazioni si concentreranno sul miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, promuovendo maggiore flessibilità, offrendo retribuzioni competitive e dando priorità al benessere dei dipendenti.

In poche parole, si verificherà un probabile aumento dei modelli di lavoro ibridi, tanto che potrebbero diventare uno status quo in molti settori. Questo modello ha molti vantaggi.

Ad esempio, i datori di lavoro possono ridurre le spese generali ridimensionando le proprie sedi o spostandole in una zona meno costosa, una soluzione comune negli ambienti urbani, dove le aziende hanno cominciato a lasciare i grattacieli in favore di spazi più piccoli. È probabile che questa tendenza continui: [un terzo dei COO](#) afferma di voler ridurre le dimensioni delle sedi negli anni a venire, a poco a poco che i contratti di affitto scadono.

Un altro vantaggio è la riduzione dei rischi in termini di salute per la propria forza lavoro, nonché l'offerta di opzioni che possono essere adattate alle preferenze individuali. In fase di definizione di un sistema ibrido, considerare ogni modello esistente:



1. Modello secondo preferenza

Consente ai dipendenti di scegliere come organizzare la propria settimana dal punto di vista della distribuzione del lavoro in presenza e da remoto. È possibile continuare a garantire il mantenimento del distanziamento sociale creando un processo di richiesta della giornata in ufficio.



2. Modello a settimana frazionata

Ogni settimana è frazionata, con due o tre giorni spesi lavorando da casa e due o tre giorni in ufficio. I datori di lavoro possono persino scaglionare i loro reparti, dando al team A l'ufficio per lunedì, mercoledì e venerdì e offrendo al team B opzioni in loco per martedì e giovedì.



3. Modello di lavoro a turni

Consente ai dipendenti di lavorare in ufficio suddivisi in turni mattutini e pomeridiani.



4. Modello settimana per settimana

Consente ai dipendenti di lavorare in ufficio e da casa a settimane alternate.

Tuttavia, riportare i dipendenti in ufficio, indipendentemente dalla proposta, non risulterà facile. I responsabili HR hanno bisogno di formulare un piano che li faccia sentire al sicuro, così da garantire che rimangano membri felici, produttivi e in salute dell'organizzazione.

Tre aree chiave su cui concentrarsi per sostenere una transizione graduale

Indipendentemente dal modello scelto, i datori di lavoro avranno bisogno di implementare un piano che permetta di garantire il ritorno semplice e in sicurezza al lavoro in loco. A tal riguardo, è necessario valutare tre aspetti essenziali, per cui esistono alcune soluzioni attuabili che possono aiutare ad affrontarli.

Come proteggere i dipendenti

Durante la pandemia, molte persone hanno lasciato a malapena le proprie case, dove hanno ricevuto quasi tutto quello di cui potevano aver bisogno, incluso cibo e prescrizioni, tramite i vari servizi di consegna.

La maggior parte si attiene alle linee guida di base in materia di salute pubblica, come l'obbligo di indossare una mascherina e mantenersi a due metri di distanza dagli altri. Nonostante questo, per molti dipendenti tornare in un ufficio potrebbe essere un'esperienza disorientante e spaventosa, soprattutto per quelli che non hanno ancora avuto modo di vaccinarsi o appartengono a categorie ad alto rischio.

Fortunatamente, le aziende possono offrire sostegno proattivo ai propri dipendenti.

Soluzione: aderire alle linee guida governative aggiornate

Presta molta attenzione ai consigli del governo su come prevenire la diffusione di malattie sul posto di lavoro. Per esempio, i CDC (Centri per il controllo e la prevenzione delle malattie) statunitensi hanno formulato alcuni [consigli molto utili per le persone che devono tornare a lavorare in presenza.](#)

"Sicuramente quasi tutti i tuoi dipendenti avranno qualche timore in merito al ritorno al lavoro in loco. Assicurati di creare linee di comunicazione aperte, così che possano condividere le proprie impressioni nel modo in cui si sentono più a loro agio. Usa le informazioni raccolte durante la formulazione della strategia di reinserimento sul posto di lavoro, al fine di garantire la gestione proattiva dei problemi e un luogo di lavoro sicuro e confortevole".

- Nikki Salenetri, VP, Risorse umane presso Gympass

È necessario rendere chiaro al personale quali misure ha intrapreso l'azienda al fine di garantire la sicurezza e la pulizia del luogo di lavoro, specificando tutte le linee guida preventive a cui attenersi, come:



Somministrando disinfettante per le mani



Alternando i giorni in loco per ogni team, così da permettere di mantenere il distanziamento sociale



Assumendo società di pulizie per disinfettare regolarmente gli ambienti



Installando partizioni in plastica



Distribuendo mascherine in ufficio

In ogni caso, ricordati di fare riferimento alle istruzioni del consiglio del lavoro aziendale per comprendere tutte le misure di sicurezza da applicare sul posto di lavoro, per dare tranquillità ai dipendenti e mostrare loro che le organizzazioni stanno prendendo sul serio la loro salute.

Cosa possono aspettarsi i dipendenti?

A tal proposito, capita spesso che i team dirigenziali non sappiano cosa dire o forniscano solo informazioni vaghe sul futuro delle loro operazioni. In effetti, il [40% dei dipendenti](#) afferma che la propria

organizzazione non ha ancora condiviso con loro alcuna visione interna del lavoro post-pandemia, mentre il 28% afferma di aver ricevuto solo informazioni vaghe.

Questa situazione può causare un aumento della frustrazione e delle preoccupazioni, perché i dipendenti stanno attendendo con una certa ansia di sapere che aspetto avrà la loro giornata lavorativa nei prossimi mesi e anni. La soluzione è semplice: tienili aggiornati!

Fortunatamente, le aziende possono offrire sostegno proattivo ai propri dipendenti.

Soluzione: istituisci adesso dei canali di comunicazione aperti

Sviluppa un piano di comunicazione che illustri ai dipendenti cosa aspettarsi e incoraggi la trasparenza e la comunicazione aperta su tutta la linea.

Le aziende dovrebbero creare dei sistemi tramite cui i dipendenti possano esprimere le proprie preoccupazioni senza sentirsi a disagio, magari avendo un contatto diretto con qualcuno che possa rispondere ai loro dubbi.

In poche parole, i team vogliono sentirsi inclusi nelle comunicazioni aziendali sul futuro dell'organizzazione dopo la pandemia. In effetti, chi sperimenta un aumento del senso d'inclusione grazie alle comunicazioni dettagliate sulle politiche da parte della propria azienda ha circa [cinque volte più probabilità](#) di segnalare un aumento della produttività.

Fissa con largo anticipo le date del rientro concreto in ufficio, in modo che i dipendenti che possano iniziare a organizzarsi e apportare i cambiamenti necessari al proprio stile di vita (ad es. asilo nido e cura degli animali domestici). Cerca di fornire almeno un mese di preavviso prima di mettere in atto il modello di lavoro ibrido; idealmente, si dovrebbero dare almeno tre mesi pieni, così che i dipendenti possano pianificare di conseguenza.

Non dimenticare che si dovranno fare anche adeguamenti sulla base delle esigenze individuali dei dipendenti. Se alcune persone fanno parte di categorie ad alto rischio e non si sentono a proprio agio a tornare in ufficio, coordinati con i loro responsabili di team e verifica se si possa adottare un accordo di lavoro flessibile che si adatti sia al dipendente che al team.



Come valorizzare i dipendenti

Coltivare e sostenere una cultura lavorativa positiva in cui le persone si sentano apprezzate per il proprio lavoro è già abbastanza difficile in ufficio. L'attuazione di un programma di riconoscimento dei traguardi dei dipendenti richiede una buona dose di pianificazione ed esecuzione.

Quindi, quando i team non si trovano a lavorare nello stesso spazio, la sfida può diventare più complessa. I datori di lavoro non possono organizzare feste in ufficio o elogiare pubblicamente i migliori componenti dello staff durante una riunione aziendale di persona. Tuttavia, viste le possibilità tecnologiche, possono sfruttare al massimo tali risorse: devono solo pianificare di conseguenza.

Soluzione: continua a coltivare una cultura in cui i dipendenti si sentano valorizzati

La cultura interna di un'azienda dovrebbe essere considerata una priorità assoluta. Se i dipendenti si sentono scollegati gli uni dagli altri e dal proprio team, si sentiranno esclusi, il che può danneggiare [la produttività](#), il coinvolgimento e la [fidelizzazione](#).

Quando si guarda alla cultura attraverso la lente dell'esperienza dei dipendenti e del modo in cui sostengono prestazioni e fidelizzazione, una cosa è chiara: dare vita a una cultura positiva non è soltanto un vantaggio piacevole, costituisce anche una strategia aziendale.

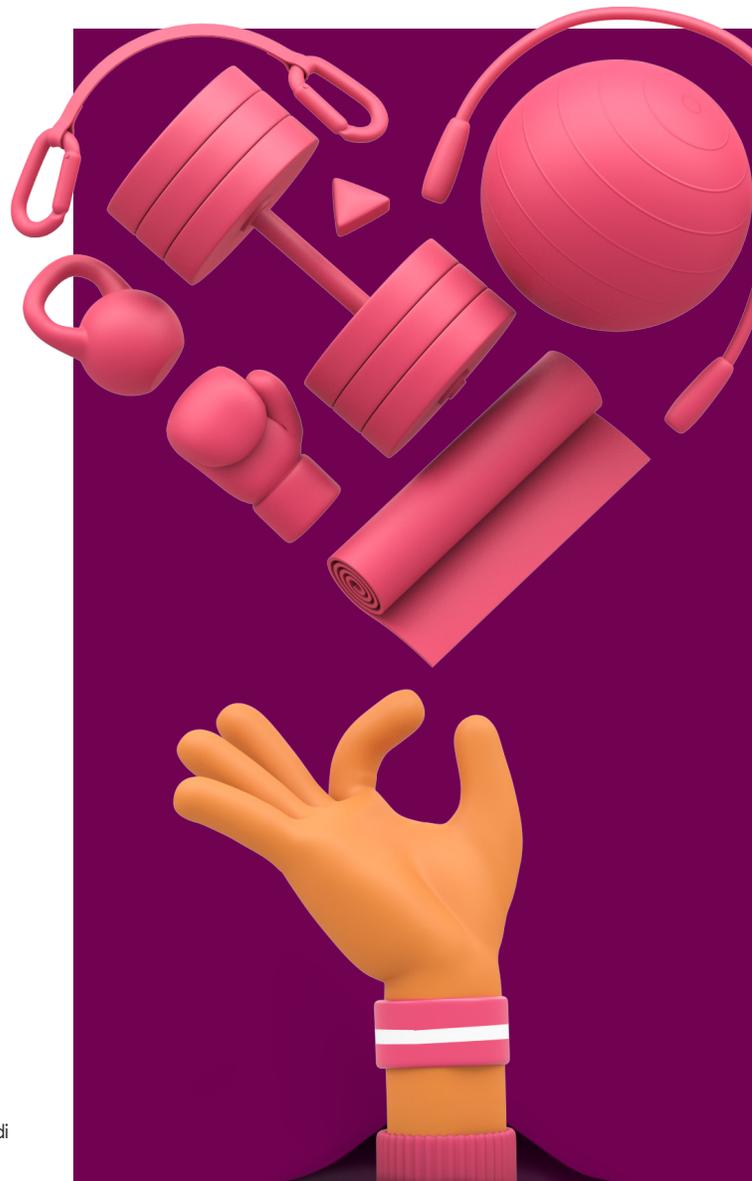
Trova un modo per far sentire tutti i dipendenti (tanto quelli in ufficio quanto quelli che lavorano da casa) apprezzati e valorizzati. I programmi di valorizzazione dei dipendenti devono essere equi per tutti i team. Quindi, durante le riunioni con dipendenti in sede e da remoto, elogia tutti gli attori chiave allo stesso modo, indipendentemente da dove si trovino a svolgere le proprie mansioni.

È possibile farlo tramite messaggi virtuali nelle chat di gruppo o gesti più significativi, come inviando regali ai dipendenti che lavorano da remoto (ad es. facendo consegnare loro il pranzo a casa da un ristorante locale o inviando un biglietto di ringraziamento con un buono regalo).

Inoltre, trova il tempo per eventi ibridi incentrati su tale cultura. Ad esempio, puoi organizzare videochiamate in cui i team si riuniscono e si sfidano a giochi divertenti, come quiz, sfide di mimo o altre attività di gruppo, oppure happy hour in cui i dipendenti possano socializzare e intrattenersi con conversazioni di gruppo.

Forse uno dei modi più efficaci per valorizzare i dipendenti è lo sviluppo di un programma per il loro benessere olistico. Il benessere dei dipendenti sta diventando una delle principali aree di interesse per i datori di lavoro, soprattutto sulla scia della pandemia globale. È comprovato che [lo stress può indebolire il sistema immunitario](#), mentre [uno stile di vita sedentario](#) contribuisce a una serie di problemi di salute.

Per questo sviluppare un programma focalizzato sul benessere per i dipendenti è così importante: non solo aiuterà i dipendenti a coltivare la propria felicità e salute, ma può anche contribuire a migliorare i loro livelli di coinvolgimento, produttività e soddisfazione. Inoltre, i datori di lavoro che mostrano di avere a cuore la salute dei propri lavoratori inviano un messaggio chiaro: hanno cura di loro a livello umano.



Come lanciare un programma per il benessere dei dipendenti

3

Da quanto i datori di lavoro hanno iniziato a notare l'impatto che la salute dei loro dipendenti ha sulla loro attività, i programmi per il benessere hanno cominciato a guadagnare importanza. Implementando programmi di questo tipo, le aziende hanno avuto modo di registrare una grande varietà di vantaggi, come:



Riduzione dello stress

Il 48% dei dipendenti riferisce che tramite la formazione aziendale sono riusciti a imparare a gestire meglio lo stress. ([Udemy](#))



Miglioramento della soddisfazione sul lavoro

Il 70% dei dipendenti iscritti a programmi per il benessere riporta una maggiore soddisfazione lavorativa rispetto a quelli che non ne usufruiscono. ([Aflac](#))



Riduzione dell'assenteismo

Il 56% dei dipendenti che sfruttano i programmi per il benessere tende a prendere meno giorni di malattia. ([United Healthcare](#))



Aumento della produttività

Il 62% dei dipendenti afferma che i programmi per il benessere li aiutano ad aumentare la propria produttività. ([United Healthcare](#))

Lo sviluppo di un programma per il benessere dei dipendenti è fondamentale per aiutarli a gestire la transizione verso il modello di lavoro ibrido. Attieniti a questi passaggi per iniziare.



"Parla con i tuoi dipendenti per scoprire cosa desiderano da un programma per il benessere e usa il feedback ottenuto durante la progettazione.

Creare un programma a vantaggio di tutti dimostra che vedi i dipendenti come individui e hai a cuore le loro esigenze individuali".

- Nikki Salenetri, VP, Risorse umane presso Gympass



1. Determina cosa vogliono e di cosa hanno bisogno i dipendenti

Identifica esattamente il tipo di supporto di cui hanno bisogno i team e cosa li interessa maggiormente completando valutazioni mediche e sondaggi. Durante la raccolta dei dati, diventerà chiaro quali iniziative per il benessere dovranno essere attuate con maggiore priorità, aiutando i datori di lavoro a determinare il modo migliore per promuoverle.

Ad esempio, se una valutazione determina che un'azienda ha molti fumatori nel team e il sondaggio mostra che la maggior parte desidera smettere, si dovrebbe fornire loro un programma che li aiuti a raggiungere questo obiettivo.

2. Stabilisci obiettivi chiari e misura i progressi

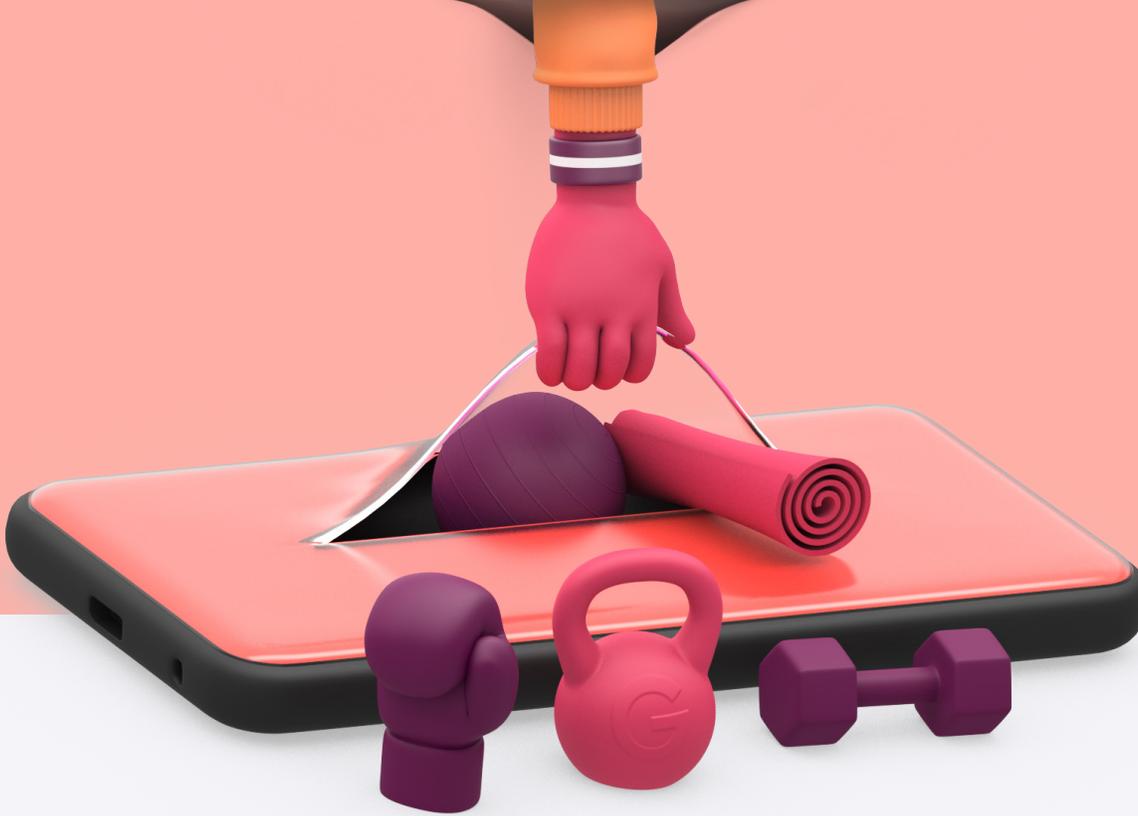
Come per tutte le strategie aziendali, imposta obiettivi chiari e misurabili. Ad esempio, se un'organizzazione desidera risolvere il costoso problema dell'assenteismo, potrebbe impostarlo come obiettivo chiaro per il programma, segnalando, ad esempio, "ridurre l'assenteismo del 5% da trimestre a trimestre".

Sapere qual è l'obiettivo aiuta i datori di lavoro a definire un processo di misurazione: se è incentrato sulla soddisfazione dei dipendenti, il KPI sarà costituito dai punteggi di soddisfazione del cliente. Quindi, svolgi regolarmente sondaggi per tenere traccia dei cambiamenti di tendenza.

3. Dai visibilità alla partecipazione del team dirigenziale

I dipendenti imparano tramite l'esempio, quindi un'azienda dovrebbe fare in modo che tutti i livelli della propria organizzazione siano coinvolti nelle iniziative di benessere. Dare visibilità al fatto che i team dirigenziali partecipano ai programmi implementati influisce direttamente sul loro successo.

Infatti, il **73% dei dipendenti** i cui dirigenti senior mostrano coinvolgimento e impegno nelle iniziative orientate al benessere ha affermato che la propria organizzazione aiuta i dipendenti a coltivare uno stile di vita sano, mentre solo l'11% dei lavoratori di aziende con dirigenza poco coinvolta ha riconosciuto altrettanto.



4. Instaura un comitato di promozione della cultura del benessere

Grazie al supporto del team dirigenziale e tramite una buona comprensione delle esigenze e delle preferenze di tutti i dipendenti, le aziende sapranno quali programmi includere. Tuttavia, è importante sfruttare le risorse a disposizione per alimentare ulteriormente l'entusiasmo verso il ruolo del benessere nella cultura lavorativa.

Un comitato di promozione del benessere guidato dai dipendenti garantisce ai datori di lavoro di disporre di un team capace di valutare le esigenze e le iniziative esistenti, promuovere gli eventi e sostenere l'implementazione delle attività.

5. Stabilisci un budget e pianifica di conseguenza

I programmi per il benessere si compongono di molte parti, quindi sappi come strutturare correttamente le spese associate alla pianificazione e all'attuazione. In caso contrario, se un programma non è adeguatamente finanziato, non risulterà efficace.

Considera tutti i costi associati, come le tariffe del fornitore, gli incentivi per i partecipanti, i dispositivi di monitoraggio del fitness e le iniziative promozionali.

6. Definisci tutte le iniziative e inizia a promuoverle

Dopo aver determinato un budget, i team possono iniziare a pianificare i temi e le iniziative per l'anno. Ad esempio, si potrebbe promuovere la giornata mondiale per la lotta contro il cancro al seno a ottobre incoraggiando i dipendenti a ricevere test gratuiti.

I datori di lavoro hanno anche bisogno di un elenco completo di tutti gli strumenti che useranno per l'implementazione del programma; disponendo del software giusto e di tutte le risorse per il benessere necessarie, avranno tutto quello che serve per avere successo.

Mentre i datori di lavoro strutturano i programmi, collabora con i comitati predisposti per contribuire a promuovere ogni iniziativa incentrata sul benessere. Avvia un programma di incentivi con premi per aumentare i tassi di utilizzo.

Grazie a un programma per il benessere ben progettato, i responsabili disporranno di tutto quello di cui hanno bisogno per fornire supporto ai propri dipendenti durante la transizione alla nuova normalità post-pandemia, basata su di un modello di lavoro ibrido.

Gympass : l'unica soluzione per migliorare il benessere dei dipendenti

Esistono molti modi diversi per mettere insieme i vari strumenti disponibili al fine di creare un programma per il benessere. Tuttavia, più sono disparati gli strumenti, più difficile è gestirli.

È qui che le soluzioni multi-opzione tornano utili: forniscono ai datori di lavoro un'opzione completa che permetta ai team HR di gestire un programma per il benessere efficace senza farsi venire mal di testa.

Gympass è l'unica piattaforma completa per il benessere aziendale che fornisce supporto olistico a ogni dipendente, indipendentemente da dove si trovi e quando desideri accedervi: la soluzione ideale per modelli di lavoro ibridi.

Scopri di più su come Gympass può contribuire a migliorare il benessere dei dipendenti tramite una strategia basata sui risultati e piani inclusivi per soddisfare le esigenze specifiche di tutti i dipendenti.

Maggiori informazioni

