Guida per i responsabili HR per l'assistenza da fornire ai dipendenti che tornano sul luogo di lavoro

Gympass

Il luogo di lavoro avrà un aspetto molto diverso nel mondo post-pandemia, soprattutto quando si pensa alle modalità con cui le organizzazioni coinvolgeranno i dipendenti durante i periodi di transizione.

Coprifuoco, restrizioni e vari blocchi, in concomitanza con l'aumento delle infezioni da Covid-19, hanno indubbiamente colpito duramente la tua forza lavoro durante il 2020 e il 2021. Tuttavia, a seguito della lenta riapertura e dell'allentamento delle restrizioni, le aziende hanno cominciato a ripristinare una parvenza della normalità di cui godevano prima della pandemia.

Tutto ciò crea opportunità piuttosto stimulanti per i responsabili HR, i quali dovranno offrire assistenza ai propri dipendenti durante il ritorno al lavoro in sede, a tempo pieno o sulla base di un modello di lavoro ibrido.

Come promemoria, o per chi non abbia familiarità col termine, i modelli di lavoro ibridi consentono di alternare la presenza dei dipendenti in modo con alcuni possano lavorare da remoto e altri in presenza. Alcune organizzazioni stanno adottando accordi di lavoro flessibili per consentire al personale di lavorare alcuni giorni a casa e altri in ufficio.

Questi modelli, se implementati in modo adeguato, possono offrire una serie di vantaggi, tra cui la possibilità di assumere i migliori talenti in tutto il mondo riducendo le spese generali, fornire opzioni per soddisfare le preferenze dei singoli e ridurre i rischi per la salute. È importante, inoltre, sottolineare che i dipendenti sono favorevoli a tali modelli: il 52% dei lavoratori ha espresso il desiderio di proseguire con un modello di lavoro più flessibile anche dopo la pandemia.

Quando i lavoratori inizieranno a rientrare in ufficio, occorrerà un piano che li faccia sentire sicuri e che mostri in che modo sosterrai il loro benessere generale, così che possano continuare a contribuire con soddisfazione, produttività e salute alla tua organizzazione.

"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. Con un modello di lavoro ibrido potremo continuare a offrire questo vantaggio senza rinunciare all'ambiente d'ufficio come luogo di collaborazione e rapporti umani".

- Nikki Salenetri, VP HR, Gympass

Come offrire assistenza ai dipendenti che tornano sul luogo di lavoro

In qualità di responsabile HR, dovresti cominciare a riflette sulle modalità con cui tu e il tuo team potrete sostenere attivamente il personale durante ogni fase del percorso di ritorno alla presenza. È importante tenere in considerazione la loro prospettiva mentre si adattano alla nuova normalità.

Al momento, i dipendenti hanno molte ragioni per essere preoccupati del ritorno in ufficio, tra cui:

- **45%** Peggioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata
- **44%** Aumento del rischio di ammalarsi
- **42%** Minore attenzione al benessere dei dipendenti
- **39%** Minore flessibilità nella gestione delle mansioni quotidiane

Per favorire il ritorno alla presenza (a tempo pieno o in modalità ibrida) dei tuoi dipendenti, valuta questi suggerimenti utili.

Aderisci alle linee guida governative aggiornate.

Presta molta attenzione ai consigli del governo sulla prevenzione della diffusione di malattie sul luogo di lavoro. Ad esempio, i CDC (centri per il controllo e la prevenzione delle malattie) statunitensi hanno formulato alcuni consigli molto utili per le persone che tornano a lavorare in presenza.

Chiarisci ai tuoi dipendenti le iniziative che hai intrapreso per garantire la sicurezza e la pulizia del luogo di lavoro. Descrivi dettagliatamente le misure preventive che stai attuando, ad esempio fornendo disinfettante per le mani, scaglionando i giorni in ufficio per ogni team per garantire il distanziamento sociale, assumendo società di pulizie per disinfettare regolarmente gli ambienti e distribuendo mascherine in ufficio.

In ogni caso, ricordati di fare riferimento alle istruzioni dei centri per l'occupazione per comprendere tutte le misure di sicurezza da applicare sul luogo di lavoro per garantire la tranquillità ai tuoi dipendenti e mostrare il tuo interesse per la loro salute.

Istituisci canali di comunicazione aperti.

Sviluppa un piano di comunicazione che illustri ai dipendenti cosa aspettarsi e che incoraggi la trasparenza e la comunicazione aperta su tutta la linea. I dipendenti devono sentirsi a loro agio quando esprimono i loro dubbi, per cui è opportuno che possano rivolgersi in maniera diretta a

qualcuno in grado di fornire risposte a tali dubbi.

In poche parole, i dipendenti vogliono essere coinvolti nelle comunicazioni aziendali sul futuro dell'organizzazione dopo la pandemia. In effetti, chi si sente maggiormente coinvolto grazie a comunicazioni dettagliate sulle politiche aziendali è cinque volte più probabile che registri un incremento della produttività.

Fissa con largo anticipo le date del rientro concreto in ufficio, in modo che i dipendenti possano iniziare a organizzarsi e apportare i cambiamenti necessari al proprio stile di vita (ad es. asili nido e cura degli animali domestici).

Non dimenticare che occorreranno opportuni adeguamenti sulla base delle esigenze individuali dei dipendenti. Se alcune persone fanno parte di categorie ad alto rischio e non se la sentono di tornare in ufficio, parla con i loro superiori e scopri se è possibile predisporre un accordo di lavoro flessibile adatto sia al dipendente che al team.

Continua a dare la priorità alla cultura interna e al riconoscimento.

Coltivare e sostenere una cultura lavorativa positiva è già abbastanza difficile in ufficio. Quando i team sono fisicamente separati, poi, il problema potrebbe diventare ancora più complesso.

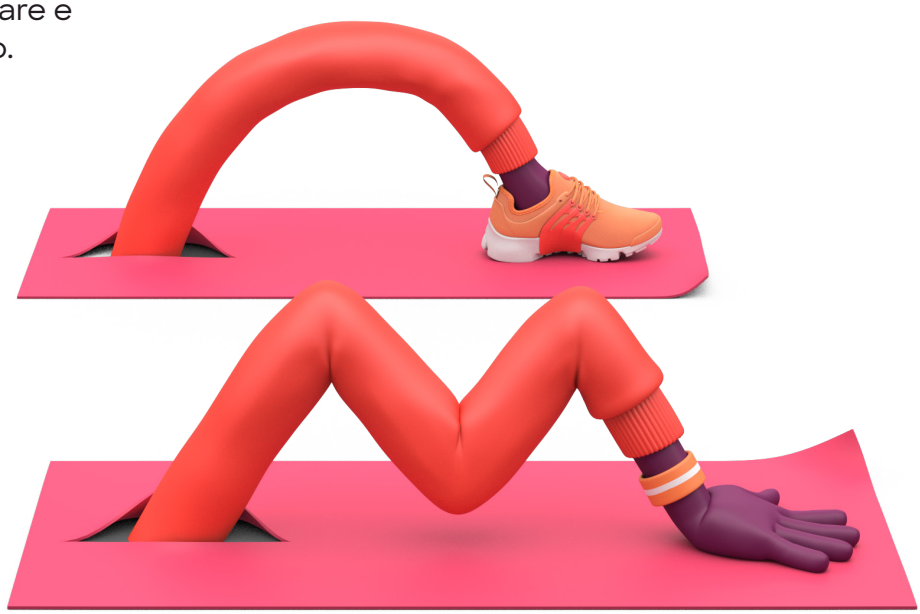
Nonostante ciò, la cultura interna di un'azienda dovrebbe essere considerata una priorità assoluta. Se i tuoi dipendenti si sentono scollegati gli uni dagli altri e dal proprio team, si sentiranno esclusi, il che può danneggiare la produttività, il coinvolgimento e la fidelizzazione. Trova un modo per far dimostrare apprezzamento e riconoscimento a tutti i dipendenti (sia quelli in ufficio che quelli che lavorano da casa).

Il tuo programma di riconoscimento dei dipendenti deve essere equo per tutti i team. Durante le riunioni con dipendenti in sede e da remoto, quindi, elogia in maniera equa tutte le persone coinvolte, indipendentemente da dove si trovino a svolgere le loro mansioni. Ciò è possibile tramite messaggi virtuali nelle chat di gruppo o gesti più significativi, ad es. omaggiando i dipendenti che lavorano da remoto (recapitando un pasto a domicilio da un ristorante locale o inviando un biglietto di ringraziamento con un buono regalo).

Inoltre, trova il tempo per eventi ibridi incentrati sulla cultura interna. 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.

Crea un programma olistico concepito per il benessere dei dipendenti e accessibile a tutti.

Il benessere dei dipendenti sta acquisendo un interesse sempre maggiore dei datori di lavoro, soprattutto sulla scia della pandemia globale. È stato appurato che lo stress può indebolire il sistema immunitario e che uno stile di vita sedentario contribuisce a una serie di problemi di salute.



"La creazione di un programma dedicato dimostra che hai a cuore il benessere dei tuoi dipendenti, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. I nostri dipendenti hanno apprezzato la possibilità di migliorare il loro benessere grazie a una soluzione che gli consente di prendersi cura della loro salute mentale e fisica durante un periodo difficile e stressante come quello della pandemia da Covid-19".

- Nikki Salenetri, VP HR, Gympass

Per questo è così importante sviluppare un programma incentrato sul benessere dei dipendenti: non solo aiuterai i tuoi dipendenti a coltivare benessere e salute, ma contribuirai anche a migliorarne il coinvolgimento, la produttività e la soddisfazione. Mostrando interesse per la salute dei dipendenti, inoltre, il tuo messaggio sarà chiaro: ci tieni a loro a livello umano.

Ecco alcuni suggerimenti per gestire un programma efficace per il benessere dei dipendenti:

1. Comincia con le valutazioni dello stato di salute per identificare gli interessi dei dipendenti e i rischi comuni da gestire tramite determinati tipi di programmi (ad es. un programma per smettere di fumare).
2. Definisci obiettivi chiari con la dirigenza (ad es. ridurre l'assenteismo o incrementare la fidelizzazione dei dipendenti), quindi crea un processo di misurazione per monitorare i progressi.
3. Coinvolgi pienamente la dirigenza affinché dimostri ai dipendenti l'entusiasmo e il supporto offerto a tutti i livelli dell'organizzazione.
4. Crea un comitato per la promozione del benessere guidato dai dipendenti che contribuisca a diffondere il tuo programma e ne sostenga l'implementazione.
5. Definisci un budget che copra i costi associati agli elementi di tale programma per il benessere, inclusi strumenti e risorse, materiali promozionali, spese di sondaggi e sistemi di monitoraggio della forma fisica.
6. Definisci i componenti del programma di benessere, ad es. le piattaforme che useranno i tuoi dipendenti, i sondaggi e i programmi a cui desiderano partecipare.
7. Promuovi il tuo programma e fornisci premi e incentivi specifici per incentivarne la fruizione.

Gympass: la soluzione che offre assistenza a tutti i dipendenti che tornano sul luogo di lavoro

Fortunatamente, grazie a soluzioni per il benessere multi-opzione come Gympass, puoi garantire varietà e flessibilità ai dipendenti, indipendentemente dal tuo modello di lavoro. Se il leader di team che lavora totalmente da remoto, con un modello ibrido o in sede? Gympass è la soluzione ideale per incrementare il benessere della forza lavoro.

Scopri di più su Gympass, la piattaforma dedicata al benessere aziendale più completa al mondo, con una strategia orientata ai risultati e piani inclusivi per soddisfare le esigenze di tutti i dipendenti.

Maggiori informazioni