

Lavoro, aziende e benessere dei lavoratori: un'epoca nuova

Anteprima dell'8° Rapporto Censis-Eudaimon sul

WELFARE AZIENDALE

Con il contributo di:



1. RAPPORTO CON IL LAVORO ED ESIGENZE DEI LAVORATORI: IL PERIMETRO DELLA SFIDA

Cosa accade nelle aziende italiane con lavoratori difficili da reclutare o trattenere ormai molto attenti al proprio benessere soggettivo?

Cosa possono e devono fare le aziende alle prese con lavoratori che, trasversalmente a classi di età, titolo di studio, genere o area geografica scrutinano con rigore i tanti e diversi aspetti del lavoro in relazione al contributo che danno o non danno al proprio benessere psicologico e fisico? Ecco solo due dei quesiti molto operativi a cui il presente Rapporto risponde, in linea con le risultanze delle ultime edizioni che, in anticipo sul mainstream, hanno individuato la ridefinizione in atto del rapporto soggettivo con il lavoro e le relative conseguenze nelle aziende.

Poiché la conquista e tutela del benessere soggettivo è per le persone al centro delle proprie vite, anche i tanti e diversi aspetti del lavoro per poter coinvolgere e motivare devono contribuire all'equilibrio psico-fisico individuale.

Questo vale per tutti i lavoratori, non solo per quelli alle prese con disagi conclamati specifici più o meno gravi: anche il lavoro,

dal contesto fisico e relazionale in cui si svolge ai suoi fondamentali di retribuzione, orario e carriera alle sue risposte alle aspettative di autonomia, eticità e realizzazione personale, deve contribuire a dare risposte all'anelito al benessere soggettivo di chi lavora.

Operazione ulteriore consiste poi nel comprendere, più nello specifico, cosa destabilizza le persone, cioè quel che eventualmente genera malessere soggettivo o limita la capacità di costruire il proprio spicchio di benessere.

Ecco dove il welfare diventa vitale, perché la crisi del sistema di tutele tradizionali, dalla sanità alla previdenza all'assistenza sociale sino alla scuola, scarica anche su chi lavora una molteplicità di disagi ad alto tasso di stress e preoccupazione, facendo volgere al negativo la bilancia del benessere soggettivo.

In un contesto ad alta incertezza, il venir meno delle coperture dai grandi rischi sociali, come la malattia o la non autosufficienza, amplifica gli stati di insoddisfazione delle persone e ne abbatte la qualità della vita.

1. RAPPORTO CON IL LAVORO ED ESIGENZE DEI LAVORATORI: IL PERIMETRO DELLA SFIDA

E le persone non possono che portarsi in azienda il carico di sofferenze, difficoltà, pressioni e stress della vita ordinaria, così come del resto si portano a casa le difficoltà ed eventuali frustrazioni lavorative.

Nelle aziende, quindi, entrano ogni giorno persone che si concepiscono sempre e ovunque nella loro totalità e che rifuggono dalle retoriche dell'Uomo di Marmo che semplicemente non convincono più. E allora cosa può fare o, meglio, cosa ci si attende che faccia il welfare aziendale tenuto conto del decollo della sua social reputation nei trascorsi nove anni?

Ecco l'altro fondamentale quesito a cui il presente Rapporto offre risposte precise perché, dopo aver integrato redditi, supportato consumi, contribuito a promuovere engagement e iniziato a operare come una delle leve migliori per attrarre o trattenere lavoratori, il welfare aziendale può essere l'origine di una più generale evoluzione dell'azienda in un Hub del benessere che prende in carico il lavoratore non solo nei momenti di massima vulnerabilità ma lo supporta nella sua personale ricerca del benessere psicofisico, emotivo e sociale in tutte le sue sfaccettature.

Ecco una nuova, più avanzata frontiera per la cultura del welfare aziendale, e più in generale per le aziende, che l'VIII Rapporto Censis-Eudaimon lancia nel dibattito pubblico a partire da una ulteriore originale chiave di lettura dei percorsi di rimotivazione al lavoro e possibile engagement in azienda.

2. PERSEGUIRE IL PROPRIO BENESSERE ANCHE IN AZIENDA

Salute, tranquillità, equilibrio: ecco la triade di termini che il benessere evoca per primi alla mente dei lavoratori dipendenti italiani. Termini che esplicitano impressivamente che al centro delle loro vite, come del resto di quelle degli altri italiani, in questa fase storica c'è la ricerca di un benessere olistico, psico-fisico, con un equilibrio in cui salute fisica e mentale devono coesistere.

E ciascun individuo valuta i tanti e diversi aspetti del lavoro in relazione al contributo che dà o non dà a tale benessere psico-fisico, con reazioni diverse a seconda dell'esito.

Se il contributo è positivo, allora è probabile che scatteranno meccanismi di motivazione e coinvolgimento ma se, come troppo spesso capita, è negativo allora diventano operative nel quotidiano dei lavoratori micro-strategie per minimizzare impegno e performance nel lavoro.

La novità consiste nel fatto che le persone, anche nel lavoro, si pensano e vivono come totalità psico-fisica e hanno come priorità il miglioramento del proprio benessere.

La bussola di scelte e comportamenti di tutti i lavoratori, non solo di quelli che vivono un disagio o problematiche specifiche di qualche tipo, è la propria singolare e originalissima idea di benessere materiale e psicologico con cui ormai anche le aziende, e in generale il mondo del lavoro, devono fare i conti.

Da qui discendono una molteplicità di conseguenze operative essenziali a cominciare dal fatto che le aziende non possono più limitarsi a prendere in conto i soli lavoratori con esigenze e criticità precise, conclamate, perché il diritto e la voglia di benessere prescindono dallo stato di disagio e si materializza in richieste diversificate di opportunità e supporti che consentano a ciascuno di perseguire la propria specifica idea di benessere. Altra conseguenza nelle aziende di una concezione del benessere legata al riconoscimento della persona come totalità, è la crescita della richiesta di attenzione agli esiti psicologici dei tanti e diversi malesseri legati al lavoro e/o alla vita privata, con anche la disponibilità di servizi a supporto dell'equilibrio psicologico e dello sviluppo personale.

2. PERSEGUIRE IL PROPRIO BENESSERE ANCHE IN AZIENDA

Del resto, l'osmosi tra dentro e fuori il luogo di lavoro è totale, con i lavoratori che in casa si portano gli strascichi delle sofferenze sul lavoro e in azienda patiscono il condizionamento delle difficoltà emerse nel privato.

Ecco perché oltre alla salute fisica c'è una domanda crescente di attenzione e supporto per la salute mentale, il cui equilibrio è ineludibile per il benessere soggettivo.

Una delle fonti più importanti di sofferenza e stress nella vita dei lavoratori rinvia alla crisi del welfare, che non riesce più a dare risposte tempestive e appropriate a bisogni sociali e di tutela come la salute, la vecchiaia, la non autosufficienza, l'istruzione e la promozione sanitaria e sociale di figli e nipoti. Ed è alta la quota di lavoratori che sperimenta difficoltà di accesso al welfare o anche uno smarrimento per l'incapacità di capire a chi rivolgersi, in caso di non autosufficienza o di un problema sanitario. L'alto apprezzamento per il welfare aziendale, la sua capacità riconosciuta di garantire benefit, integrazioni di reddito, opportunità utili ai lavoratori, non gli può consentire però di risolvere l'interesse delle problematiche che condizionano molto negativamente vite e performance dei lavoratori.

E la moltiplicazione di benefit e servizi disponibili nelle piattaforme aziendali non riuscirà a dare risposte a quel fine tuning di esigenze di welfare, che sono esito sia dell'individualizzazione dei percorsi di vita che della voglia legittima e ormai radicata di scegliere e personalizzare anche i servizi di welfare.

Ecco il carattere strategico di soluzioni di presa in carico, ascolto, affiancamento e supporto minuto, nel quotidiano dei lavoratori rispetto a casi molto concreti di fabbisogni sociali a cui trovare soluzione all'interno dell'intera rete di servizi e prestazioni del welfare.

Il welfare aziendale, quindi, diventa l'incubatore di una più ampia capacità delle aziende di affiancare i lavoratori sia nei momenti più difficili e per le cose più importanti, dalla salute al futuro dei figli, sia per far fronte a piccole difficoltà nel quotidiano, innescando così il più potente dei percorsi di engagement e rimotivazione al lavoro.

2. PERSEGUIRE IL PROPRIO BENESSERE ANCHE IN AZIENDA

La ricerca rivela che sono ancora troppo poco conosciuti per essere adeguatamente apprezzati i servizi di coaching, ascolto, orientamento sullo specifico dei bisogni sociali, inclusi quelli per la salute mentale.

E tuttavia quei servizi improntati a una relazionalità personalizzata in modo estremo e orientata alla ricerca di soluzioni disegnano una fase nuova del welfare aziendale e dell'azienda come Hub del benessere, potenzialmente apprezzatissimo dai lavoratori.

Un Hub del benessere che va inteso in senso lato, ovvero come un contenitore ampio, in cui l'azienda non solo offre servizi di welfare per rispondere ai bisogni sociali e sanitari dei lavoratori, ma che promuove e offre anche soluzioni per il benessere complessivo e individuale, a cui tutti aspirano.

Il nuovo rapporto soggettivo con il lavoro, le aspettative su lavoro e azienda, l'intensificazione dell'attenzione al benessere soggettivo sono processi sociali e culturali che coinvolgono la grande maggioranza dei lavoratori trasversalmente alle caratteristiche aziendali, come dimensione, settore, andamento di bilancio ecc. e a quelle dei lavoratori stessi in termini di età, titolo di studio, area di residenza, genere.

Diventa vitale, quindi, per uomini e donne delle risorse umane, capi azienda e stakeholder comunque coinvolti nelle problematiche del lavoro e aziendali, cogliere il senso profondo di quanto emerso dalla presente ricerca: non ci sarà ri-motivazione al lavoro e nuovo engagement senza risposte appropriate ed efficaci a quell'anelito olistico puntuale, minuto, micro-costruito, di benessere.

È irreversibilmente finito il tempo del primato del lavoro e dell'azienda come spazio neutrale in cui si lavora e tutto il resto non conta. Attivare e trattenere lavoratori impone alle aziende di elaborare soluzioni che associano alla scelta dei lavoratori di farne parte opportunità per perseguire il proprio benessere.

L'8° Rapporto Censis-Eudaimon ha messo in luce dati fondamentali sul rapporto tra lavoro e benessere.

Vuoi saperne di più?

Ti aspettiamo a Milano, il 19 marzo a partire dalle ore 14:30: inquadra il QR e iscriviti al nostro evento.

I posti sono limitati! Non perderti un'occasione unica per approfondire i numeri del Rapporto e confrontarti con esperti del settore.

