

<https://www.economyup.it/innovazione/salute-inclusione-training-3-tendenze-per-gli-hr-leader-dopo-la-pandemia/>



Salute, inclusione, training: 3 tendenze per gli HR leader dopo la pandemia

Le aziende che stanno cercando di uscire dalla crisi generata dal Covid-19 devono adottare un approccio "people first": concentrarsi sull'individuo nel lavoro, non solo sull'individuo al lavoro. Perché, se prima la preoccupazione era l'assenteismo, oggi è la produttività e il benessere dell'impresa

*di Francesca Contardi**

Recentemente è stato pubblicato il report di [Oracle](#) relativo ai trend che guideranno gli HR leader nei prossimi mesi. Uno degli aspetti che mi ha maggiormente colpita è legato alla necessità, per le aziende che stanno cercando di uscire dalla crisi che il Covid-19 ha generato, di adottare quello che potremmo definire un approccio *people first*. Ma ci sono tre elementi ulteriori, ancora più importanti:

1. **il ruolo della salute in generale**, dello star bene e della salute psicologica viene considerato ormai prioritario;
2. **l'inclusione e la diversità** non sono più fattori accessori, ma basilari;
3. **il training** deve essere ripensato.

Garantire il benessere dei dipendenti è diventato critico in questo periodo e l'onere di tutelare la sicurezza delle persone ricade prevalentemente sulle spalle delle risorse umane. Ma come può un'impresa integrare il benessere individuale, che è del tutto personale, con politiche aziendali più ampie? Alcuni analisti di Deloitte, ad esempio, suggeriscono che la risposta potrebbe essere

cambiare il modo in cui le organizzazioni percepiscono i dipendenti e le loro sfide. Sarebbe necessario, in altre parole, **concentrarsi sull'individuo nel lavoro, non solo sull'individuo al lavoro.**

La salute dei dipendenti mai come oggi rappresenta un bene da tutelare, soprattutto dopo questi mesi segnati dall'emergenza Coronavirus. In questo periodo **il livello di stress di tutti ha toccato livelli altissimi, in alcuni casi difficilmente gestibili.**

I leader non possono più non considerare la salute e il benessere dei propri dipendenti come parte integrante del loro mestiere di manager. Se prima rappresentava solo una preoccupazione legata all'assenteismo, oggi è strettamente **correlata alla produttività e al benessere dell'azienda stessa.**

Appare evidente, dunque, quanto aiutare le risorse a mitigare lo stress sia di vitale importanza. Normalizzare le sfide comuni – come **le difficoltà per la gestione dei bambini, le continue videoconferenze, gli intoppi tecnologici e il cambiamento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata** – può rappresentare la chiave per avere dipendenti più felici, più sani e più produttivi.

Diventa importante far sentire che i contributi di coloro che lavorano da remoto siano apprezzati, soprattutto quando si fanno i salti mortali per bilanciare gli obblighi della vita familiare con quelli lavorativi.

Le aziende inoltre stanno lavorando per aumentare le interconnessioni tra i membri del team e tra i vari team. Questi collegamenti sono ancora più importanti [quando le persone lavorano a distanza](#), magari in nazioni diverse. Creare e promuovere un ambiente in cui i dipendenti si sentono apprezzati è la chiave per costruire una cultura ad alte prestazioni.

La diversità e l'inclusione, in questo processo di costruzione di interconnessioni, sono elementi importanti per far sentire tutti partecipi di questo processo. È fondamentale, però, che **le iniziative di Diversity and inclusion siano orientate a risolvere problemi reali** e non a dare una mano di pittura per rendere l'azienda più moderna e orientata verso temi ad alto valore sociale. In caso contrario si otterrà il risultato opposto, ovvero il distacco delle persone dalla propria azienda.

La trasformazione digitale che ci ha coinvolti nell'ultimo periodo comporta inevitabilmente una trasformazione anche dei processi di training: le aziende dovranno strutturarsi per far crescere le nuove competenze che non riescono a trovare sul mercato e per riqualificare i profili le cui competenze diventeranno presto obsolete. Occorre pensare a percorsi di training sia online sia in presenza. Nel report di Oracle, **il 74% delle aziende intervistate riconosce di aver bisogno sia di nuove competenze, sia di riqualificare quelle dei propri dipendenti.** Soltanto il 10%, tuttavia, dichiara di essere pronta a farlo e di avere gli strumenti adeguati.