

Lavoro Welfare



Ricerca **4 M.A.N. Consulting**: sempre più diffusa una figura professionale nello staff HR con competenza in coaching che si occupa dello stato di benessere dei dipendenti e del loro livello di soddisfazione

di **Alberto Levi**

Lo stipendio non basta più Arriva il manager della felicità

UNA BUONA retribuzione non è più sufficiente ad assicurare la fidelizzazione dei dipendenti. Il mercato del lavoro sta mutando e, nonostante il livello di disoccupazione sia ancora alto, dimettersi non fa più paura. Il desiderio di essere felici è spesso più forte di qualsiasi remora. Un fenomeno che, in America, prende il nome di 'Great Resignation', ora descritto dalle recenti ricerche, condotte nel nostro Paese, da **4 M.A.N. Consulting**, società di consulenza specializzata in Performance Management, e l'Università Popolare degli Studi di Milano. Creare ambienti piacevoli, stimolare il senso di appartenenza e, soprattutto, assicurare un approccio empati-

co, sono elementi imprescindibili che ora, possono seriamente cambiare il destino di un'azienda.

Su un campione di 478 aziende di diverse dimensioni prese in esame, **4 M.A.N. Consulting** ha riscontrato che, tra i dipendenti, il 20% manifesta la volontà di cambiare lavoro a causa della mancanza di relazione interna all'ambiente lavorativo. Il 32% ritiene che la gestione umana del proprio superiore incida negativamente sulle proprie performance. L'87% pensa che i sistemi di incentivazione economica, in assenza di riconoscimento formale della relazione, siano nulli e non siano il fattore rilevante per le performance. Il 57% degli intervistati affer-



ma che in presenza di gentilezza ed empatia si è maggiormente motivati a produttivi. Il 95% ritiene che alla base di una peak performance (i picchi di eccellenza) c'è il rapporto comprensivo con il proprio capo e i colleghi.

I lavoratori, dunque, prendono sempre più consapevolezza che la gentilezza è sinonimo di salute. Un approccio empatico aiuta a sentirsi felici e ben voluti, fa risolvere più facilmente i conflitti e, fattore non di certo secondario, spinge a essere più produttivi. A tal proposito, l'Università Popolare degli Studi di Milano ha evidenziato (basandosi su un campione rappresentativo di 348 aziende italiane di diverse dimensioni e operanti in vari settori) una produttività superiore del 68% nelle realtà in cui i rapporti interpersonali sono basati su gentilezza ed empatia rispetto a chi, invece, continua a mantenere un approccio più formale e distaccato tra colleghi, capi, sottoposti, clienti o fornitori. Da evidenziare, soprattutto, i dati relativi alla fiducia (che cresce del 75%) e della soddisfazione di chi lavora o collabora con quella specifica azienda (che segna un +93%). Dati alla mano, è dunque necessario che imprenditori e manager prendano sempre più coscienza che un clima di lavoro ostile non porta benefici, anche e soprattutto in termini di business.

«**Sono anni** che il sistema di welfare aziendale si interroga su come si possano aumentare i livelli di benessere percepito, andando ad impattare positivamente su riduzioni drastiche di assenteismo, malattia e scarsa produttività – fa presente **Roberto Castaldo (nella foto)**, presidente e fondatore di **4 M.A.N. Consulting** – Eppure, ancora oggi, nonostante le evidenze, il concetto di felicità in azienda viene visto con diffidenza, anche se finalmente qualcosa sta cambiando». Alcune aziende, infatti, si stanno dotando di uno chief Happiness Officer o 'manager della felicità', una figura professionale nello staff HR con competenza in coaching che si occupa dello stato di benessere dei dipendenti e del loro livello di soddisfazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA