

L'importanza del grado di coinvolgimento dei lavoratori

di [Pierpaolo Molinengo](#)

Publicato il 19 Aprile 2024

Spesso le imprese sottovalutano l'importanza del coinvolgimento dei dipendenti: vediamo quali sono i rischi nel non prestare attenzione a questi rapporti.

Il coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nei luoghi di lavoro è una componente fondamentale per il loro benessere. E per il buon andamento dell'azienda. Ma solo un'impresa su due svolge delle indagini su questo argomento. Il dato emerge dal Career Wellbeing Report 2023 di Gallagher e mette in evidenza un calo del 15% rispetto al periodo pre pandemia. Grazie a delle indagini approfondite le aziende hanno la possibilità di avere in mano delle informazioni più ricche ed accurate su quali siano i livelli reali di engagement dei dipendenti...e

soprattutto riescono a fornire un quadro più ricco rispetto ai sondaggi o ai Net Promoter Scores. Nel momento in cui manca un feedback completo da parte delle persone, le aziende potrebbero ritrovarsi nella situazione di veder calare le assunzioni, il tasso di fidelizzazione e l'impegno dei dipendenti. Ma anche ad una vera e propria perdita di produttività, che a livello globale è già arrivata a costare a tutte le organizzazioni mondiali qualcosa come 8,8 bilioni di dollari.



L'importanza del coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nei luoghi di lavoro

Dopo la pandemia sono aumentate le aziende che hanno rinunciato a misurare il grado di coinvolgimento dei propri lavoratori dipendenti all'interno del luogo di lavoro. A mettere in evidenza questa situazione è il [Career Wellbeing Report 2023 di Gallagher](#): a malapena la metà delle aziende statunitensi - ossia il 51% - nel corso degli ultimi due anni ha svolto delle indagini approfondite per conoscere il grado di coinvolgimento delle persone sul luogo di lavoro. Il dato risulta essere in calo

del 15% rispetto a prima dell'esplosione della pandemia, quando ad effettuare questo tipo di indagini erano due su tre organizzazioni statunitensi - corrispondevano al 65% -. Spostandosi da questa parte dell'Oceano Atlantico, in Europa - secondo quanto è emerso dal [State of the Global Workplace Report - Gallup](#) - la situazione che viene fotografata non è sostanzialmente molto diversa. Solo il 13% dei collaboratori si sente coinvolto sul luogo di lavoro. L'Italia, in questo contesto, risulta essere la maglia nera: il coinvolgimento dei lavoratori è pari solo al 5%, piazzandosi subito dietro a Regno Unito (10%) e Francia (7%). Quando è scoppiata e si è diffusa la pandemia le aziende si sono concentrate principalmente nella stabilizzazione della forza lavoro. E sulla valutazione del benessere immediato dei dipendenti, attraverso dei sondaggi o effettuando delle indagini molto veloci ed istantanee. Questa sorta di indagini effettuate rapidamente sono uscite dall'elenco delle priorità aziendali. È bene ricordare, ad ogni modo, che **effettuare delle indagini approfondite e qualificate - utilizzando anche dei benchmark aggiornati per confrontarle - permettono di analizzare in maniera precisa e dettagliata il grado di coinvolgimento dei dipendenti** rispetto a dei sondaggi periodici o ai Net Promoter Score. Ma soprattutto permettono di mettere a disposizione del management e degli HR manager una fotografia accurata e, soprattutto, aggiornata dello stato d'animo della forza lavoro. **Queste informazioni permettono di impostare le strategie migliori per riuscire ad andare a colmare le eventuali criticità che possono emergere e approntare gli interventi necessari sul breve e medio-lungo termine.**

Le mancanze delle organizzazioni

Non riuscire a comprendere a pieno il grado di coinvolgimento dei dipendenti potrebbe avere degli effetti negativi sulla capacità di attrazione dei talenti e di nuovo personale. Oltre che sul grado di fidelizzazione della forza lavoro. Stando a quanto riportato da Newsweek, nel corso del 2023 all'intera economia globale è arrivato a costare 8,8 bilioni di dollari la presenza di dipendenti non impegnati o attivamente disimpegnati. Un valore determinato nella perdita di produttività e che corrisponde al 9% del Pil globale.

“Quando si valuta lo stato di salute di un'azienda è fondamentale conoscere il punto di vista delle persone che quotidianamente vivono quella realtà – dichiara Alessandro Zollo, CEO di Great Place to Work Italia, realtà leader per la cultura organizzativa. L'ascolto attivo dei collaboratori permette di ottenere una panoramica veritiera del clima organizzativo e, di conseguenza, una sorta di fotografia dello stato di salute e del funzionamento di un'azienda. Quando non si vive un ambiente di lavoro sano, l'innovazione e la produttività ne risentono e ciò dimostra quanto sia importante per le

aziende investire nell'analisi della people experience al lavoro e della messa in atto di politiche di miglioramento continuo che permettano alle organizzazioni di crescere di più e, contemporaneamente, di diminuire i costi legati al turnover e alla perdita di produttività. Un tema centrale e decisivo non solo per le multinazionali e le aziende medio-grandi ma anche e soprattutto per le PMI che sono il cuore pulsante dell'economia italiana e che, non potendo godere di economie di scala, devono obbligatoriamente investire sulla produttività delle persone per poter crescere e rimanere competitive sul mercato”.

L'importanza dell'ascolto dei dipendenti

Sono molte le aziende che, nel corso degli ultimi anni, hanno iniziato a dare ascolto ai dipendenti, attraverso la somministrazione di survey rapide per riuscire ad intercettare e rispondere al meglio ai vari cambiamenti nel sentiment dei dipendenti. Secondo Zollo:

“anche le survey brevi o pulse hanno un valore importante. Possono infatti essere usate per tastare il terreno su un particolare fenomeno, oppure su una parte della popolazione aziendale o come metro di misura di un'attività scaturita da una prima analisi estensiva. Le pulse surveys sono un importante strumento di controllo e aggiustamento, ma difficilmente sostituiscono modelli completi di analisi dell'esperienza delle persone in un'organizzazione”.

Secondo gli esperti di Great Place to Work Italia, realtà leader nello studio e nell'analisi del clima aziendale, sono dieci le ragioni per le quali è necessario approfondire il grado di coinvolgimento dei collaboratori. Eccoli:

1. avere un bilancio periodico sullo stato emotivo delle persone che stanno lavorando all'interno dell'azienda;
2. comprendere come sta lavorando il management in termini di coinvolgimento verso gli obiettivi aziendali;
3. raccogliere in maniera sistematica e precisa una solida base di dati su cui poter andare a definire le attività di miglioramento interno;
4. riuscire a costruire uno strumento di valutazione sulle politiche di diversità, equità, inclusione e appartenenza;
5. confrontarsi con benchmark aggiornati di settore/dimensione locali e/o internazionali
6. aumentare la produttività delle proprie risorse;

7. diminuire i costi di selezione e il turnover;
8. lavorare sulla dimensione sociale della sostenibilità;
9. far percepire alle persone di essere ascoltate e di far parte delle decisioni aziendali;
10. fornire al management una misura della propria capacità di gestione.

NdR: [quando la fiducia dei collaboratori è alta il fatturato dell'azienda decolla](#)

Pierpaolo Molinengo Venerdì 19 Aprile 2024