

---

# **Empowering Employee Well-Being**

---

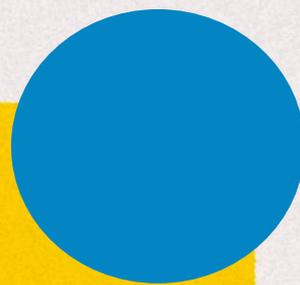
# **How-to Kit**

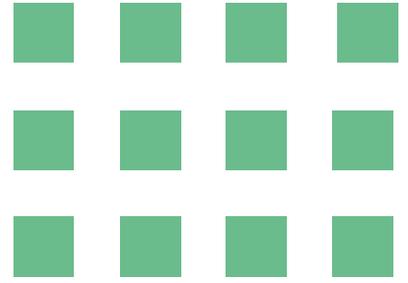
**PER DATORI DI LAVORO**





Questa guida, finanziata dall'UE e guidata da un consorzio di Cipro e Italia, mira a educare i datori di lavoro alla creazione di ambienti di lavoro sani e a fornire strategie per incoraggiare e mantenere un'atmosfera di lavoro produttiva.





**Titolo:** Empowering Employee Well-Being – How-to kit for employees

**Autore:** Marina Kritharidou

**Pubblicazione:** 2024

È stato fatto ogni sforzo per verificare l'accuratezza delle informazioni contenute in questo manuale. Tutte le informazioni sono state ritenute corrette a Febbraio 2024. Tuttavia, i membri del partenariato Cyprus Youth Clubs Organisation e il Comune di Cinisello Balsamo non possono assumersi la responsabilità delle conseguenze del suo utilizzo per altri scopi o in altri contesti.

**Collaboratori:** Camilla Legnani, Sabrina Curaj, Marina Kritharidou, Dimitra Papadopoulou

**Disclaimer:** il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

© 2024 Cyprus Youth Clubs Organisation. Tutti i diritti riservati.

*Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+.*

*L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in esso contenute.*

*[Numero del progetto: 2022-3-CY02-KA210-YOU-000093982]*





# Indice

1. Partenariato.....	p.5
2. Il progetto.....	p.6
3. Introduzione.....	p.7
4. Comprendere il burnout lavorativo.....	p.8
5. Consigli per gestire ed alleviare lo stress.....	p.9
6. Supportare il proprio team.....	p.10
7. Domande da porsi per progettare una politica sul benessere globale.....	p.13



# Partenariato

## Cyprus Youth Clubs Organisation (KOKEN) – Cipro

KOKEN, Leading Partner, è un'organizzazione non profit, apartitica e non governativa (ONG) che costituisce l'organo centrale di coordinamento di 70 club giovanili nelle aree urbane e rurali di Cipro.

L'organizzazione coordina con successo e fornisce una guida esperta a gruppi di volontari che partecipano attivamente ai club giovanili.

Inoltre, l'organizzazione sviluppa e fornisce attività inclusive, seminari educativi, campagne di sensibilizzazione, sempre con l'obiettivo di migliorare il benessere dei giovani.



## Comune Di Cinisello Balsamo – Italia

Il Dipartimento Politiche Giovanili e Innovazione Sociale del Comune di Cinisello Balsamo organizza e gestisce azioni con/per i giovani.

Le attività mirano a sviluppare le soft skills, riferite alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, nonché per la crescita della cittadinanza attiva e della partecipazione giovanile.

In qualità di Ente pubblico lavora per una strategia condivisa di politiche giovanili per uno sviluppo locale sostenibile.



# Il progetto

You(th) can THRIVE! Enhancing adaptability, resilience and learnability skills in young employees

Il progetto *Thrive* si concentra sullo sviluppo e sul potenziamento delle capacità di resilienza, adattabilità e apprendimento dei giovani lavoratori sul posto di lavoro, in particolare di quelli con minori opportunità e altri ostacoli come problemi legati alla salute mentale o fisica, mobilità o difficoltà finanziarie.

Il progetto riunisce due organizzazioni di due Paesi europei, esperte nel campo del lavoro giovanile, con l'**obiettivo** di:

- Valutare le esigenze dei giovani dipendenti in termini di felicità, salute e benessere nel loro ambiente di lavoro.
- Valutare le prospettive dei datori di lavoro su ciò che rende i giovani dipendenti felici e produttivi sul lavoro.
- Discutere i modi per sviluppare e sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Valutare l'impatto di scarse capacità di resilienza, adattabilità e apprendimento sulla soddisfazione lavorativa e sulla qualità del lavoro.
- Migliorare l'adattabilità e la resilienza dei giovani dipendenti.

A tal fine, i partner hanno creato **due kit online "How-To"** basati sui risultati delle discussioni dei focus group e della revisione della documentazione ad esso inerente.

Più precisamente, questo kit si focalizza su come creare un ambiente di lavoro sano, e informare **i datori di lavoro** sulle strategie per incoraggiare e mantenere un'atmosfera lavorativa produttiva ed equilibrata.

**YOU(TH)  
CAN  
THRIVE**



# Introduzione

Recenti ricerche (Smith et al., 2023) hanno rivelato una tendenza preoccupante: molti datori di lavoro non sono consapevoli delle esperienze dei loro dipendenti in materia di burnout.

Alcuni studi (Jones & Brown, 2022; Lee et al., 2021) hanno dimostrato che il **burnout** è un problema frequente nel mondo del lavoro moderno, che colpisce individui di diversi settori e ruoli lavorativi. Tuttavia, nonostante l'impatto diffuso, i datori di lavoro spesso non riconoscono i segnali del burnout tra la loro forza lavoro. Questa dimenticanza può avere effetti dannosi sul benessere dei dipendenti, sulla produttività e sul successo dell'organizzazione.

Per affrontare efficacemente questo problema, i datori di lavoro devono dare priorità alla creazione di una cultura lavorativa che valorizzi la comunicazione aperta, l'empatia e il sostegno proattivo alla salute mentale. Favorire un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel parlare delle loro sfide e preoccupazioni consente ai datori di lavoro di acquisire preziose conoscenze sui fattori che contribuiscono al burnout e di adottare misure proattive per ridurre gli effetti.

Inoltre, la ricerca suggerisce che investire nel benessere dei dipendenti non solo migliora i risultati individuali, ma produce anche benefici significativi per l'organizzazione nel suo complesso. Le aziende che danno priorità alle iniziative per la salute mentale e dimostrano un'autentica preoccupazione per il benessere dei propri dipendenti tendono a registrare livelli più elevati di coinvolgimento, soddisfazione e fidelizzazione dei dipendenti.

In conclusione, le recenti ricerche sottolineano l'importanza che i datori di lavoro riconoscano e affrontino il burnout sul posto di lavoro. Coltivare un ambiente di sostegno e favorire la comprensione tra datori di lavoro e dipendenti sono strategie chiave per promuovere il benessere dei dipendenti e migliorare le prestazioni organizzative complessive.

#### Riferimenti:

Jones, A., & Brown, B. (2022). *Understanding Burnout in the Workplace: Implications for Employers*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2).

Lee, C., et al. (2021). *The Role of Employer Awareness in Addressing Burnout Among Employees*. *Journal of Applied Psychology*, 25(4), 532-548.

Smith, J., et al. (2023). *Assessing Employer Awareness of Employee Burnout: Implications for Workplace Well-Being*. *Journal of Occupational Health*, 18(3), 376

# Comprendere il burnout lavorativo

Il **burnout** rappresenta una sfida significativa nei luoghi di lavoro moderni e colpisce i dipendenti di diversi settori e ruoli lavorativi. È caratterizzato da un esaurimento emotivo, fisico e mentale derivante da uno stress prolungato (Maslach et al., 2001).

Studi recenti hanno messo in luce la prevalenza e l'impatto del burnout sul posto di lavoro. La ricerca di Maslach et al. (2001) delinea il burnout come un fenomeno multidimensionale caratterizzato da esaurimento emotivo, depersonalizzazione e riduzione della realizzazione personale.

Inoltre, gli studi di Schaufeli et al. (2009) sottolineano la correlazione tra burnout e risultati negativi come la diminuzione della soddisfazione lavorativa, l'aumento dell'intenzione di turnover e la diminuzione dell'impegno organizzativo.

La comprensione del burnout è fondamentale per i datori di lavoro, poiché studi recenti hanno ribadito il suo impatto significativo sulle prestazioni organizzative e sul benessere dei dipendenti. La ricerca di Maslach et al. (2021) evidenzia una ripercussione negativa, con i conseguenti inconvenienti.

Inoltre, gli studi di Schaufeli et al. (2020) sottolineano gli effetti dannosi del burnout sulla produttività dei dipendenti, sui tassi di assenteismo e sui costi sanitari delle organizzazioni. Questi recenti risultati sottolineano l'urgente necessità per i datori di lavoro di riconoscere e affrontare il burnout sul posto di lavoro per creare un ambiente di lavoro più sano e produttivo per i loro dipendenti.



# Modi per gestire ed alleviare lo stress dei dipendenti

- Promuovere l'Equilibrio vita-Lavoro:** Incoraggiare i dipendenti a stabilire dei confini tra lavoro e vita privata, stabilendo orari di lavoro realistici e limitando le comunicazioni fuori orario. Le ricerche dimostrano che il mantenimento di un sano equilibrio tra lavoro e vita privata può ridurre i livelli di stress e migliorare il benessere generale (Kelliher & Anderson, 2010).
- Incoraggiare a svolgere attività fisica:** Promuovere un'attività fisica regolare tra i dipendenti, poiché è dimostrato che l'esercizio fisico riduce i livelli di stress e migliora l'umore (Salmon, 2001). Considerate la possibilità di offrire programmi di benessere o incentivi per incoraggiare i dipendenti a integrare l'attività fisica nella loro routine quotidiana.
- Lavoro Ibrido:** Un modello di lavoro ibrido conferisce ai dipendenti un maggiore controllo su dove e quando lavorano. Così come alcune persone amano l'atmosfera dell'ufficio, altre preferiscono la comodità di stare a casa senza lo stress del pendolarismo. Mettendo al centro le preferenze lavorative personali dei dipendenti, un approccio ibrido crea un ambiente di lavoro attento.

Uno studio di Great Place to Work ha rilevato che lavorare da casa è altrettanto produttivo, se non di più, che lavorare in ufficio. In definitiva, il successo del lavoro ibrido si basa sulla fiducia dei datori di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, che possono adattare i loro orari di lavoro al modo in cui ritengono di operare meglio, aumentando così il loro benessere e la loro soddisfazione sul lavoro.



# Supportare il proprio team

**Ci sono diversi modi per sostenere il vostro team:**

## **Iniziare una conversazione:**

Iniziate a trovare un luogo e un momento appropriati, preferibilmente in un luogo neutrale, per avviare una conversazione.

Ponete domande semplici, aperte e non giudicanti e lasciate che i singoli spieghino con parole proprie come il lavoro possa influire sulla loro salute mentale.

Evitate di fare supposizioni e cercate di essere il più possibile onesti e chiari.

## **Fornire Supporto in diversi modi:**

Dopo una conversazione iniziale, fornire opzioni per un ulteriore supporto, come una consulenza o un consiglio.

È fondamentale garantire la riservatezza: le persone hanno bisogno di essere rassicurate sul fatto che qualsiasi comunicazione sarà tenuta riservata. Incoraggiateli a cercare ulteriore supporto e consulenza.

## **Sviluppare un piano d'azione:**

Collaborare con i dipendenti per sviluppare piani d'azione individuali che identifichino i segnali dei loro problemi di salute mentale, i fattori scatenanti dello stress, i possibili impatti sul lavoro, i contatti per le crisi e il supporto necessario.

Il piano dovrebbe includere un momento concordato per rivedere l'efficacia delle misure di supporto.

## **Following Up:**

Mantenere un contatto regolare e un follow-up con l'individuo dopo aver avviato la conversazione.

Questo dimostra un sostegno continuo e assicura che la persona non si senta dimenticata o sola. Dimostra inoltre che vi impegnate a fare tutto il possibile per sostenere il vostro team.



# Supportare il proprio team

## 01

Costruire la fiducia tramite **l'ascolto**: comprendere l'importanza di essere un **manager incoraggiante e solidale** e riuscire a conoscere le persone a livello personale.

- Tutti i colloqui individuali devono riguardare il benessere
- Reagire in modo aperto e costruttivo: quando sorgono problemi, assicurarsi che vengano considerati in modo professionale.
- Siate gentili e compassionevoli, fate sapere ai vostri dipendenti che ciò che dicono è importante e ringraziateli per aver condiviso apertamente le loro opinioni.

## 02

Assicurarsi che i **ruoli, le responsabilità, le aspettative e le priorità siano ben definite** ma essere prescrittivi solo per quanto riguarda i risultati del lavoro.

- Consentire il massimo controllo e autonomia possibile
- Avere una programmazione flessibile



# Supportare il proprio team

## 03

**Dare il giusto esempio:** I manager che si prendono cura del proprio benessere danno il buon esempio e incoraggiano gli altri a fare lo stesso, riducendo le aspettative e mostrando la propria vulnerabilità. Dare priorità alla cura di sé e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, e incorporare la promozione della salute nei processi quotidiani, come gli walking meetings, è altrettanto importante.

## 04

**Prestate molta attenzione** ai carichi di lavoro, assicurandosi che i team non siano troppo assottigliati. Incoraggiate una comunicazione aperta e fate attenzione ai sintomi di stress.



## Domande da porsi per progettare una politica sul benessere globale (Great Place to Work, 2023)



### Benessere Fisico:

1

Che tipo di iniziative sono in atto per promuovere attivamente la salute fisica dei dipendenti (ad esempio, esercizio fisico, alimentazione, ergonomia, sonno, ecc.)?

### Salute Mentale:

2

I dipendenti si sentono incoraggiati e a proprio agio a parlare della loro salute mentale, sia con i colleghi che con il proprio manager?

3

Che tipo di iniziative e risorse vengono offerte per sostenere e promuovere attivamente la salute mentale dei dipendenti (ad esempio, rilassamento, programmi di assistenza, monitoraggio dello stress, ecc.)?

### Sicurezza Economica:

4

Quanto controllo e quanto potere i dipendenti sperimentano entro i confini del loro ruolo lavorativo e delle loro responsabilità chiave?

5

I dipendenti che svolgono lo stesso lavoro sono pagati allo stesso modo?

# Domande da porsi per progettare una politica sul benessere globale (Great Place to Work, 2023)

## Benessere Sociale:

6

Quali tipi di iniziative o piattaforme esistono per consentire ai dipendenti di connettersi, collaborare e condividere idee tra loro in modo significativo?

7

Come vengono supportati i dipendenti nella gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, favorendo in questo modo relazioni sane con la famiglia e gli amici?

8

In che modo i dipendenti possono partecipare, contribuire e sentirsi connessi in un ambiente sociale (ad esempio, attività di beneficenza, responsabilità sociale d'impresa, ecc.)?

## Realizzazione sul lavoro:

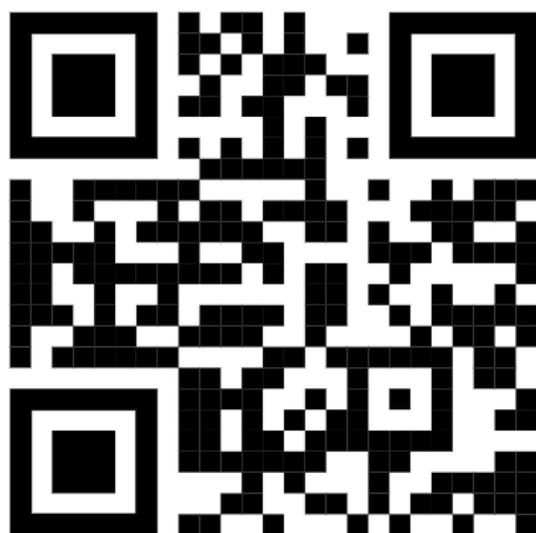
9

Quali tipi di iniziative, benefici o supporto sono disponibili per i dipendenti, sia nei periodi stabili che in quelli instabili (ad esempio, servizi di pianificazione finanziaria, polizze assicurative, ecc.)?

10

Il lavoro di un dipendente consente un percorso di sviluppo, in termini di crescita professionale e personale?

# YOU (TH) CAN THRIVE



[www.thrive4youth.com](http://www.thrive4youth.com)

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in esso contenute.  
[Numero del progetto: 2022-3-CY02-KA210-YOU-000093982]



Funded by  
the European Union



