

kampaay

3 Sfide per il mondo HR nel 2023



Indice



00	Chi è Kampaay	3.
	Il contesto	3.
01	Il lavoro da casa non finisce qui	5.
	Alcuni consigli per gestire al meglio il lavoro ibrido	8.
02	Come attrarre nuovi talenti e tenermeli stretti	11.
	Sette modi per attrarre e mantenere i talenti nella tua azienda	13.
03	HR, i nuovi attori della strategia aziendale	17.
	Come le risorse umane si inseriscono nel quadro generale del cambiamento?	18.
04	Conclusione	20.



Il contesto

Il 2022 ha visto gran parte del mondo trasformarsi per andare incontro a una "**nuova normalità**" post-lockdown.

Se però da un lato per molti la vita quotidiana è rimasta simile a com'era prima della pandemia, per tanti altri, quelle che un tempo erano considerate grandi novità, sono ora diventate vere e proprie abitudini.

Tra le conseguenze di queste trasformazioni ricordiamo l'adozione di massa di **modelli di lavoro ibridi**, il cambiamento delle **dinamiche tra organizzazioni e dipendenti** a favore di questi ultimi e una crescita esponenziale dell'interesse aziendale per il **benessere e la formazione dei collaboratori**.

Questi cambiamenti di paradigma contribuiscono a donare agli impiegati nel settore delle HR un ruolo sempre più decisivo nelle scelte strategiche, che andremo ad approfondire illustrando **le 3 principali sfide** con cui HR e aziende dovranno misurarsi nel corso del **2023**.

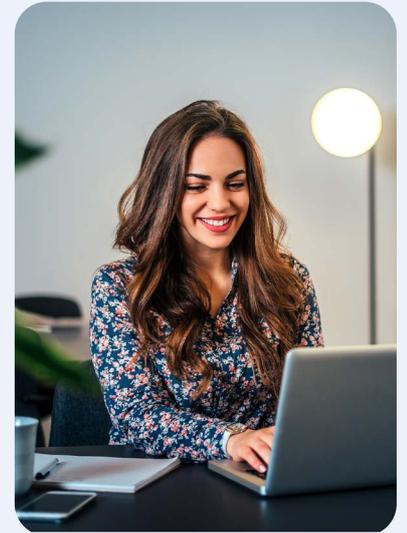
Chi è Kampaay

Startup nata a Milano nel 2019, Kampaay è la soluzione che facilita la gestione e l'organizzazione di eventi aziendali, semplici o complessi, attraverso un tool digitale innovativo. Con la piattaforma Kampaay chiunque all'interno dell'azienda può avere accesso ad uno strumento digitale che aggrega tutti i servizi per eventi in un solo portale, dai catering per meeting e conferenze a team building con i colleghi, permettendo così a questi di risparmiare tempo e risorse preziose nell'organizzazione.

Attraverso questo strumento, i responsabili HR hanno la possibilità di abilitare ogni manager all'interno dell'azienda a organizzare autonomamente attività ed esperienze di team building e non solo, rendendole strategiche per il consolidamento della cultura aziendale e del benessere dei dipendenti.

Grazie a ricerche all'interno del settore eventi e a studi condotti sui trend e le tendenze del mondo del lavoro, Kampaay si impegna a sviluppare e offrire una soluzione sempre più personalizzata sulle esigenze e necessità delle singole aziende.





Le 3 sfide principali

Il lavoro da casa non finisce qui

Come attrarre nuovi talenti e tenerseli stretti

HR, i nuovi attori della strategia aziendale

Il lavoro da casa non finisce qui

Una delle principali trasformazioni aziendali introdotte con la pandemia è infatti la **transizione verso modelli di lavoro ibridi**.

A fronte di questo cambiamento operativo, le aziende hanno già iniziato a interrogarsi su quale sia il modo migliore per adattare i loro uffici alle nuove esigenze organizzative pur continuando a **garantire una cultura positiva**, cercando **nuovi modelli di cooperazione** e chiedendosi come **tenere conto delle esigenze** delle diverse generazioni e delle persone che fanno parte delle loro realtà lavorative.

Mentre le aziende e la vita quotidiana tornano lentamente all'attività precedente alla pandemia, un punto sta diventando chiaro: **l'home office rimarrà aperto**.

Da ricerche e colloqui svolti con centinaia di manager di diversi settori, è emerso infatti che circa il 70% delle aziende - dalle piccole imprese alle grandi multinazionali come Apple, Google, Citi e HSBC - prevede di implementare una qualche forma di lavoro ibrido, in modo che i dipendenti possano dividere il loro tempo tra la collaborazione con i colleghi in sede e lavoro da casa.

Cosa sono gli small meeting?



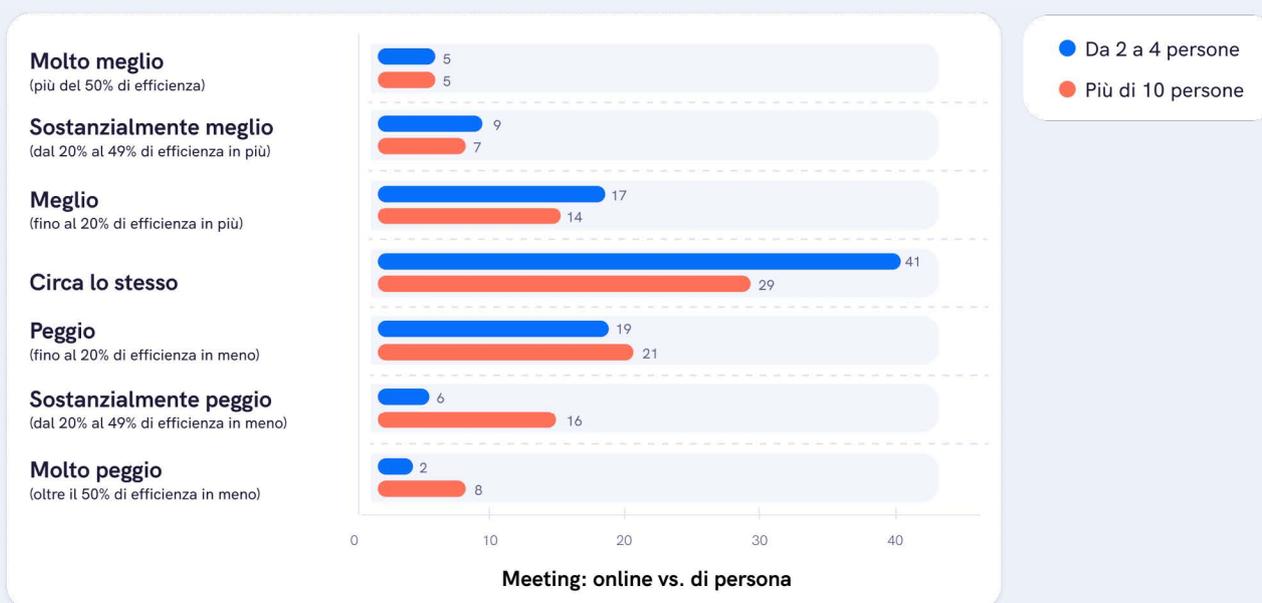
Ciò che è emerso da recenti ricerche evidenzia che **le piccole riunioni risultano essere efficienti sia in videochiamata sia di persona**. Il principale vantaggio della modalità virtuale in questo caso risiede nel fatto che poche persone collegate ad una room virtuale appaiono in piccoli riquadri, facili da vedere e da individuare.

Al contrario, quasi la metà di coloro che hanno risposto alla ricerca, riferisce che **la qualità delle riunioni in videochiamata di 10 o più persone è nettamente inferiore** rispetto alle call più contenute, poiché in queste situazioni le persone sono assegnate a caselle più piccole, quindi è difficile vedere i volti e i gesti dei partecipanti.

FIGURA 01

I meeting più ristretti possono funzionare in videocall, le grandi riunioni è meglio tenerle in presenza.

“Come si differenziano i meeting online (Zoom, Teams, ecc.) e i meeting in presenza in termini di efficienza?”



L'efficienza dei meeting online rispetto a quelli in presenza

Quanta scelta dovrebbero avere i lavoratori sui giorni in cui lavorano da casa?

Da un lato, molti manager sono convinti che i loro dipendenti debbano determinare i propri orari.

Da alcune ricerche in cui sono stati intervistati più di 35.000 statunitensi a partire da maggio 2020, è emerso che dopo la pandemia il 32% dei dipendenti dichiara di non voler più tornare a lavorare in ufficio. Spesso si tratta di dipendenti con figli piccoli che vivono in periferia e per i quali il tragitto verso il lavoro è impegnativo. All'estremo opposto, il 21% ci dice che non vorrebbe mai più lavorare da casa. Si tratta spesso di giovani dipendenti single o di persone che vivono in appartamenti nel centro città.

FIGURA 02

Varia il numero di giorni alla settimana in cui i dipendenti desiderano lavorare da casa.

“Nel 2022+ (dopo il COVID) quanti giorni di lavoro retribuito da casa vorresti avere”



Quanti giorni di lavoro da casa vorrebbero avere i dipendenti

Di fronte a visioni così radicalmente diverse, sembra naturale lasciare che siano loro a scegliere. Uno dei manager intervistati ha affermato:



Tratto i miei collaboratori come adulti. Sono loro a decidere quando e dove lavorare, purché portino a termine il loro lavoro".



Alcuni consigli per gestire al meglio il **lavoro ibrido**:

01. Definisci una strategia trasparente

Mai come nell'epoca del lavoro ibrido **la trasparenza è un valore fondamentale** da perseguire e mantenere a livello aziendale. Questo può aiutare i dipendenti a rimanere coinvolti e motivati, nonché a sentirsi parte di un team unito anche se lavorano da luoghi diversi. Ma come farlo?

- ✓ **Comunicazione regolare e chiara con i dipendenti sugli obiettivi e le attività dell'azienda**
- ✓ **Coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro e il loro benessere**
- ✓ **Creazione di una cultura aziendale inclusiva e collaborativa**



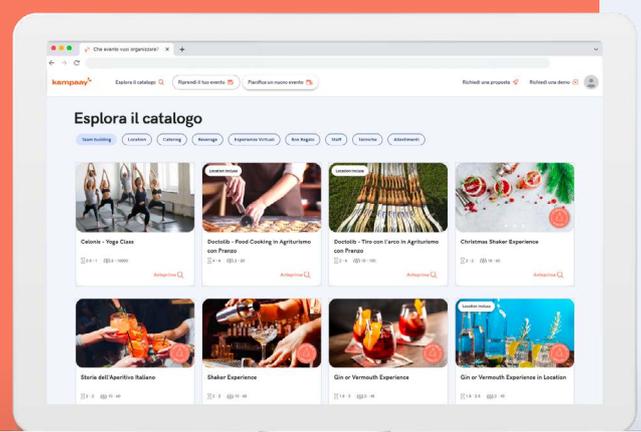
02. Rafforza l'armonia del team con eventi di team building

Il **team building** può essere uno strumento efficace per rafforzare un team che lavora in modalità ibrida poiché consente di creare un **senso di appartenenza e di collaborazione**. Come farlo? Ecco alcune attività:

- ✓ **Sfide sportive, giochi all'aria aperta o cooking class per favorire la comunicazione e il supporto reciproco**
- ✓ **Escape Room, caccia al tesoro e misteri da risolvere per alimentare il senso di appartenenza e costruire relazioni interpersonali**
- ✓ **Aperitivi, degustazioni o attività creative per incoraggiare lo scambio di idee e conoscersi meglio**

Inoltre, è importante che il management dell'azienda sia coinvolto al pari dei partecipanti, e che fornisca una guida e un orientamento per costruire un team forte e collaborativo anche da remoto.

Per altre idee su come organizzare un Team Building a regola d'arte, [scopri tutte le attività](#) pensate ad hoc da Kampaay che, tramite la sua piattaforma, aggrega tutti i servizi per eventi in un solo portale. Un ampio catalogo e un supporto human h24 permettono all'utente che si occupa di organizzare l'evento di farlo tramite un tool online in modo facile, senza interfacciarsi con diversi fornitori, veloce e trasparente.



03. Garantisci momenti di formazione e supporto

È importante che l'azienda fornisca ai dipendenti gli strumenti e il know-how necessari per lavorare in modo efficace e collaborare con i loro colleghi, indipendentemente dalla loro posizione geografica. Risulta quindi importante offrire ai dipendenti opportunità di formazione e supporto per gestire al meglio il lavoro da remoto e mantenere alti livelli di produttività. E quale modo migliore se non organizzando meeting, ritiri e convention aziendali?



Come attrarre nuovi talenti e tenersele stretti

Nell'ultimo anno abbiamo assistito a grandi movimenti di persone di talento che hanno rivalutato l'impatto del lavoro e ciò che vogliono ottenere dalla propria vita.

Questo fenomeno definito "**Great Resignation**" (grandi dimissioni) o "**Quiet Quitting**" (abbandono silenzioso), ha messo sotto pressione i datori di lavoro che devono garantire posti di lavoro in cui rimanere. Nel 2023 sarà infatti essenziale offrire alle persone un **lavoro soddisfacente**, continue **opportunità di crescita e apprendimento**, **flessibilità e ambienti di lavoro diversificati e orientati al valore**.

Inoltre, l'accelerazione della trasformazione digitale porterà gli esseri umani a condividere sempre più il loro lavoro con macchine e robot intelligenti, e questo avrà enormi implicazioni per le competenze e i talenti richiesti dalle aziende in futuro.

Ciò significherà quindi dover aggiornare e riqualificare un'enorme quantità di persone nelle nostre aziende, nonché l'assunzione di nuove persone con le competenze necessarie per il futuro. Competenze che comprenderanno la **creatività**, il **pensiero critico**, la **comunicazione interpersonale**, la **leadership** e l'applicazione di **qualità "umane"** come la cura e la compassione.



Poiché ci sono più ruoli che candidati, è sempre più importante per le organizzazioni assicurarsi di trattenere il personale attuale. Infatti, l'elevato turnover e il reclutamento di nuovi talenti risulta spesso molto costoso: il datore di lavoro medio spende 3.700 euro e 24 giorni per assumere un nuovo lavoratore, senza considerare la mancanza di esperienza ed expertise che solo lavoratori di lunga durata hanno.

Ci sono **due questioni principali che riguardano l'attrazione e la fidelizzazione**: come mantenere le persone a bordo e come ridurre il tempo necessario per raggiungere il livello di competenza.



Ecco le cinque cause più comuni che portano i dipendenti a lasciare un ruolo:

- **Atmosfera dell'organizzazione non stimolante**
- **Scarse opportunità di formazione**
- **Prevalenza di lavoro dipendente rispetto a quello indipendente**
- **Scarso potere decisionale**
- **Carico di lavoro estremo**

Sette modi per attrarre e mantenere i talenti nella tua azienda:

01. Self-reflection

Come per ogni cambiamento importante, l'essere umano non è fatto per cambiare rotta alla cieca, e così neanche i dipendenti di un'azienda. In caso di problemi con il personale, è fondamentale **fare il punto della situazione e accertare cosa è andato storto**, sia internamente - citando gli aspetti da migliorare - sia esternamente - attraverso l'analisi dei concorrenti.

In più, perché non fare un sondaggio sul tuo personale attuale per scoprire perché ha scelto di continuare a lavorare nella tua azienda?



02. Scrivere job description attraenti

Potrebbe non sembrare il modo più innovativo per attrarre talenti, ma prima ancora di corteggiare le persone a lavorare per la vostra azienda, queste devono sapere cosa viene offerto. E con tanti ruoli allettanti a disposizione, bisogna distinguersi.

Ma risultare attraenti rappresenta solo metà della soluzione; l'altro aspetto riguarda mostrare un'immagine onesta di ciò che avverrà. Quindi **siate sinceri e scrivete con un tono che rispecchi il processo di colloquio e il rapporto quotidiano.**



03. Offrite un futuro brillante

In tempi di incertezza, i dipendenti vogliono e devono sentirsi al sicuro. Ma sicurezza e stagnazione non sono la stessa cosa, e la differenza sta tra il non preoccuparsi del prossimo stipendio e il timore di essere bloccati in una routine.

Per questo motivo, la vostra azienda deve **rassicurare i talenti sul fatto che non finiranno esattamente dove hanno iniziato**, ma che saranno protagonisti di una crescita continua.

04. Benefici lavorativi, e non solo

La teoria dei due fattori di Herzberg ha fornito una solida base per comprendere la soddisfazione lavorativa. Le persone vogliono ancora essere ricompensate per il loro duro lavoro, ma perché questa ricompensa dovrebbe essere così inestricabilmente legata al posto di lavoro stesso?

La stragrande maggioranza dei lavoratori non si definisce in base alla propria occupazione. Vogliono vivere la loro vita in modo confortevole. E così facendo, si sentiranno apprezzati, dando vita a una forza lavoro più riposata e dedicata.



05. Fiducia, autonomia e sostegno

Da bambini, le nostre vite sono dettate da genitori, insegnanti e figure autoritarie. Ma quando entriamo nel mondo del lavoro come adulti, questo continuo grado di controllo prepotente è limitante.

È quindi fondamentale **trovare un equilibrio e dare ai dipendenti la possibilità di forgiare il proprio percorso.** Fissare degli obiettivi è un ottimo modo per tenere traccia di questo aspetto.

06. Sentirsi apprezzati e ricompensati per il proprio lavoro

I tempi degli uffici stravaganti con scivoli e sacchi di fagioli, o dei giorni di pizza al posto dell'aumento di stipendio, sono diventati un cliché.

La realtà è che **le persone vogliono essere apprezzate per il lavoro che fanno**. Questa parvenza di dinamismo è inizialmente attraente, ma è incomparabile con l'approvazione di un personale rispettato e apprezzato.

07. Offrire una cultura veramente accogliente

Il primo passo per mantenere i talenti è favorire l'appartenenza. Ciò significa **fornire un onboarding chiaro e non opprimente**. Assicurarsi che il nuovo assunto non venga cacciato direttamente dalla porta da cui è entrato.

Questo va al di là dei gesti performativi ed è la vostra migliore occasione per mettere in pratica seriamente ciò che predicate.



A questo proposito, le aziende stanno dedicando sempre più energie e risorse al benessere dei dipendenti, integrando nelle loro strategie aziendali soluzioni ad hoc.

Esempio di questa transizione è Doctolib, una realtà francese diffusa in tutta Europa, che ha scelto la soluzione Kampaay per organizzare Onboarding, Eventi Aziendali e Team Building efficaci. [Ecco come.](#)



HR, i nuovi attori della **strategia** aziendale

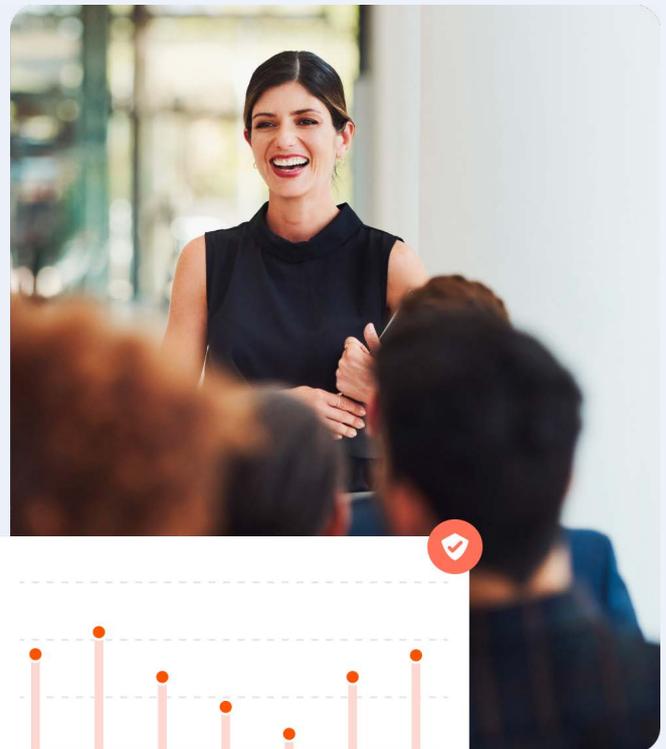
Il ruolo delle risorse umane (HR) all'interno delle aziende sta cambiando rapidamente. In passato, il personale HR era principalmente responsabile del reclutamento e della gestione delle risorse umane, ma oggi sta diventando sempre più importante nella definizione e nell'attuazione della strategia aziendale.

Uno dei principali motivi di questo cambiamento è il fatto che le aziende stanno acquistando consapevolezza del valore delle loro risorse umane.

Le competenze e le capacità delle persone sono diventate una risorsa preziosa per la competitività delle aziende, e di conseguenza le HR stanno guadagnando un ruolo sempre più importante nella definizione della strategia aziendale.

Un altro motivo per cui le HR stanno diventando sempre più importanti per le decisioni strategiche è il cambiamento delle dinamiche del mercato del lavoro.

Con la crescente competitività e la rapida evoluzione delle tecnologie, come riportato sopra, le aziende devono essere in grado di attrarre e trattenere i migliori talenti per rimanere competitive.



La crescente importanza delle questioni sociali e ambientali sta spingendo quindi le aziende a prestare maggiore attenzione alla gestione delle risorse umane. Le aziende devono dimostrare di avere un impegno verso la diversità e l'inclusione, nonché verso la sostenibilità ambientale. In questo contesto, le HR hanno un ruolo cruciale nell'assicurarsi che l'azienda adotti pratiche di gestione delle risorse umane responsabili e sostenibili.

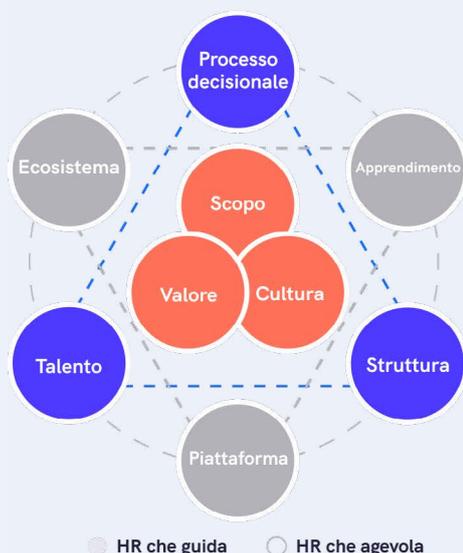
Come le risorse umane si inseriscono nel quadro generale del cambiamento?

McKinsey ha recentemente condotto **una ricerca** su come le aziende possano organizzarsi al meglio per il futuro. La sperimentazione in corso suggerisce che le aziende condividono tre caratteristiche: sanno cosa sono e cosa rappresentano; operano con una fissazione per la velocità e la semplicità; crescono aumentando la loro capacità di apprendere e innovare.

Le Risorse Umane possono contribuire a promuovere questa trasformazione facilitando un cambiamento positivo in queste tre aree chiave e nei nove imperativi che da esse si diramano.

FIGURA 03

Nove imperativi che possono aiutare gli HR leader a preparare le loro aziende per il futuro.



- **Chi siamo**
Essere chiari sul "perché", "cosa" e "come" dell'organizzazione.
 - **Come operiamo**
Portare il team a non prendere decisioni affrettate dando valore al capitale umano
 - **Come cresciamo**
Raccogliere dati e trarre valore per l'intera azienda, stimolare la crescita personale a favorire la carriera.
-
- **Scopo**
Stabilire e diffondere lo scopo dell'organizzazione.
 - **Cultura**
Portare l'esperienza dei dipendenti a un livello superiore
 - Guidare la leadership e la cultura aziendale.
 - **Valorizzazione**
Riequilibrare le risorse di talento; Mappare il talento sul valore
- **Processo decisionale**
Alimentare la velocità del processo decisionale
 - **Struttura**
Adottare nuovi modelli e semplificare l'organizzazione
 - Rendere più flessibile la forza lavoro riducendo il costo dei dipendenti
 - **Talenti**
Guidare le strategie pianificando la forza lavoro e trattando i talenti
 - Introdurre la gestione della performance innovativa
 - **Apprendimento**
Riqualificare e aggiornare i talenti creando una cultura di apprendimento
 - **Piattaforma**
Creare una piattaforma HR agile e digitale
 - **Ecosistema**
Collaborare con i player HR-tech e con altri attori dell'ecosistema HR in generale

Identità (who we are):

Le aziende che perseguono uno scopo hanno maggiori probabilità di generare un valore significativo a lungo termine, che può portare a performance finanziarie più elevate, a un maggiore coinvolgimento dei dipendenti e a una maggiore fiducia dei clienti.

Agilità (how we operate):

L'agilità organizzativa migliora sia le prestazioni aziendali che la soddisfazione dei dipendenti. Le risorse umane possono essere determinanti per spostare un'organizzazione da una gerarchia tradizionale a un mercato che fornisce talenti e risorse a un insieme di piccoli team potenziati, aiutandoli a realizzare le loro missioni e agendo come una stella guida comune.

Scalabilità (how we grow):

La nuova normalità dei gap di competenze, ampi e rapidamente ricorrenti, significa che le iniziative di riqualificazione devono essere trasformativa, non business as usual o frammentarie. In questo, il ruolo delle risorse umane può essere quello di guidare la creazione di valore.

Possiamo quindi dedurre che il ruolo delle risorse umane sta diventando sempre più importante nella definizione e nell'attuazione della strategia aziendale. Le **HR** devono essere **sempre più coinvolte** nella definizione della strategia per assicurarsi che **l'azienda** sia **in grado di attrarre e trattenere i talenti necessari per il successo**, nonché per gestire in **modo responsabile** il capitale umano.

Conclusione



Ciò che abbiamo analizzato evidenzia in modo netto le trasformazioni che i team HR dovranno affrontare e che in parte hanno già iniziato a intraprendere.

I manager e chiunque lavori nelle Risorse Umane deve trovare nuove soluzioni e strategie per facilitare questo cambiamento e spesso questo vuol dire aprirsi a nuove, promettenti opportunità.

Per questo Kampaay ha sviluppato **una soluzione** che ha l'obiettivo di fornire uno strumento a supporto del mondo HR per facilitare la gestione delle attività di engagement e risolvere le 3 principali criticità che si riscontrano:

- ✓ **Attività di team building ridotte e a scarso valore: i budget allocati a ciascuna funzione o team per attività legate allo sviluppo della cultura aziendale e team building sono spesi in maniera poco efficace**
-

✓ **Processi destrutturati e inefficienti: la gestione e il monitoraggio dei budget e delle attività svolte (ed il relativo impatto) avvengono in maniera destrutturata e senza una precisa strategia**

✓ **Mancanza di competenze e tempo: gli organizzatori interni di queste attività (leader di funzione o di team) non hanno le competenze e il tempo per poter gestire le attività a maggior valore aggiunto**

In questo modo le Risorse Umane acquisiscono molto più controllo centralizzando alcune attività e favorendo il superamento delle sfide analizzate insieme:

→ **01: Il lavoro da casa non finisce qui**

Organizzare eventi virtuali, ibridi e di persona saranno sempre più importanti per portare valore ai dipendenti e sfruttare i pochi momenti di incontro e di condivisione nel modo migliore.

→ **02: Come attrarre nuovi talenti e imparare a tenerseli stretti**

Creare onboarding efficaci e coinvolgere le risorse fin da subito così come dedicare tempo allo sviluppo di piani di crescita richiede molto tempo. Trovare una soluzione come l'Events Management Solution permette di sgravare i team HR da alcune attività ripetitive.

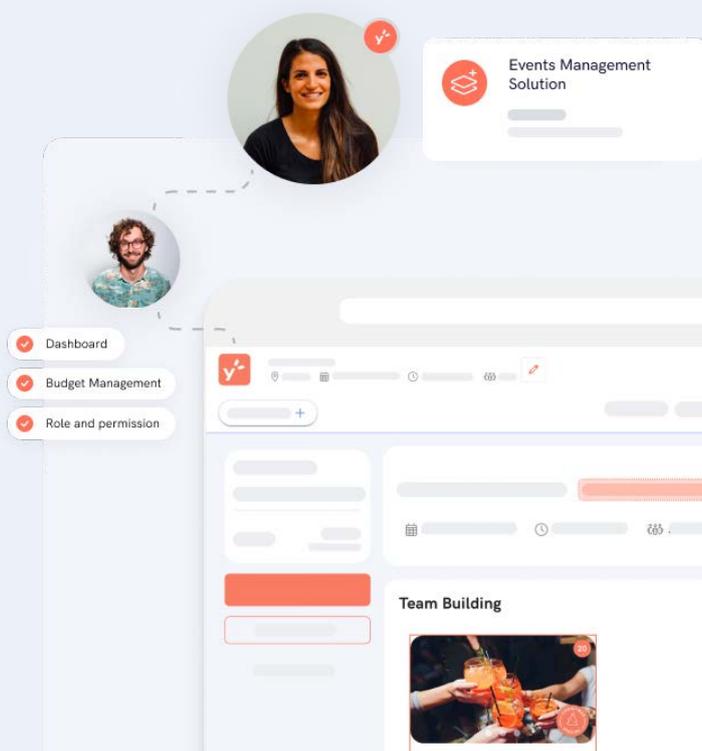
→ **03: HR, i nuovi attori della strategia aziendale**

Organizzare momenti per creare valore, cultura aziendale e le attività di learning sta diventando una necessità ricorrente.

Sei pronto a portare la gestione dei tuoi **eventi aziendali** ad un livello superiore?

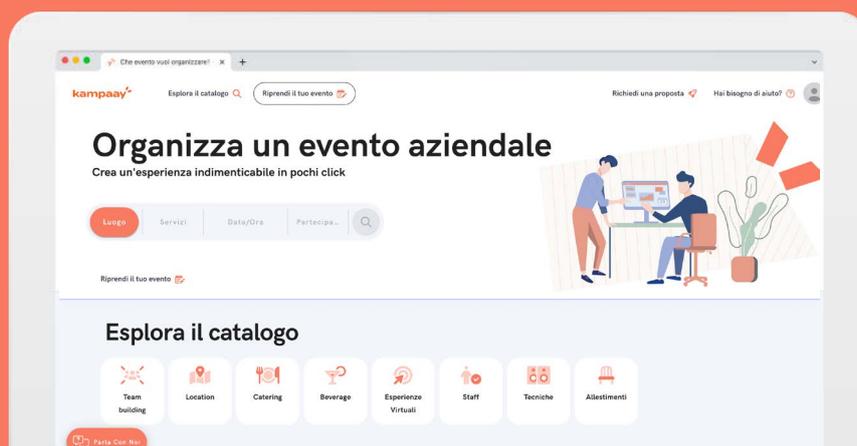
Con l'**Events Management Solution** di Kampaay diffondi la cultura aziendale e semplifichi la gestione di tutti i tuoi eventi.

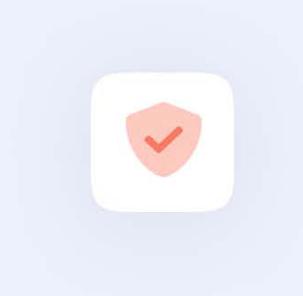
Ti interfacci con un solo interlocutore, personalizzi il catalogo e gestisci il budget aziendale in modo centralizzato



Cosa aspetti? Kampaay è la soluzione per i tuoi eventi aziendali

[Scopri di più](#)





kampaay⁺

