HR Trends 2023 secondo Personio

Le tendenze che delineano il futuro con le persone al centro, “people first”.

Monaco di Baviera, 14 marzo 2023 - Nel corso del 2022, molte aziende hanno dovuto confrontarsi con una serie di esigenze e di percorsi di trasformazione legati ai cambiamenti avvenuti a livello sociale ed economico. In un contesto di forte cambiamento i professionisti delle risorse umane hanno assunto un ruolo centrale all’interno delle organizzazioni, contribuendo in maniera sempre più rilevante al successo aziendale, operando su attività strategiche come la progettazione di modelli di lavoro ibridi o la creazione di piani mirati a coinvolgere ulteriormente i dipendenti e migliorare la produttività. Non poche però sono state le sfide emerse nell’anno passato che avranno un impatto anche sul 2023. Come ha rivelato l’ultimo studio sulle risorse umane di Personio realizzato in collaborazione con Opinium e pubblicato lo scorso novembre, il 45% dei dipendenti desidera cambiare lavoro nei prossimi sei o 12 mesi, il 36% dei dipendenti afferma che la propria produttività è rallentata a causa di troppi strumenti digitali, mentre, sempre secondo il report, il 37% dei professionisti delle risorse umane afferma di non disporre dei dati e delle conoscenze per supportare al meglio la propria organizzazione.
“Da questi numeri prende spunto l’analisi dei trend che abbiamo identificato per il 2023”, dichiara Ross Seychell, Chief People Officer di Personio. Di seguito le sfide e i temi caldi per il futuro.

Employee Experience
Che si tratti di affrontare la crisi legata alla situazione economica o di mantenere alto il coinvolgimento del personale, per i team delle risorse umane il 2023 sarà un anno di sfide decisive. In questo contesto, secondo gli specialisti di Personio, l’*employee experience* rappresenterà un fattore chiave per il successo delle imprese, con i risultati aziendali sempre più legati alla soddisfazione dei dipendenti. Le Direzioni HR saranno chiamate a fornire ai team strumenti e soluzioni per valutare sia le esigenze di organizzazione del lavoro specifiche del proprio settore, sia le aspettative e le esigenze individuali delle persone con l’obiettivo di creare nuovi equilibri e modelli lavorativi che garantiscano produttività e coinvolgimento.

HR Analytics sempre più importanti
Disporre di dati corretti è fondamentale per migliorare il business, soprattutto in un periodo di contrazione economica. Secondo l’HR Study di Personio, nel 2023 gli “HR data” saranno particolarmente rilevanti per consentire ai responsabili del personale di prendere decisioni informate. I dati forniscono infatti informazioni su come evolvono i comportamenti lavorativi delle persone in termini di gestione del tempo, modalità di collaborazione, coordinamento, condivisione delle informazioni ed engagement. Ascoltare i dipendenti, comprenderli e, sulla base dei loro feedback,

avviare azioni HR mirate sarà molto importante nel 2023. Ciò richiede la conoscenza dei dati, sotto forma di numeri o altre informazioni. È fondamentale raccogliere questi insight con regolarità e definire i giusti KPI (Key Performance Indicators).
"Per poter avviare e controllare i processi e le iniziative HR in modo mirato, i responsabili HR hanno bisogno di un database valido e affidabile. Nel 2023 ci sarà spesso la necessità di prendere decisioni - talvolta difficili - in tempi brevi. Le risorse umane avranno quindi la necessità di accedere alle informazioni e ai report più rilevanti con grande rapidità", commenta Seychell.

Strategie mirate per i talenti

Il mercato per l'acquisizione dei talenti al momento è più competitivo che mai. L'obiettivo primario dei processi di gestione strategica aziendale consiste nell'individuare e allocare le risorse in maniera tale che la loro combinazione assicuri il vantaggio competitivo di una organizzazione. La gestione dei talenti, intesi come risorse umane chiave di un'organizzazione, può esercitare un impatto significativo sulle *perfomance* aziendali particolarmente sentito in tempi di congiuntura economica difficile. In questa prospettiva risulta quindi particolarmente rilevante il ruolo strategico delle risorse umane.
"Nel 2023 il successo dipende da una strategia più ampia e incentrata principalmente su tre elementi: *talent acquisition*, ridistribuzione delle risorse in modo da offrire soluzioni soddisfacenti per mantenere le persone motivate in tempi di crisi e recruiting creativo. Nel 2023 ci si concentrerà di più sulla *retention* dei talenti che sulle assunzioni, e forse l'attenzione sarà più rivolta al processo di *onboarding* che a quello di selezione", spiega Seychell.

Lavoro sempre più ibrido

Molte aziende hanno trascorso il 2021 e il 2022 mettendo in atto delle soluzioni il lavoro ibrido. Ora gli esperti si aspettano che le imprese si concentrino soprattutto sull'aumento della flessibilità, prevista dalle policy di Smart Working delle varie organizzazioni e dei diversi paesi, ampliando e perfezionando il modello di lavoro ibrido che sarà fondamentale nei prossimi mesi.
"Le imprese hanno passato gli ultimi due anni a riflettere su come affrontare il modello di lavoro ibrido, ora devono metterla in pratica, adottare una strategia e farla diventare parte della routine. Soprattutto si tratta di comprenderne l'impatto su produttività, leadership e argomenti come pregiudizi sociali e avanzamento di carriera", commenta ancora Seychell.

Inclusione imprescindibile

L'attenzione ai principi di diversità, equità e inclusione (DEI) è uno dei temi sempre più centrali nelle aziende. Oggi più che mai, le imprese sono chiamate a rendere concreto un cambiamento sostenibile e duraturo. Nel 2023 questi aspetti saranno sempre più rilevanti nel soddisfare le esigenze di un numero ancora maggiore di categorie di dipendenti.
Gli approcci dovranno essere flessibili e adatti alle diverse esigenze dei dipendenti. Secondo Seychell: "Per mettere in atto con successo una strategia DEI, è importante pensare ai dipendenti come se fossero dei viaggiatori. Quando vengono assunti hanno necessità diverse rispetto a cinque anni dopo, quando sono sposati e hanno figli. Le aziende devono chiedersi: stiamo rispondendo alle esigenze di ogni circostanza della vita dei nostri dipendenti?".

Il “bene” nel benessere

Data la situazione storica ed economica, il 2023 si presenta con un alto grado di incertezza. Le nuove organizzazioni del lavoro richiedono quindi un ripensamento delle modalità con cui le aziende e i manager si prendono cura dei loro collaboratori e supportano la rapida evoluzione dei comportamenti lavorativi. Nel 2023 il wellness non potrà che crescere d'importanza, con un chiaro passaggio ad un approccio più personalizzato. La salute, in particolare quella mentale, è un valore profondo per le persone, quindi le aziende più smart sapranno coinvolgere i loro collaboratori nella definizione di nuove iniziative mirate anche al monitoraggio dei rischi di *overwork* e *burnout*.

"Le aziende che prendono le decisioni giuste quando le risorse scarseggiano, si distinguono dalla massa e aumentano coinvolgimento, produttività e fedeltà a lungo termine. Nel momento in cui le risorse sono limitate farà la differenza soprattutto il dove e il come vengono distribuite”, spiega Seychell.

Spazio ai nuovi leader

In un mondo del lavoro che si presenta sempre più sfaccettato e complesso, non solo la Direzione HR ha un ruolo centrale, ma lo hanno anche i leader che devono capire come guidare i collaboratori nel cambiamento e come modificare il modo di lavorare mettendo le persone al centro. Da qui la necessità di ripensare i modelli di leadership e capire come si dovrà governare questa fase di cambiamento con la necessità, inoltre, di affrontare un’economia in contrazione.

Chiedere e ricevere feedback per un leader che deve essere in grado di fare da guida in tempi incerti fa certamente la differenza nella gestione del personale, così come avere a disposizione dati e informazioni al fine di comprendere meglio le prestazioni e le prospettive dell’azienda e traferirle ai dipendenti. Secondo lo studio di Personio, in Italia solo il 56,1% dei dipendenti dichiara di avere fiducia nella leadership. Questo dato rappresenta un campanello d’allarme per le aziende, e suggerisce la necessità di investire maggiormente nel management, in particolare sulle competenze di leadership in un mondo sempre più ibrido.

Per Seychell: "Gestire i collaboratori da remoto richiede skill di leadership diverse rispetto al lavoro in presenza. Un manager è anche l’amplificatore della cultura e dei valori aziendali: saperli trasmettere a distanza o anche in modalità ibrida è una sfida impegnativa”.

Il ruolo centrale della cultura d’impresa

Una sfida molto importante per i responsabili dell’ufficio delle risorse umane è mantenere un rapporto di trasparenza e fiducia tra azienda e dipendenti. Costruendo questo rapporto, tutti comprendono ciò che l’azienda si aspetta da loro. La propagazione di una buona cultura organizzativa di cui tutti comprendono la mission, la vision, i valori e gli obiettivi è fondamentale affinché i dipendenti siano coinvolti. Questa divulgazione dovrebbe avvenire attraverso relazioni dirette tra colleghi e superiori e anche attraverso i canali di comunicazione ufficiali.

“La trasparenza nella divulgazione delle informazioni è essenziale, poiché in questo modo i dipendenti sono preparati ad affrontare i cambiamenti che possono derivare dalla complessa situazione economica”, conclude Seychell.

Per ulteriori informazioni: https://www.personio.com/blog/hr-challenges-2023-how-to-prepare-people-teams-ross-seychell/

Informazioni su Personio
Personio è il People Operating System per le piccole e medie imprese da 10 a 2.000 dipendenti. La società ha uffici a Monaco di Baviera, Berlino, Barcellona, Madrid, Londra, Dublino e Amsterdam e la sua missione è di ottimizzare l'efficienza e la trasparenza dei processi HR per consentire alle direzioni del personale di concentrarsi sulle risorse più preziose di un'azienda: le persone. Personio persegue l'obiettivo offrendo un software HR all-in-one che include la gestione delle risorse umane, il recruiting e il payroll. Grazie alla tecnologia People Workflow Automation, Personio aiuta i suoi oltre 8.000 clienti in tutta Europa a evitare ritardi e a concentrarsi sulle opportunità.

Per ulteriori informazioni www.personio.it

Ufficio stampa:
Engauge
Mara Cappelletti
Tel: +39 3358317620
E-Mail: mara.cappelletti@engauge.it

Davide Angotta
Tel: +39 3351808668
E-Mail: davide.angotta@engauge.it