

L'equilibrio psicofisico dei dipendenti al centro della strategia Hr di Janssen Italia

Il benessere batte il burnout

Agire fuori dall'azienda per prevenire malesseri interni

DI MICHELE DAMIANI

Prevenire il burnout prima ancora che si manifesti, mettendo a disposizione di ogni persona tutti gli strumenti e le possibilità per raggiungere un equilibrio psicofisico sia dentro che fuori l'azienda. È la strategia impostata da Janssen, l'azienda farmaceutica del gruppo Johnson & Johnson, presente in Italia dal 1975, con 1260 dipendenti occupati nelle due sedi di Cologno Monzese (Mi) e di Borgo San Michele (Lt). La società è molto attiva e riconosciuta a livello internazionale sul fronte dell'innovazione, tanto che l'Organizzazione mondiale della sanità ha incluso 13 molecole frutto della ricerca della società nella lista dei farmaci essenziali per l'umanità.

«Il nostro obiettivo», spiega Cosimo De Nigris, neo direttore HR di Janssen Italia, Grecia ed Israele, «è prevenire il burnout prima che lo stesso si manifesti. Per farlo abbiamo ideato un programma, chiamato Energy for performance in life, che è nato con l'obiettivo di permettere ad ognuno di noi di gestire al meglio la propria energia personale, sia nel contesto professionale che in quello personale. Cerchiamo di rendere ogni collaboratore consapevole: è come se volessimo responsabilizzare ognuno di noi in direzione di un migliore bilanciamento vita personale/vita professionale». Il programma, rivolto a tutti i dipendenti ma non obbligatorio, prevede la partecipazione di alcuni esperti, soprattutto sul versante

motivazionale e psicologico, che danno ai lavoratori gli strumenti per ottimizzare le proprie energie.

«Una sorta di coaching», continua De Nigris, «che propone al collaboratore di occuparsi di se stesso; il preparatore propone comportamenti e buone pratiche che possono sembrare scontate, come l'importanza del sonno, la necessità di staccarsi dal lavoro e non rimanere sempre connesso attraverso gli strumenti digitali al lavoro. Lo scopo di questo training ha delle ricadute positive immediatamente riscontrabili, ad esempio nella gestione delle riunioni».

L'attenzione al dipendente viene espressa anche attraverso la definizione dei percorsi di formazione: «abbiamo una piattaforma online che si chiama Summit», afferma il direttore HR, «che ci permette di formare continuamente le nostre persone in modo personalizzato sulla base delle esigenze professionali di ciascuno. Abbiamo training volti a supportare la crescita manageriale delle persone, che vengono divise in due gruppi (individual contributor o people manager). Questi training permettono di capire se ci sono dei gap da colmare». I corsi di formazione che il dipendente dovrà seguire verranno individuati dalla funzione HR, in base a delle aree di miglioramento specifiche, con delle scaden-

ze temporali da rispettare. «Li programmiamo seguendo due strade: una serie di



Cosimo De Nigris

percorsi derivano dal ruolo che ricopri in azienda; se sei un manager fai un certo tipo di programma ad esempio. L'altra strada prevede, invece, una formazione condivisa tra dipendente e manager di riferimento, un piano di sviluppo che ogni dipendente è tenuto a fare con il proprio responsabile».

Oltre al focus sulla crescita personale e professionale costante, Janssen è molto attenta al versante dell'inclusione delle differenze (di genere, di generazione, di orientamento sessuale): «l'innovazione e la creatività», è il commento di De Nigris, «sono processi efficaci solo in un contesto ricco di persone, opinioni e approcci differenti. Per questo, l'azienda è impe-

gnata da sempre nel creare una cultura in cui tutti siano liberi di essere se stessi, valorizzati e ascoltati. Per farlo», continua il direttore HR, «è stato creato un Team di «ambasciatori della diversità e dell'inclusione», chiamato «Unconventional growth», per promuovere e diffondere a tutti i livelli una sempre maggiore consapevolezza attorno a questi temi attraverso workshop ad hoc. Janssen, inoltre, sostiene in particolare la leadership femminile attraverso il sostegno a Valore D di cui l'azienda è socio fondatore e membro attivo. La rappresentanza femminile è espressa a tutti i livelli gerarchici, il 40% del Board dei direttori di Janssen Italia è composto da professioniste. Un importante esempio per il paese se si pensa

che nel totale dell'industria italiana si può trovare solo una donna ogni 10 dirigenti. Rispetto alla situazione mondiale, inoltre, le donne in Janssen Italia occupano il 44% delle posizioni di senior management (dirigenti e quadri) rispetto a una media pari al 12% delle aziende dell'area Emea (Europa, Africa e Medio Oriente) e del 19% dell'America del Nord.

La società inoltre, per rispondere alle esigenze molteplici di persone diverse per età, formazione, provenienza geografica, percorso professionale e personale, ha scelto di offrire ai propri collaboratori un'ampia scelta di benefit tra cui scegliere, per valorizzare le diversità e trattenerle in azienda.

In aggiunta, la piattaforma di «Flexible benefit» di Janssen consente a tutti i dipendenti di destinare una quota economica predefinita ad un portafoglio ampio di servizi personalizzabili secondo le proprie esigenze.

I servizi spaziano all'interno di diversi ambiti come l'assistenza sanitaria, richiedendo il rimborso delle spese mediche per sé e i propri familiari; l'assistenza socio-assistenziale

per il rimborso di spese mediche per i propri familiari anziani o non autosufficienti, l'istruzione per coprire spese scolastiche dei propri figli; la previdenza complementare con il versamento aggiuntivo di una quota al fondo di previdenza complementare al quale il dipendente è iscritto; il tempo libero e sport per acquistare abbonamenti sportivi, biglietti del cinema, pacchetti viaggio e benessere, oppure per acquistare buoni alimentari, buoni per la benzina o ancora l'abbonamenti per i trasporti.

A questo si affianca anche la possibilità di utilizzare ogni giorno la palestra aziendale, che prevede attività programmate per favorire il movimento fisico attraverso quotidiani corsi di yoga e mindfulness.

Janssen è stata, infine, tra le prime in Italia a lanciare lo smart working in azienda: «promosso tra i dipendenti fin dal 2014 e nato proprio per favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata. L'adesione è su base volontaria. Alcune figure professionali hanno esteso lo Smart working al 100% del tempo totale», conclude De Nigris.

© Riproduzione riservata

Class today

LA DIGITAL NEWSLETTER PER SCOPRIRE OGNI GIORNO IL FUTURO CHE ESISTE

Class SCARICA L'APP

Classeditori

SCARICA OGNI GIORNO È GRATIS!

Class today



I NEURONI ARTIFICIALI DIVENTANO REALTÀ

INTELLIGENZA ARTIFICIALE È una delle tecnologie più rivoluzionarie del momento. In grado di imitare il funzionamento del cervello umano, l'IA sta cambiando il modo di lavorare e di vivere. Scopri come questa tecnologia sta cambiando il mondo e quali sono le sue applicazioni più innovative.

La digital newsletter

Scopri ogni giorno sul tuo smartphone il meglio dell'informazione sul mondo dell'innovazione e delle nuove tecnologie.

Class Today è lo spunto di lettura e di riflessione per essere sempre aggiornati e per scoprire le novità tra le idee, i prodotti e i servizi della rivoluzione digitale, selezionati e interpretati da Class.

Disponibile ogni giorno su <http://edicola.classeditori.it>