PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5410 di Mercoledì 14 giugno 2023

Behaviours, bytes, bricks: quali sono le qualità dello smart working?

Una tesi di laurea si sofferma sullo smart working in relazione alla gestione del tempo. Focus sugli asset dello smart working: la relazione di fiducia, la tecnologia per collaborare e gli spazi adattabili e modificabili.

Brescia, 14 Giu ? Lo **smart working** è un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro che, diffusa in modo particolare durante l'emergenza COVID-19, si caratterizza non solo per flessibilità e autonomia nella scelta di spazi, orari e strumenti, ma anche per una maggiore responsabilizzazione del lavoratore in relazione ai risultati.

A ricordarlo e a sottolineare che il lavoro agile (o smart working) è una "nuova frontiera di pratiche di modernizzazione che stanno trasformando la cultura aziendale e i luoghi di lavoro", è una **tesi di laurea** premiata all'edizione 2020 del "**Premio tesi di laurea nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità**" organizzato dalla Fondazione AiFOS..

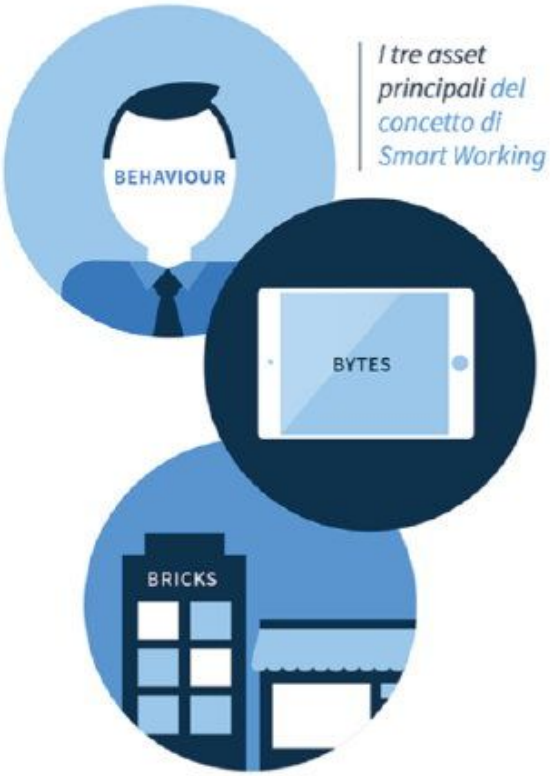
Nella tesi "**4 day-week: implementazione della legge di Parkinson e del principio di Pareto allo smart working. Analisi del caso Perpetual Guardian**" - realizzata, nell'anno accademico 2019/2020, da **Veronica Previde Massara** per il Corso di Laurea in Scienze Linguistiche ? Lingue per l'Impresa (Università Cattolica del Sacro Cuore ? Milano) ? si mostra, come già ricordato in un precedente articolo, che l'implementazione dello smart working e un'organizzazione diversa del tempo, con la riduzione della settimana lavorativa (4 day-week), possono favorire il **benessere aziendale**.

Nel presentare le sue argomentazioni la tesi riporta anche i risultati di alcune **ricerche sul lavoro agile**.

Ad esempio gli studi hanno "identificato i **tre fondamenti** su cui il lavoro agile si basa:

- la relazione di fiducia con le persone (Behaviours),
- la tecnologia come strumento collaborativo del lavoro (Bytes),
- gli spazi adattabili e modificabili secondo le singole necessità (Bricks).

Riprendiamo dal documento un'immagine relativa ai tre asset principali dello smart working:



Fonte: Solimene A., The Smart Working Book, Seedble, Roma 2015

Per entrare più nel dettaglio di questi asset l'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Smart working e behaviours: la relazione di fiducia con le persone
- Smart working e bytes: la tecnologia come strumento collaborativo del lavoro
- Smart working e bricks: gli spazi adattabili e modificabili secondo le necessità

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0699] ?#>

Smart working e behaviours: la relazione di fiducia con le persone

A proposito del **primo asset** la tesi indica che lo strumento dello smart working può migliorare le normali condizioni di lavoro mettendo "**il lavoratore al centro dell'intera organizzazione**", un'organizzazione che "si presenta più flessibile rispetto a quella a cui siamo abituati".

La mission è, infatti, quella di "modificare il modo di lavorare e la cultura aziendale, **impostando una relazione di fiducia reciproca tra il lavoratore e l'organizzazione**, lasciando il primo più **libero ed autonomo** nella determinazione di come, quando, dove e con quali strumenti svolgere i propri incarichi. L'autonomia viene rappresentata come la necessità di possedere un maggior controllo sulla propria vita senza passare alla piena indipendenza, ovvero si offre la possibilità di prendere delle decisioni rimanendo al contempo dipendente dai propri superiori".

Inoltre ogni lavoratore deve prefissarsi degli **obiettivi**, dei *key results*, "che siano significativi per sé stesso e per l'organizzazione, nei termini della padronanza delle sue competenze e qualifiche". E, in un'ottica smart, "questi devono essere un incentivo a un continuo migliorarsi e perfezionarsi".

Attraverso questo asset il manager moderno può rendere "gli **impiegati co-proprietari del lavoro** responsabilizzandoli sulla profondità degli incarichi a loro assegnati" e definire il loro ruolo "nel quadro complessivo dell'organizzazione. Il direttore diverrà quindi un dispensatore di consigli e conoscenze tra i workers, 'riassumendo' il ruolo originario di puro leader solo nel momento in cui vengano riscontrati problemi nella gestione degli errori".

La difficoltà maggiore che può essere incontrata nell'introduzione dello smart working ? continua l'autrice della tesi - "risiede nel creare un **effettivo cambiamento culturale**, che per realizzarsi deve esplicare la differenza tra una dinamica basata sui dipendenti e l'abilità di controllarli tutti ed una fondata sulla **fiducia**, in modo da delegare responsabilità ed obiettivi in modo semplice".

Smart working e bytes: la tecnologia come strumento collaborativo del lavoro

Veniamo, invece, alla **tecnologia** come **strumento collaborativo del lavoro** (Bytes).

La tesi indica che la definizione "smart" va a "circoscrivere una serie di nuove **metodologie di condivisione** più tecnologiche rispetto al passato che rappresentano la vera innovazione della disciplina: con l'avvento di Internet e degli smartphones, e quindi la possibilità di essere sempre online e connessi, ogni dato, informazione e conoscenza viene condivisa in modo digitale e immediato".

Si ricorda poi che "lo strumento di comunicazione fondamentale dell'azienda è l'**e-mail**, e il controllo della casella elettronica è divenuto un processo automatico e completamente inserito nei compiti giornalieri del dipendente". Il problema è che la gestione della posta elettronica richiede generalmente molto tempo ed energia e "ci distrae da mansioni più complesse e caratterizzanti del nostro ruolo aziendale". E "sebbene pensare di rimuovere questo strumento sia inconcepibile, proprio per il suo rilievo nella comunicazione, il rinnovamento dello stesso e del processo di divulgazione di informazioni all'interno dell'impresa rappresenta un punto cruciale della politica smart".

Si indica che una prima innovazione "è rappresentata dalle **community aziendali**, ovvero spazi virtuali nei quali è possibile aprire e stimolare delle discussioni con i colleghi. Le dimensioni possono variare in base alle necessità dei singoli casi e project group e questi tool sono caratterizzati da una estrema immediatezza nella trasmissione e ricezione del messaggio". Mentre un secondo strumento individuato dalla disciplina del lavoro agile "è la **modifica in condivisione** di un documento di lavoro". Tramite questo espediente, "un impiegato può creare un file online, invitando solamente le persone interessate a modificarlo. In questo modo, tutti i collaboratori possono vedere in tempo reale i cambiamenti che vengono apportati al documento, riducendo a zero le incomprensioni".

In definitiva "si ottiene quindi un dualismo: le distanze tra mondo reale e mondo digitale si stringono e al contempo quelle tra azienda e lavoratore si annullano grazie alle nuove potenzialità delle piattaforme di smart working".

Smart working e bricks: gli spazi adattabili e modificabili secondo le necessità

L'ultimo asset che presentiamo riguarda, invece, gli **spazi adattabili e modificabili secondo le singole necessità** (Bricks).

Il concetto di "fisso, preconfezionato, standard non si associa alle nuove metodologie dello smart working, e pertanto neanche all'idea di ufficio. Difatti, esso non rappresenterà più il luogo dove il dipendente lavora fisicamente, in quanto non sarà più necessario presidiare la scrivania per le otto ore canoniche, ma diventerà un luogo d'incontro, uno spazio condiviso, con colleghi e superiori nel momento in cui si presenterà un buon motivo per riunirsi".

Il nuovo lavoratore ? continua la tesi ? "deve essere **flessibile, dinamico**, pronto al cambiamento e alle innovazioni che la tecnologia impone continuamente all'azienda, e per questo lo deve essere anche la sua postazione di lavoro. Egli diviene padrone dei suoi spazi oltre che del suo tempo in quanto la postazione di lavoro non è più un obbligo ma una scelta tra le diverse opzioni disponibili, adattabili alle necessità del dipendente in modo da massimizzare il risultato finale".

Nella tesi si affronta il tema dei vari **luoghi possibili** per il lavoro agile. Dalla propria **abitazione** ("un lavoratore che inizia la giornata più sereno e con maggiore tempo a propria disposizione, grazie al fatto di aver evitato gli ingorghi di traffico mattutini per raggiungere l'ufficio, produce una forza lavoro ottimizzata sia in termini di qualità che quantità"), agli **spazi in coworking**, "uno stile lavorativo che coinvolge oltre alla condivisione dell'ambiente lavorativo, anche le competenze dei componenti del team".

Tuttavia la metodologia dello smart working "non vuole e non deve eliminare completamente l'ufficio. Lo scopo, infatti, è quello di renderlo più 'agile', innovativo e alla portata dei lavoratori, in modo da portare beneficio all'intera organizzazione". E il nuovo "**smart office**" dovrà essere "disposto con lo scopo di generare maggiore efficienza, diminuendo lo spazio per numerosi scaffali ed archivi (inutili dal momento della completa digitalizzazione dei documenti) e puntando ad un arredamento e un design più adattabili al continuo cambiamento dell'azienda. La progettazione dovrà anche tenere conto dell'importanza di un luogo che possa creare ispirazione, quindi aperto, luminoso e con numerosi spazi per la condivisione di idee tra colleghi. Non bisogna dimenticare però, di dedicare delle zone apposite dove i lavoratori possano avere più tranquillità e silenzio nei casi di tasks che necessitano di maggiore concentrazione".

Dopo aver presentato brevemente i tre asset, rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale della tesi di laurea. Tesi che, con riferimento ai vari studi sullo smart working, si sofferma anche sui **vantaggi del lavoro agile** con particolare riferimento a:

- benessere organizzativo del dipendente
- concetto di etica aziendale
- razionalizzazione di risorse economiche
- impatto sul territorio.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" 4 day-week: implementazione della legge di Parkinson e del principio di Pareto allo smart working. Analisi del caso Perpetual Guardian", tesi realizzata, nell'anno accademico 2019/2020, da Veronica Previde Massara per il Corso di Laurea in Scienze Linguistiche ? Lingue per l'Impresa - Università Cattolica del Sacro Cuore ? Milano, Facoltà di Scienze Linguistiche e Letterature Straniere.

La tesi è scaricabile anche attraverso il portale " Biblioteca Tesi Sicurezza", una biblioteca virtuale di libera consultazione, accessibile attraverso la creazione di un account gratuito.

 Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it