PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4586 di Giovedì 21 novembre 2019

L'organizzazione centrata sulla persona

Incrementare la produttività dell'azienda migliorando il benessere dei collaboratori.

Nella società odierna, il più grande errore che un imprenditore può commettere è quello di non porre la giusta attenzione sulla soddisfazione e sulla motivazione dei propri collaboratori. Spesso infatti, gli argomenti più discussi negli ambiti impiegatizi riguardano più la gestione del tempo e la produttività che la soddisfazione e la motivazione, le quali vengono spesso sottovalutate e date per scontate.

Infatti, precedentemente la cultura dominante era costruita sull'idea che per ottenere maggiori profitti vi era la necessità di raggiungere lo stereotipo del "dipendente obbediente", che rappresentava un numero (e in molte realtà ancora oggi è così) e si limitava a fare il proprio dovere in cambio del posto fisso. Oggi il metro di giudizio è cambiato: non è più il posto in sé che fa la differenza, ma la qualità del posto stesso.

La stessa idea che maggiori ore di lavoro comportino una maggiore produttività non regge più. Alcune modalità di lavoro, come quella del multitasking, sono considerate falsi miti della produttività.

D'altra parte, ogni lavoratore trascorre all'interno dell'azienda circa la metà della sua giornata e in essa ricerca anche la qualità del vivere, il benessere fisico e mentale: l'ufficio diviene una seconda casa. La soddisfazione e la motivazione dei lavoratori è direttamente proporzionale all'aumentare del livello di benessere generale percepito all'interno della propria azienda.

La qualità e la quantità degli spazi offerti a ogni dipendente sono un fattore essenziale affinché si senta parte integrante dell'azienda e ne apporti un contributo importante, accrescendone di conseguenza anche il potenziale. Per questo motivo è fondamentale offrire attrezzature coerenti con il contesto lavorativo nel quale si lavora, che siano funzionali e corrispondenti alle esigenze degli utenti. Esigenze per le quali si dovrà tenere conto fin dall'architettura degli spazi di lavoro.

Questi spazi non dovranno solo essere "belli" e ben strutturati affinché possano andare incontro alle necessità del lavoratore, ma anche confortevoli.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0656] ?#>

Se prendiamo in considerazione il lavoro con postazione fissa infatti, il miglioramento del benessere fisico passerà primariamente dalla tipologia di seduta. Le sedie dovranno essere di materiale preferibilmente resistente e lavabile, con misure che variano dai 50 ai 60 centimetri per lo schienale e dai 50 ai 55 centimetri per la seduta; il movimento dovrà essere versatile, mentre la postazione dovrà permettere al dipendente di essere personalizzabile in modo da garantire il giusto mix tra alta concentrazione e comodità.

È necessario che i videoterminali (monitor dei computer) e le apparecchiature elettroniche (tablet, smartphone, notebook ecc...) siano ben illuminati in considerazione anche della luce presente in quello spazio di lavoro. Ancora, al fine di evitare che il lavoratore sviluppi una sindrome da tunnel carpale, è bene che venga dotato di tastiere e mouse ergonomici, dove le dita si muovano solo nella parte corrispondente ai tasti e i gomiti siano appoggiati sul piano di lavoro. Oltretutto, la postazione fissa dovrà anche essere dotata di supporti tecnologici, cancelleria e di tutti gli altri strumenti necessari (lampade, prese elettriche, ecc...).

Il miglioramento della soddisfazione e della motivazione del lavoratore passa anche dal favorire il benessere mentale e non solo quello fisico. In questo senso, l'azienda può permettere al proprio dipendente di usufruire di alcuni servizi che permettano di migliorare il proprio benessere.

Come ad esempio un servizio di supporto psicologico che dia ad ogni dipendente la possibilità di sfogare le proprie preoccupazioni. Il fine sarà quello di far sentire il soggetto in questione più supportato, incluso e aiutato, così da evitare che subisca dei veri e propri crolli psichici.

Questo servizio non dovrà essere imposto dal datore di lavoro, ma bensì a libera discrezione. Rispetto alla persona che invece avrà il compito di sostenere mentalmente i soggetti che ne sentiranno il bisogno, il datore di lavoro potrà proporre uno psicologo o un life coach aziendale.

Lo stesso risultato di maggiore percezione di inclusione viene garantito da una frequente modalità di lavoro in team (in gergo "team working"): un elemento poco considerato nelle aziende odierne che genera nel lavoratore, in aggiunta, anche una percezione di maggiore semplicità del compito da svolgere.

Un ulteriore servizio è relativo ai benefit. Qui la lista è molto lunga: alloggi offerti per i neoassunti; "bonus bebè" per neogenitori o a chi adotta un figlio; possibilità di vestirsi in maniera "casual" una volta a settimana; asili nido convenzionati o interni agli uffici per genitori single/entrambi lavoratori; garanzia di formazione continua intesa in termini di corsi, seminari, eventi e attrezzature; rimborso spese e viaggi di lavoro; lavoro da casa, ovvero " smart working", e molti altri ancora...

Accanto ai benefit però, elemento ancor più importante, è che l'azienda garantisca una stabilità economica e una sicurezza finanziaria al lavoratore, sempre corrisposta alla misura del lavoro svolto e sempre sopra la soglia necessaria al mantenimento del singolo e della famiglia.

Un servizio che spesso viene ignorato dagli imprenditori è quello di fornire ai propri dipendenti dei luoghi fisici sul posto di lavoro dove poter effettuare una pausa. Il luogo in questione potrà anche essere dotato di elementi quali divani e poltrone per riposarsi o leggere una rivista, punti ristoro con bevande calde o fredde o, ancora, televisori, videogiochi, biliardini, tavoli da ping-pong e librerie seguendo il modello dell'Apple Park di Cupertino e del Campus Google di Dublino. La ricarica mentale offerta dal riposo è un ingrediente fondamentale e spesso poco considerato per garantire la massima concentrazione sul posto di lavoro.

Infine, l'elemento che tutti i lavoratori ricercano riguarda l'equilibrio tra vita privata e lavorativa: è questa la grande sfida dell'imprenditore del terzo millennio, sempre più spesso richiedente di continui straordinari ai dipendenti perché spinto dal falso mito del "maggiore lavoro, maggiore produttività", laddove la linea che separa questi due ambiti, privato e lavorativo, diviene

sempre più sottile. E quando si sovrappongono è compito del datore di lavoro e quindi dell'azienda stessa saper dare la precedenza alla parte più incalzante.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni, Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa e Psicologia della Sicurezza lavorativa

Bibliografia:

- Fiorenza, A., Angeloni, C., & Mantovani, M. (2019). L'azienda abitabile. Come organizzare gli ambienti di lavoro per migliorare il benessere, le prestazioni e la produttività. Ravenna: Giorgio Pozzi Editore.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it