PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5127 di Martedì 22 marzo 2022

Lavoro a distanza post-covid: cosa ne pensano i dipendenti?

L'assenza di indicazioni aziendali sulle modalità di lavoro post-covid preoccupa i dipendenti, che chiedono più chiarezza e modelli ibridi.

Per quanto molti datori di lavoro abbiano annunciato l'intenzione generale di adottare **modalità "ibride"**, sono pochi quelli che hanno condiviso linee guida dettagliate

Abbiamo già parlato del **futuro del lavoro da remoto** e di quelle che saranno le sorti dello smart working nel post-covid.

Mentre la pandemia inizia ad attenuarsi, molte aziende stanno pianificando un **modello di lavoro ibrido** si lavora in parte in sede e in parte da casa. Il nuovo modello promette una maggiore produttività, costi inferiori, maggiore flessibilità individuale e migliori esperienze dei dipendenti.

Ma cosa ne pensano realmente i dipendenti?

L'indagine McKinsey "Reimagine Work: Employee Survey"

Per rispondere a questa domanda, presentiamo in questo articolo i risultati della ricerca "Reimagine Work: Employee Survey" compiuta da McKinsey su un campione di oltre **5.000 dipendenti a tempo pieno** di tutto il mondo che lavorano in contesti aziendali o governativi.

Lo studio, condotto da dicembre 2020 a gennaio 2021, fornisce importanti indicazioni non solo sulle attese dei dipendenti, ma anche sulle mosse che le aziende dovrebbero intraprendere per migliorare il benessere della propria forza lavoro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0693] ?#>

Modalità di lavoro post-covid: cosa chiedono i dipendenti?

Maggiore condivisione

Dalla ricerca emerge che, per quanto la produttività sia aumentata in questi mesi, i dipendenti si sentono incerti sul futuro. Il 40% dei dipendenti intervistati afferma infatti che la propria azienda non ha ancora condiviso alcuna visione sulle **modalità di lavoro post-pandemia**.

Per quanto molti datori di lavoro abbiano annunciato l'intenzione generale di adottare **modalità "ibride"**, sono pochi quelli che hanno condiviso linee guida dettagliate, aspettative o linee guida.

Nelle aziende che comunicano vagamente o per niente sul futuro del lavoro post-pandemico, quasi la metà dei dipendenti afferma che questo sta provocando loro preoccupazione e ansia.

Una comunicazione più dettagliata sul futuro è quindi in grado di guidare le prestazioni dei dipendenti. Per questo motivo, i **leader dovrebbero comunicare maggiormente con i propri dipendenti** e condividere le strategie future, anche se ancora incerte.

Le aziende dovrebbero pertanto considerare di aumentare la frequenza degli aggiornamenti dei loro dipendenti, sia per condividere ciò che è già deciso sia per comunicare ciò che è ancora incerto.

Flessibilità e lavoro ibrido

Più della metà dei dipendenti intervistati ha dichiarato che vorrebbe che la propria azienda adottasse un **modello di lavoro ibrido più flessibile**, in cui alternare le giornate di lavoro in sede a quelle di lavoro da remoto. Un modello ibrido può aiutare le organizzazioni a ottenere il massimo dal dipendente ovunque risieda, ridurre i costi e rafforzare le prestazioni organizzative.

Più di un quarto degli intervistati ha riferito che prenderebbe in considerazione la possibilità di **cambiare lavoro** se la propria azienda tornasse a lavorare completamente in presenza.

Nel descrivere il modello ibrido del futuro, più della metà dei dipendenti intervistati ha dichiarato di voler **lavorare da casa almeno tre giorni alla settimana**.

Tra tutte le aree geografiche, i dipendenti statunitensi sono i più interessati ad avere accesso al lavoro a distanza, con quasi un terzo (31%) che dice che vorrebbe **lavorare a distanza a tempo pieno**.

Politiche aziendali chiare

Infine, è stato chiesto ai dipendenti di indicare le 5 politiche aziendali che potrebbero migliorare i livelli di benessere e produttività all'interno delle aziende. Ecco i risultati:

- **Orari chiari per la collaborazione** e aspettative su quando essere online, con flessibilità al di fuori di queste ore (indicato dal 34% degli intervistati)
- **Strumenti di collaborazione online** robusti, standardizzati e integrati (indicato dal 29% degli intervistati)
- **Strategia di ascolto e di risposta** per fornire informazioni su ciò che funziona e non funziona (indicato dal 27% degli intervistati)
- **Piccoli eventi regolari di connettività del team** per facilitare la coesione sociale (indicato dal 26% degli intervistati)
- **Formazione sulle tecnologie digitali** e sugli strumenti per il lavoro a distanza (indicato dal 25% degli intervistati)
- **Politiche di rimborso** per le configurazioni home-office per il lavoro a distanza (indicato dal 25% degli intervistati)

Sonia Melilli

Fonte: ELearningNews

Licenza Creative Commons