PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4909 di Venerdì 09 aprile 2021

Stabilizzare lo smart working: tracce di riflessione

La scelta di stabilizzare lo smart working non può basarsi sul vissuto di questa fase pandemica. A cura di Wilma Dalsaso e Antonio Zuliani

Il tema dello smart working (o come sarebbe più corretto definirlo, home working) che l'irruzione della pandemia ha reso sempre più presente nella realtà quotidiana è stato già ampiamente affrontato. Quella che inizialmente appariva come una soluzione temporanea sta continuando nel tempo e per molte aziende viene data per acquisita per tutto il 2021.

Questa situazione richiede una riflessione soprattutto su due temi vicini e, in parte, tra loro sovrapponibili:

- la stabilizzazione dell'home working;
- il ruolo delle relazioni sociali.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0733] ?#>

Stabilizzazione dell'home working

Il primo riguarda il fatto che si sta prefigurando, nei progetti di molte aziende, l' home working come una strategia per organizzare il lavoro ben aldilà della fine della pandemia. A giustificazione di tale scelta vengono presentati i risultati delle indagini compiute presso i lavoratori stessi. Quando interpellati, quei ultimi hanno spesso indicato la preferenza per questa modalità di lavoro in percentuali anche superiori al 75 -80% degli intervistati.

Sulla base di questi risultati molte aziende stanno provvedendo a una profonda riorganizzazione del lavoro prevedendo il mantenimento della maggior parte dei collaboratori in regime di home working, predisponendo così nelle sedi aziendali solo poche postazioni di lavoro utilizzate a bisogno e a rotazione.

Si tratta di una scelta che indubbiamente presenta dei vantaggi economici in termini di costi per postazioni di lavoro, per la climatizzazione delle sedi e per ogni altro elemento di organizzazione logistica. Per non dimenticare l'attenuazione della responsabilità per l'azienda stessa di ogni rischio connesso all'esecuzione del lavoro. Tralasciando i danni indiretti che questa scelta comporta a carico di molti servizi (bar, ristorazione, eccetera.) che avevano una ragion d'essere presso i complessi amministrativi delle aziende, desideriamo porre l'attenzione su alcuni aspetti critici che a nostro parere dovrebbero guidare le scelte aziendali.

In primo luogo occorre considerare che sul gran numero di adesioni che oggi i lavoratori manifestano verso l'home working pesano alcuni aspetti legati al momento contingente. Certamente un clima sociale caratterizzato dalla preoccupazione del contagio, vede il rimanere a domicilio, per l'espletamento del lavoro, come qualcosa di rassicurante, tanto più se questo appare

come una scelta che garantisce il mantenimento del posto di lavoro. Non dimentichiamo, infatti, che nella mente di molte persone c'è una grande preoccupazione per gli assetti economici del futuro, la cui dimostrazione più evidente è nell'aumento della tendenza al risparmio rispetto a quella della spesa rivolta a beni e servizi ritenuti non indispensabili.

Inoltre, il lavorare a domicilio è un'esperienza così diffusa da apparire "normale" pur nelle indubbie difficoltà connesse. Pensiamo ad esempio alla determinazione dei tempi di lavoro e di vita personale, alla suddivisione degli spazi all'interno della propria abitazione e, spesso, alla difficoltà stessa di individuare luoghi idonei per il lavoro a domicilio.

E' corretto porsi la domanda circa l'atteggiamento che gli stessi lavoratori manifesteranno quando l'arretramento della pandemia sarà tale da riproporre, in tutta sicurezza, la possibilità di un lavoro svolto in aree comuni con altri colleghi. È ben vero che certe mansioni possono essere svolte anche da remoto, ma è altrettanto vero che condividere dei luoghi di lavoro fornisce la possibilità di elaborare soluzioni nuove rispetto alle sfide che l'azienda si trova ad affrontare e mantiene significativa l'identificazione del lavoratore con la propria azienda.

Si tratta di due aspetti da non trascurare in previsione del fatto che il riassetto economico, con gli inevitabili risvolti di crisi economica che nei prossimi anni dovremo affrontare, richiedono collaboratori capaci di vivere, condividere e adattarsi ai necessari cambiamenti. Ma se l'azienda viene vissuta come lontana, tutto ciò come sarà realizzabile? Basterà la garanzia del posto di lavoro accompagnata, come sta accadendo, da un aumento della retribuzione per chi accetta il lavoro in home working?

Si tratta di scenari sui quali occorre porre qualche riflessione perché i cambiamenti definitivi in questo senso non solo potrebbero apparire inopportuni, ma sortire alla fine risultati anche economici dell'azienda stessa.

Il ruolo delle relazioni sociali

Il secondo tema mette sotto la luce dei riflettori le strategie aziendali per mantenere coesi i gruppi di lavoro in questa fase pandemica e, ancor di più se si dovesse andare verso soluzioni che privilegiano radicalmente il lavoro a domicilio.

In questi mesi abbiamo imparato a utilizzare la videoconferenza come una nuova modalità di lavoro certamente efficace, ma anche molto invadente. Se fino ai primi mesi del 2020 l'organizzazione di una riunione prevedeva complesse azioni di coordinamento tra le agende, gli spostamenti e i relativi tempi morti dei partecipanti, oggi una riunione può essere organizzata all'istante. Questa risorsa però sta manifestando anche un risvolto negativo molto significativo. Non solo le riunioni vengono organizzate con troppa leggerezza, ma vengono collocate in qualsiasi momento della giornata rispettando poco il tempo personale di chi è chiamato a parteciparvi.

Se questo aspetto negativo delle video chiamate appare evidente, ve ne è uno di positivo che non viene ancora diffusamente utilizzato: come modalità e luogo di incontro informale tra i membri di un gruppo di lavoro. Sono ancora rari gli esempi di orari di incontro organizzato, con piena libertà di partecipazione delle persone invitate, solo per il piacere di incontrarsi; solo per il piacere di ripetere, seppure a distanza, i piccoli riti di confidenza reciproca non più possibili nelle pause, di fronte alle macchine da caffè e così via.

Occorrerebbe probabilmente superare l'idea che la videoconferenza abbia solo un mandato tecnico e organizzativo per impossessarsi di questo strumento come modalità relazionale: la più efficace modalità relazionale che oggi abbiamo a disposizione.

Lavorare in questa direzione può favorire anche il processo di mantenimento dell'identità del gruppo di lavoro, senza rischiare che tante, e spesso piccole, "ruggini" nelle relazioni possano diventare ingestibili se non addirittura occasione di sgretolamento del gruppo.

Incentivare queste modalità relazionali, da parte dell'organizzazione e dei suoi dirigenti, mostra il sostanziale interesse verso tutti i dipendenti, ma anche la possibilità di mantenere salda identificazione verso le scelte e i destini collettivi dell'azienda stessa.

Wilma Dalsaso & Antonio Zuliani

Fonte: PDE, n. 59

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it