

Le decisioni aziendali in tempo di coronavirus

Come comportarsi di fronte all'emergenza determinata dal coronavirus e come motivare le scelte compiute con gli stessi dipendenti?

In questi giorni molte aziende si trovano nella condizione di decidere come comportarsi di fronte all'emergenza determinata dal coronavirus e di come motivare le scelte compiute con gli stessi dipendenti.

Premettiamo che siamo di fronte a una situazione del tutto nuova, inedita: mentre per altre emergenze, come un terremoto o un disastro ambientale, ci sono dei protocolli ben precisi da seguire, che indicano che passi compiere qui siamo nella novità assoluta. Se c'è un pericolo evidente, come un incendio, tutti sanno cosa fare: in questo caso no. Non solo, ma anche nella mente delle persone con le quali si comunica non c'è un modello mentale condiviso, utile a capire la situazione e le decisioni prese.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0499] ?#>

All'interno di questo quadro nuovo che vede le stesse autorità competenti muoversi in modo incerto, le aziende si trovano a dover prendere decisioni importanti.

Ci sono aziende che cancellano ogni riunione o che dispongono lo Smart Working per tutti, altre che lasciano alcuni lavoratori nel tradizionale luogo di lavoro (pensiamo ad esempio ai reparti produttivi, dove è inevitabile).

In questa fase è più che mai necessario spiegare bene il perché di una determinata scelta, motivarla con dei criteri oggettivi, per non creare conflitti interni o dare l'impressione di creare delle disparità, che successivamente andrebbero a pesare negativamente nel clima aziendale.

Oltre a motivare le decisioni prese, in questo frangente può essere utile coinvolgere anche i dipendenti nelle scelte, e ancora di più raccordarsi con le altre aziende del territorio e con le associazioni di categoria. Definire una linea comune è di grande importanza per la diffusione territoriali delle nostre aziende e per la possibilità che membri dello stesso paese o addirittura della stessa famiglia lavorino in aziende diverse. Occorre, per quanto possibile, evitare differenze di gestione fra imprese "vicine di casa" che possono creare un certo disorientamento: il fatto che una scelta venga adottata in modo congiunto da aziende dello stesso territorio può essere invece un elemento che trasmette sicurezza e fiducia.

Si leggono, inoltre, tante indicazioni sulle norme di prevenzione sanitaria, ma non c'è forse altrettanta attenzione, all'aspetto della gestione psicologica. Una persona che è più preoccupata di altre rispetto a quello che sta succedendo e che si trova improvvisamente a lavorare da casa tutta la settimana, isolata dal resto del mondo ed esposta a un bombardamento di informazioni, può sviluppare reazioni angosciate. Per evitare questo vissuto negativo si suggerisce che le aziende che scelgono lo Smart Working, incarichi gli uffici risorse umane di dedicare del tempo a telefonare quotidianamente a tutti i dipendenti che lavorano da casa, anche solo per chiedere loro come va e come stanno vivendo questa situazione e per aggiornarli sull'attività in

azienda.

Antonio Zuliani



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it