

SMART WORKING PER LA PA



veloce | leggero | agile

2. VIDEO-PILLOLA FALSI MITI E DIFFICOLTÀ REALI DELLO SMART WORKING

Video-pillola n.2



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

Esiste un lato oscuro dello Smart Working? Sì, ma spesso le difficoltà reali non sono quelle che ci si aspetta. Quando si introduce un'iniziativa di Smart Working, è bene distinguere tra difficoltà reali che si possono incontrare e “falsi miti”, preoccupazioni che vanno sfatate perché a priori rischiano di frenare l'avvio dei progetti.

Quali sono i “falsi miti” più comuni legati allo Smart Working?

Le persone si approfittano dello Smart Working: non è vero, le persone si sentiranno maggiormente responsabilizzate e dovranno dimostrare la propria efficacia lavorativa indipendentemente dalla presenza fisica. Sarà poi compito del capo valutare di volta in volta la qualità delle attività svolte attraverso colloqui e feedback più continui.

L'efficacia della comunicazione e della collaborazione virtuale è limitata. Non è così, lavorare attraverso strumenti digitali quali instant messaging e web conference non limita la qualità delle interazioni tra le persone, ma richiede di cambiare i comportamenti.

Lo Smart Working è solo per chi ha la possibilità di lavorare da casa. Anche questo non è vero, lo Smart Working è una nuova filosofia e approccio al lavoro che si basa su principi che non dipendono esclusivamente dal concetto di Remote Working. Si può applicare lo Smart Working anche lavorando normalmente in ufficio.

Lo Smart Working genera senso di isolamento nelle persone. Lo Smart Working non è il telelavoro e si configura quindi come una forma di flessibilità lavorativa saltuaria e volontaria. Non vi sono pericoli di isolamento o alienazione, ma è necessario trovare il giusto equilibrio rispetto a caratteristiche personali e a esigenze lavorative.

Più rilevanti sono invece le difficoltà reali che vanno anticipate e affrontate nel percorso di implementazione dello Smart Working. Vediamo quali sono le più frequenti.

Maggiore difficoltà di allineamento e condivisione delle informazioni che non possono avvenire più in maniera destrutturata o informale come quando si è in presenza in ufficio, ma è compito del capo pianificare correttamente i momenti di allineamento all'interno del team e l'utilizzo di strumenti digitali per favorire la condivisione di informazioni e conoscenza anche a distanza.

Lo Smart Working cambia il modo di fare management, implica l'adozione di stili di leadership basati non sul controllo diretto del lavoratore ma sulla valutazione dei risultati ottenuti; il management deve saper dare fiducia e

autonomia decisionale alle persone: un cambio di approccio tutt'altro che semplice.

Vi è poi un maggiore sforzo di pianificazione e coordinamento: questa nuova modalità di lavoro richiede necessariamente l'individuazione e la programmazione ex ante delle attività che verranno svolte in modalità smart e un maggiore coordinamento tra capi e collaboratori

Sono necessarie maturità e disciplina personale per gestire correttamente il proprio tempo durante le giornate di Smart Working sapendo bilanciare esigenze personali e lavorative.

Possono esserci pregiudizi nei confronti dei colleghi in Smart Working. La mancanza della presenza fisica in ufficio può essere precipita come assenza e far pensare che lo Smart Worker non possa essere disturbato e coinvolto nelle attività lavorative. È necessario quindi che il capo per primo spinga le persone a mantenere una naturale continuità lavorativa.

Vi è un infine uno sforzo in termini economici. Un effort che dipende dal livello di maturità della singola realtà e che può racchiudere investimenti di carattere tecnologico, piuttosto che di change management e formazione, e di eventuali migliorie degli spazi fisici.

Fare Smart Working richiede di mettersi in discussione, è un percorso che necessita un rapporto maturo tra individui che deve essere basato sulla fiducia, sulla disponibilità a mettersi in gioco, e sulla disponibilità a trattare l'altro come un individuo con le sue esigenze, le sue caratteristiche e i suoi talenti che vanno valorizzati.