

Esplora



Sviluppa



Trasforma



# Una guida realistica per favorire lo Smart Working



an NTT Communications Company



La natura frenetica del lavoro oggi richiede una disponibilità continua, senza orari. Allora perché alcune aziende esitano così tanto ad adottare modalità lavorative remote e flessibili?

Si possono fidelizzare i collaboratori andando incontro alle esigenze della loro vita privata. Si può competere meglio per attrarre talenti, creando una cultura lavorativa basata sulla fiducia. Si possono fidelizzare i collaboratori andando incontro alle esigenze della loro vita privata. Si può competere meglio per attrarre talenti, creando una cultura lavorativa basata sulla fiducia.

Quest'ultimo punto è fondamentale. Qual è infatti il primo timore delle aziende riluttanti a offrire condizioni di impiego flessibili?

La mancanza di controllo.

Questa paura è contraddetta dalle conclusioni di studi che indicano come quasi il 40% dei dipendenti affermi di lavorare per più ore quando non è in ufficio, per evitare ogni sospetto di approfittarsi della mancata sorveglianza.





## Controllo delle persone, controllo delle tecnologie

Il responsabile HR pensa in primo luogo alle persone. Come attrarle, come trattenerle e come coinvolgerle. Il pensiero che lo assilla è che, nonostante i fatti dimostrino il contrario, se non può vederle, non lavoreranno. Per il responsabile IT, invece, la prima preoccupazione è il controllo della tecnologia.

**Le infinite varietà di dispositivi personali, le soluzioni fai-da-te non approvate e la scorretta gestione di dati sensibili per l'azienda preoccupano l'IT Manager.**

## Gestire il timore della mancanza di controllo...

La buona notizia è che tutte queste preoccupazioni sono gestibili, anzi, DEVONO essere gestite in qualsiasi impresa innovativa. Esistono alcuni principi di base:

**Innanzitutto, rendersi conto che non si tratta di fissare dei limiti, ma piuttosto di dare libertà alle persone. Dare loro la possibilità di lavorare in modo più efficace. Di conseguenza, un atteggiamento realistico vede lo Smart Working come una strategia realizzabile grazie all'alleanza tra i soggetti maggiormente interessati: HR e IT.**



...ma non esagerare  
nel senso opposto

In secondo luogo, è realistico considerare che lo Smart Working può e deve essere introdotto gradualmente.

Alcuni leader di mercato, come Google, hanno le risorse per far diventare la settimana lavorativa di quattro giorni una realtà (a tutto il personale tecnico di Google è concesso il 20% del tempo lavorativo, ossia un giorno a settimana, per dedicarsi a progetti personali). Se proprio si vuole sindacare, si può dire che tutti questi "progetti personali" sembrano essere in aree di cui Google beneficia come azienda, ma questo è quanto. Per Google questa iniziativa sembra portare diversi vantaggi.

Secondo lo stesso principio, la maggior parte dei direttori aziendali farebbe un respiro molto profondo prima di concedere ai propri dipendenti ferie illimitate. Netflix e Virgin lo fanno, anche se è dimostrato che raramente il personale ne utilizza più del dovuto. In conclusione, se si vuole davvero far funzionare il lavoro flessibile, è bene adottare l'approccio: non troppo, non troppo poco, ma il giusto.

Procediamo...

Nel Regno Unito, la legge prevede che un dipendente con più di sei mesi di anzianità di servizio abbia diritto, su richiesta, a usufruire di modalità lavorative flessibili. Realisticamente, tuttavia, questa scelta non dovrebbe essere fatta solo per rispettare la legge, ma soprattutto per consapevolezza che tali modalità sono più efficienti e in definitiva portano vantaggi economici all'azienda.

...con questi  
6 suggerimenti

Ecco allora 6 principi di base da seguire se si intendono cogliere tutti i vantaggi dello Smart Working. Questi principi consentono di abbandonare i timori che frenano l'innovazione.



## Principio 1: Concedere autonomia in modo graduale

Certo, il lavoro remoto e flessibile offre più autonomia. Ma il principio basilare che i professionisti dei reparti HR e IT devono comprendere è che l'autonomia si guadagna, non viene regalata.

Un tecnico di provata esperienza, che svolge al meglio il suo lavoro seduto tranquillo al suo notebook, potrà avere grandi vantaggi dalla possibilità di scegliere quando e dove lavorare. In molti casi del genere, anche l'azienda trarrà grandi vantaggi da questa scelta (ad esempio, molti sviluppatori di software danno il meglio di sé la sera tardi). D'altra parte, qualcuno che ha appena cambiato mansione e deve ancora capire come funziona il suo nuovo team sarà avvantaggiato dal trovarsi in ufficio, almeno per qualche settimana.

---

### PRINCIPIO GUIDA:


Al di là degli obblighi legali, il primo dovere è sempre quello di chiedersi: che vantaggi può portare questa scelta all'azienda e come assicurarmi che si tratti di qualcosa fatto per l'azienda?

### La relazione HR + IT:

Formare entrambi i team IT e HR sulla gestione del cambiamento aziendale e sul coinvolgimento dei dipendenti.

Entro il 2020, il 20% delle organizzazioni includerà il miglioramento del coinvolgimento dei dipendenti come obiettivo prestazionale condiviso per HR e IT. Questo obiettivo sta diventando un programma comune.

---

A man in a dark suit and blue tie is looking at a tablet computer. The background is a blurred office setting with large windows.

**20 milioni** di persone nel Regno Unito hanno il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili.



## Principio 2: Valutare l'opportunità prima di procedere

Si potrebbe pensare che le aziende più grandi (come Netflix e Google) abbiano più opzioni per il lavoro remoto e flessibile. È vero che dispongono di un ampio organico con una grande varietà di ruoli e che ciò facilita la sperimentazione.

Ma i vantaggi possono essere enormi per le imprese più piccole, dove la velocità e la possibilità di attrarre talenti possono fare la differenza per il successo o l'insuccesso di un'azienda.

### PRINCIPIO GUIDA:

Analizzare i dipartimenti aziendali per capire quali funzioni possono essere svolte in modalità remota e quali necessitano di uno spazio permanente in ufficio. Probabilmente si scoprirà che solo una piccola parte necessita di accesso a tempo pieno all'ufficio.

### La relazione HR + IT:

Migliore coinvolgimento dei dipendenti, collaborazione tra diverse funzioni e reperimento di talenti, il tutto con un ROI incrementato.

Il 70% dei manager ha riferito che il passaggio allo Smart Working ha incentivato la produttività.



## Principio 3: Ricordarsi che non esiste un unico approccio adatto a tutti

Molte persone sono più produttive se utilizzano il loro laptop o tablet per svolgere il loro lavoro. Sono abituate a usare il loro dispositivo, lo hanno configurato in base alle loro preferenze e lo portano sempre con sé. Naturalmente ciò significa che il reparto IT deve offrire supporto a un insieme eterogeneo di sistemi Android, iOS, Mac e Windows. Per superare le difficoltà è bene adottare un approccio che vede [la diversificazione dell'ambiente IT come un vantaggio](#).

Non ci sono alternative: in ambito lavorativo è molto meglio accogliere la diversità che respingerla. Ed esistono modi in cui è possibile gestirla.

---

### PRINCIPIO GUIDA:

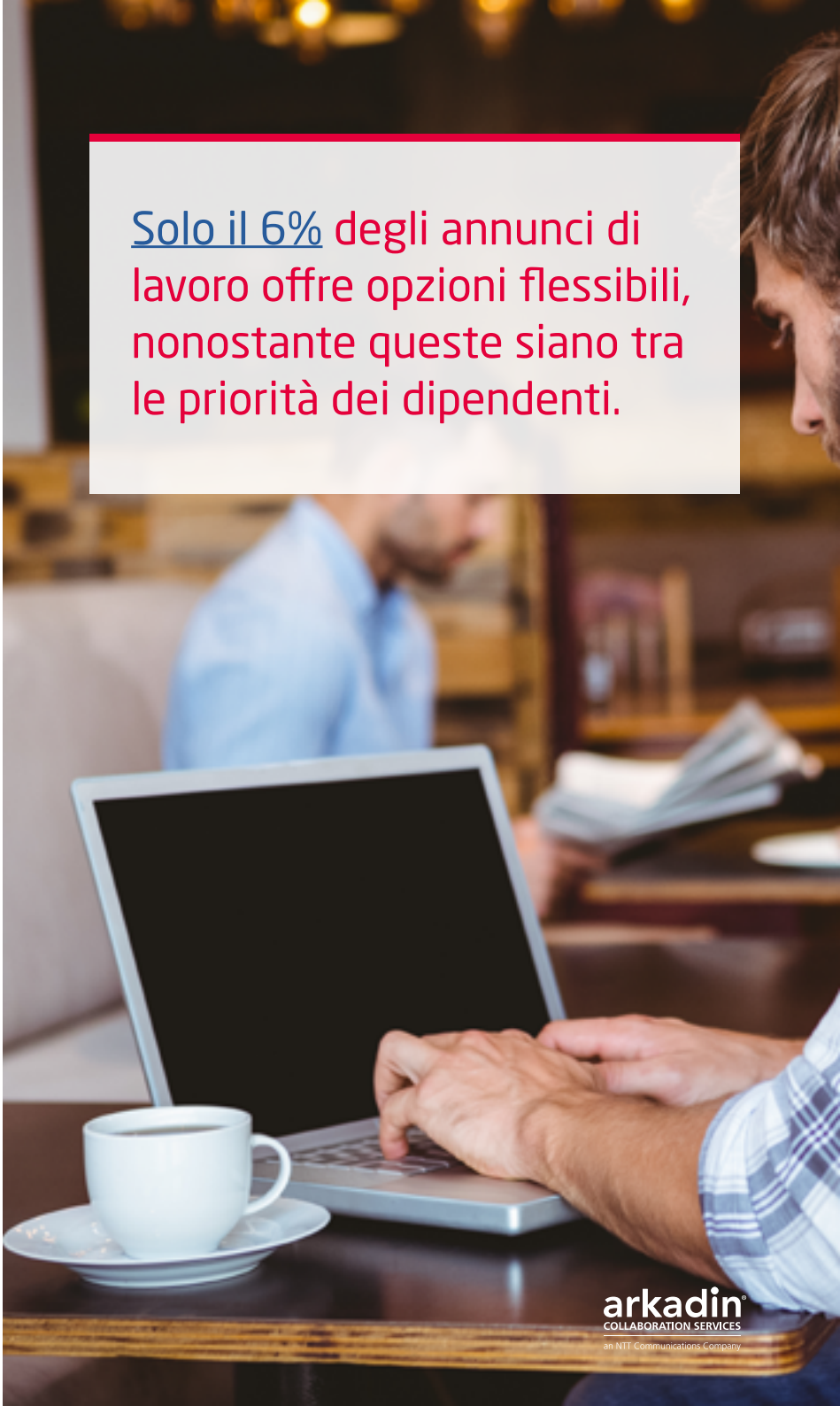
È possibile utilizzare soluzioni SaaS per garantire la sicurezza dei dati critici in database remoti. Il lavoro e la vita privata possono essere tenuti separati attraverso identità protette. E naturalmente le connessioni VPN e la crittografia possono mantenere la riservatezza dei dati aziendali. Non importa se il collaboratore usa il suo computer in uno scantinato chiuso a chiave o su una spiaggia in Brasile.

### La relazione HR + IT:

La diversità degli ambienti può sembrare un aspetto che interessa più l'IT, ma il team HR può aiutare l'IT a capire ciò che c'è dietro tale diversità. Perché i commerciali scelgono di usare il loro laptop, mentre il personale operativo preferisce l'iPad? Quali dispositivi sembrano più adatti ai diversi ruoli aziendali?

**Prevedere una politica BYOD, ma non renderla obbligatoria.**

---



**Solo il 6% degli annunci di lavoro offre opzioni flessibili, nonostante queste siano tra le priorità dei dipendenti.**



## Principio 4: Smart Working non significa destrutturazione

Molti responsabili HR e IT sono preoccupati che lo Smart Working porti con sé una tendenza alla destrutturazione. Di fatto, le modalità remote e flessibili spesso creano una loro struttura... che può essere più forte di qualsiasi regola imposta in un ambiente con il classico orario d'ufficio. Libertà di scegliere dove lavorare non significa libertà senza limiti.

---

### PRINCIPIO GUIDA:

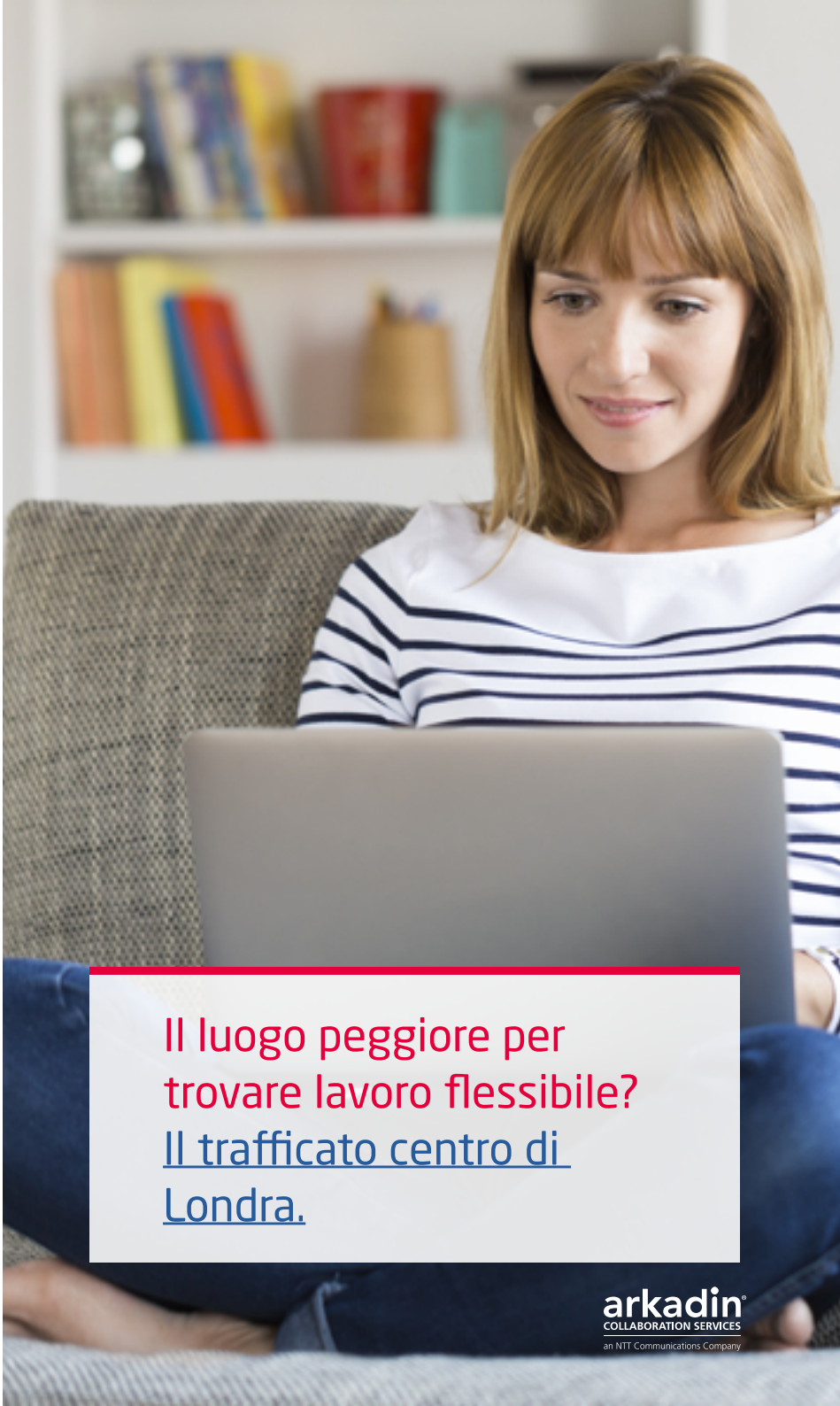
Vi rassicura tenere ogni mattina alle nove una riunione per fare il punto sui progetti in corso? Si può svolgere in modalità remota, coinvolgendo tutti. Se la preoccupazione è che non vi sia un metodo comune tra i membri del team, si può adottare una chiara struttura di gestione dei progetti che imponga di affrontare gli obiettivi in una determinata sequenza. E se si pensa che non tutti potranno partecipare alle riunioni, si può svolgerle come sessioni con lavagna virtuale, distribuendo poi i risultati a tutti!

**Lo Smart Working non solo non compromette i rapporti umani, ma li rafforza.**

### La relazione HR + IT:

La tecnologia offre gli strumenti, ma le decisioni spettano alle persone. L'IT può consigliare all'HR le applicazioni più indicate a supporto degli obiettivi aziendali. Dal canto suo, l'HR dispone di competenze in grado di guidare l'IT sul modo migliore per supportare le persone che utilizzano tali applicazioni.

---



**Il luogo peggiore per  
trovare lavoro flessibile?  
Il traffico centro di  
Londra.**



## UC Expo 2016 | Cosa significa il termine "Ambiente di lavoro digitale"?



## Principio 5: Lo Smart Working per attrarre talenti

Il prossimo suggerimento ci dice che i lavoratori hanno sempre più la tendenza ad aspettarsi condizioni di lavoro flessibili. La maturità digitale attrae i talenti. Se si vogliono fidelizzare i dipendenti migliori e continuare ad avere accesso al top delle competenze nel mercato del lavoro, occorre liberarsi dalle costrizioni geografiche.

---

### PRINCIPIO GUIDA:

Adottare la flessibilità per attrarre i migliori talenti e mantenere quelli esistenti. Molti dipendenti apprezzano la flessibilità più degli incentivi finanziari.

**Risparmio del 10%? Del 30%? O raddoppio della produttività a costi invariati? Esplorate le possibilità con mente aperta.**

### La relazione HR + IT:

Risparmi sui costi, personale più soddisfatto, decisioni più rapide. Si potrebbe continuare...

---

La carenza di personale qualificato aggravata da pratiche di lavoro inflessibili, costa in media alle aziende 60.000 € l'anno.



## Principio 6: Riequilibrare lavoro e vita privata a vantaggio dell'azienda

Deep work. Flusso. Concentrazione. Tanti termini per un unico concetto: la qualità dell'operato dei lavoratori non si misura in termini di tempo. Incoraggiare attivamente un buon [equilibrio tra lavoro e vita privata](#) può rendere i lavoratori più produttivi, dando loro più energia, riducendo lo stress e migliorando la qualità della vita. L'equilibrio tra lavoro e vita privata porta benefici su entrambi i fronti.

---

### PRINCIPIO GUIDA:

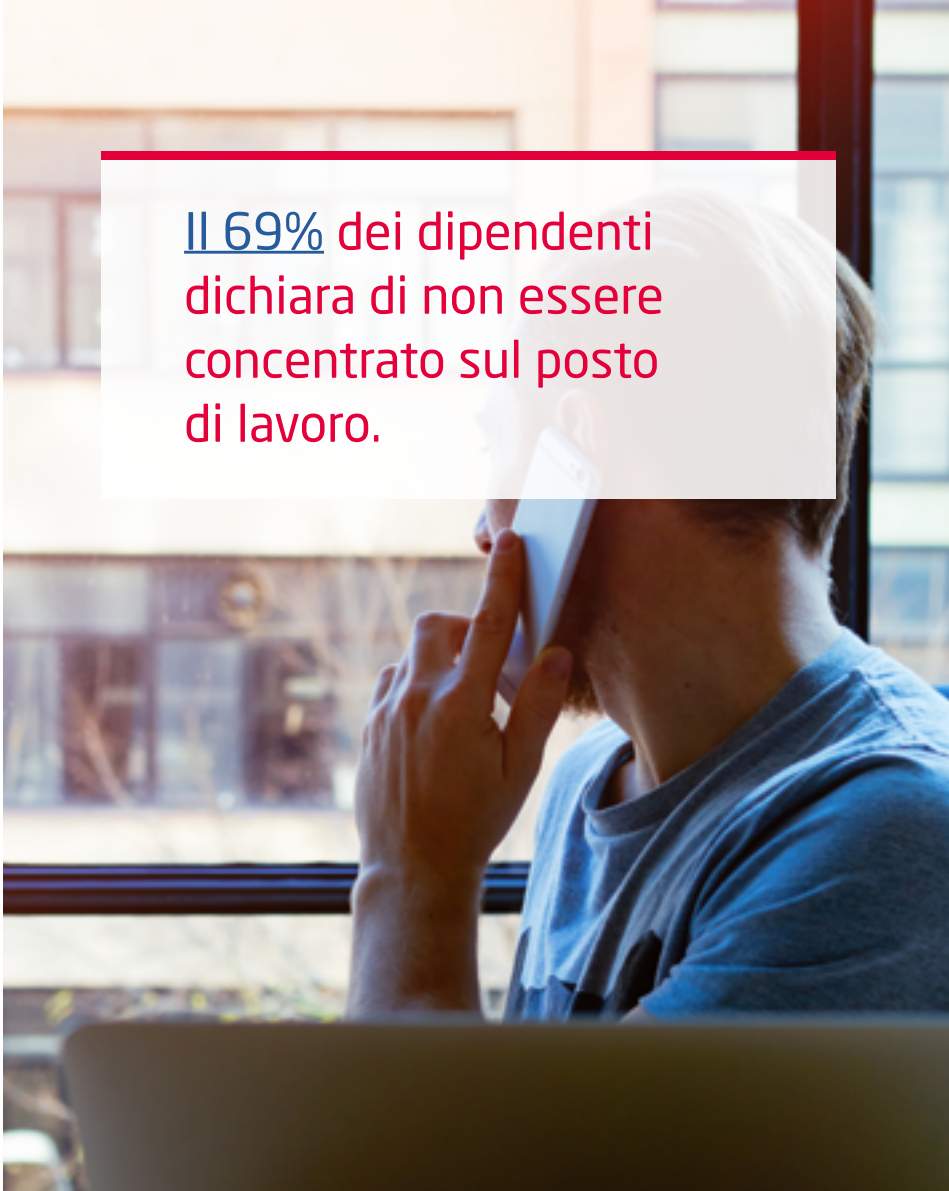
Implementare strumenti per misurare l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la soddisfazione dei dipendenti. Per esempio, si possono adottare metriche interne per rilevare lo stato d'animo prevalente in azienda.

### La relazione HR + IT:

I lavoratori apprezzano quando vengono definiti obiettivi che consistono in risultati concreti e non in una spunta formale di caselle. Far crescere la cultura manageriale aiuterà a rafforzare i rapporti nell'intera organizzazione.

---

Consideriamo questi sei suggerimenti come una formula per far funzionare al meglio lo Smart Working, tenendo sempre presente che al centro dell'attenzione devono esserci le persone e i principi guida, mentre la tecnologia è lo strumento abilitante.




**Il 69%** dei dipendenti dichiara di non essere concentrato sul posto di lavoro.



## Punti chiave

- 1 | Per una gestione ideale dello Smart Working, i reparti HR e IT devono formare un team unico
- 2 | La gestione dei dipendenti che lavorano in modalità remota e flessibile deve essere basata sulla fiducia piuttosto che sul controllo
- 3 | Nello Smart Working, le politiche HR dettano i principi generali, mentre la strategia IT indica le modalità di attuazione
- 4 | Le opzioni di lavoro remoto e flessibile non sono un centro di costo ma uno strumento di crescita aziendale





Cultura flessibile: poter lavorare da ogni luogo e in qualsiasi momento per fare crescere la tua azienda

Scopri come il lavoro flessibile può migliorare l'autonomia del personale e stimolare l'innovazione aziendale:

Cultura flessibile: poter lavorare da ogni luogo e in qualsiasi momento per fare crescere la tua azienda

Scaricala ora



## [Enjoy work, enjoy life, enjoy sharing]

Arkadin è il fornitore di servizi di collaborazione con la più rapida crescita al mondo. Offriamo una gamma completa di soluzioni di Unified Communications, conferenze audio, web, video ed eventi virtuali. Tutte le nostre soluzioni sono disponibili in ambiente cloud, per una distribuzione veloce e scalabile. Il nostro obiettivo è accompagnare le imprese in un percorso di crescita e successo, offrendo esperienze di collaborazione positive.

 30+

**Paesi** e culture che fanno parte della nostra infrastruttura aziendale in continua espansione

 19

**Lingue** parlate dai nostri team del servizio clienti e utilizzate per le comunicazioni con gli utenti finali

 53

**Uffici** in posizioni strategiche, per una prospettiva globale unita alla conoscenza delle realtà locali