

STUDIO SULLO "SMART WORKING IN SVIZZERA"

Zurigo, 16 marzo 2021 – Tra dicembre 2020 e febbraio 2021, von Rundstedt ha condotto un importante studio sullo Smart Working in Svizzera sotto la direzione del Prof. Dr. Andrea Martone (Director Research & Studies presso von Rundstedt). A questo fine è stata avviato anche un sondaggio che ha toccato 534 imprese. Lo studio e il sondaggio avevano l'obiettivo di comprendere, ad un anno di distanza dal primo lock-down, le esperienze e gli impatti del lavoro a distanza (Home Office) sulla cultura, sulle strutture e sui processi operativi delle imprese.

Il "passaggio forzato" al Home Office ha finalmente portato in Svizzera una nuova cultura del lavoro che Work 4.0 e Future Work hanno da tempo preannunciato? Abbiamo imboccato la strada dello Smart Working o stiamo semplicemente facendo del telelavoro da casa? Le imprese svizzere hanno colto l'occasione per passare stabilmente a una cultura del lavoro caratterizzata dalla flessibilità e dall'autonomia nella scelta del luogo di lavoro, del tempo e dei mezzi? Lo shock pandemico alla fine ha portato a un cambiamento culturale nelle aziende svizzere? Come si sono configurate le prime esperienze con lo Smart Working? Lo Smart Working porta davvero a una maggiore produttività, efficienza, qualità e risultati migliori? Le imprese svizzere sono consapevoli del fatto che ciò richiede qualcosa di più dell'home office e del telelavoro?

L'indagine è stata condotta su 534 Responsabili delle risorse umane e Manager di aziende di diversi settori, regioni linguistiche e dimensioni aziendali. I risultati dell'indagine sono disponibili in dettaglio nel nostro White Paper sullo smart working.

Risultati chiave

1. Soprattutto telelavoro, ma quasi nessuno Smart Working

La stragrande maggioranza delle aziende intervistate non ha introdotto lo Smart Working, ma il telelavoro. Permangono sempre le stesse strutture, processi e metodi di lavoro: hanno semplicemente trasferito in remoto (presso l'abitazione dei dipendenti) i medesimi flussi di lavoro che in precedenza si svolgevano in ufficio. Di conseguenza, molte aziende stanno perdendo una grande opportunità.

2. Il Covid come acceleratore involontario dello Smart Working

Per il 77,4% delle aziende, il Covid è stato il motivo principale dell'adozione dell'home office e dello Smart Working. Fino ad ora, la maggior parte delle aziende non è passata volontariamente al lavoro a distanza. Lo Smart Working al momento non è una scelta, ma una pura necessità. Questo spiega anche perché lo Smart Working non è ancora realmente ancorato al business e alla cultura aziendale.

3. Troppo lavoro a distanza

Gli esperti ritengono che il tempo ottimale e salutare da svolgere in Smart Working sia di 2 giorni alla settimana. A causa del Covid, oltre il 60% di tutte le aziende in Svizzera ha superato questo limite. Addirittura, il 46% delle aziende ha trasferito i propri dipendenti in Home Office per un tempo pari al 60-100% dell'attività lavorativa. Questa non è una misura salutare anzi è allarmante. Le possibili conseguenze sono: demotivazione, problemi di coordinamento, calo della qualità delle relazioni umane e Work-Life balance in pericolo.

4. Impatto positivo sull'efficienza e sulla qualità

Molti temono che lo Smart Working possa avere un impatto negativo sulla produttività e sull'efficienza, a causa delle difficoltà di gestione e di coordinamento e del possibile comportamento opportunistico dei dipendenti. È vero il contrario! Oltre il 75% degli intervistati non ha registrato riduzioni di efficienza. Circa il 37% vede addirittura un chiaro aumento della produttività. Dati simili si registrano anche per la qualità dei risultati aziendali. Circa l'80% degli intervistati non vede alcuna perdita di qualità e il 22% ritiene addirittura che la qualità sia in aumento.

5. Impatto negativo sulla motivazione delle persone e dei gruppi

Non sorprende che la motivazione dei collaboratori e dei team sembri soffrire a causa dello Smart Working. La qualità delle relazioni lavorative è rimasta immutata. Tuttavia, circa un terzo delle aziende segnala una diminuzione della collaborazione e del lavoro di squadra. Il 69% delle imprese vede un deterioramento delle relazioni sociali tra i dipendenti. E quasi la metà delle aziende osserva che l'identificazione dei dipendenti con l'azienda è peggiorata. In questo contesto, le imprese farebbero bene a lanciare misure mirate per coinvolgere e trattenere le persone chiave.

6. I giovani sono più disponibili; gli anziani hanno più competenze

Non sorprende che i dipendenti più giovani siano i più rapidi e i più disponibili a passare allo Smart Working e ad adattarsi alla conseguente flessibilità e autonomia. I giovani sono anche più abituati degli anziani alla comunicazione virtuale. Tuttavia, se guardiamo alla capacità di implementare lo Smart Working, in realtà sono i dipendenti più anziani che, con la loro esperienza nella vita lavorativa e nelle organizzazioni, hanno le competenze migliori. Lo Smart Working ha bisogno di una buona conoscenza del contesto organizzativo e questa si acquisisce con il tempo e l'esperienza. Possiamo concludere che, da questo punto di vista, la volontà e la capacità differiscono.

7. Lo Smart Working rimarrà in futuro

Sebbene nella maggior parte delle aziende lo Smart Working e il Remote Working siano stati introdotti più o meno involontariamente a causa del Covid, solo il 6% delle aziende ritiene che questa nuova forma di lavoro scomparirà dopo l'emergenza sanitaria. La stragrande maggioranza (69%) ritiene che lo Smart Working come modello di lavoro e di cultura persisterà nel tempo, anche se diminuirà leggermente di intensità, e questo è sano per l'impresa e per i lavoratori. Un ulteriore 15% ritiene addirittura che lo Smart Working aumenterà, si diffonderà e si intensificherà ulteriormente.

8. Troppo poco sostegno per i dipendenti

Per molti dipendenti non è facile adottare questo cambiamento nella cultura del lavoro e nel modello di cooperazione. Tuttavia, il sostegno offerto dalla maggior parte delle imprese si limita sostanzialmente alla fornitura di strumenti e infrastrutture tecnologiche (laptop, stampanti, licenze). La maggior parte dei datori di lavoro è molto riluttante a fornire ulteriori sostegni finanziari (per esempio: arredamento e materiale di ufficio). Anche nel supporto personale si fa troppo poco (formazione 40% - coaching 19%). La maggioranza dei datori di lavoro (76%) dà una mano solo quando si tratta di rendere più flessibile l'orario di lavoro.

9. Le opinioni dei manager sono molto diverse

C'è un deciso disaccordo tra i manager sul fatto che lo Smart Working abbia successo, sia desiderabile, sostenibile e ragionevole. Vari parametri indicano un ampio dissenso. Ad esempio, la metà dei manager pensa che lo Smart Working porti a una maggiore confusione e ambiguità nell'ambiente di lavoro, mentre l'altra metà la vede in maniera opposta. Probabilmente la stessa metà dei manager vede una perdita di controllo sui dipendenti a causa dello Smart Working, l'altra metà non la vede in questo modo. E' interessante anche la perplessità che i manager hanno su se stessi: più della metà ritiene di avere più problemi dei suoi dipendenti a passare allo Smart Working. Queste cifre dimostrano che un gran numero di manager è di fronte a un dilemma.

I risultati dettagliati dell'intero studio sono disponibili nel nostro Whitepaper in appendice o digitalmente sul sito web di von Rundstedt <http://www.rundstedt.ch> alla voce "Pubblicazioni". I risultati saranno presentati e approfonditi anche in vari eventi Webex:

- Tedesco 17. Marzo 2021, ore 16.30-17.30 ([Registrati](#))
- Italiano 18. Marzo 2021, ore 16:30-17:30 ([Registrati](#))
- Francese 23. Marzo 2021, ore 16.30-17.30 ([Registrati](#))
- Inglese 24. Marzo 2021, ore 12.30-13.30 ([Registrati](#))
-

Il Dr. Pascal Scheiwiller, CEO di von Rundstedt, è a vostra disposizione per ulteriori informazioni sui dati e sul loro background, nonché su possibili spiegazioni e contestualizzazioni.

Contatti

von Rundstedt & Partner Schweiz AG

Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, scheiwiller@rundstedt.ch. (Tedesco)

Prof. Dr. Andrea Martone, Director Research & Studies, Tel. 058 332 26 80, martone@rundstedt.ch (Italiano e Inglese)

Anne Donou, Direttore Regionale della Romandia, tel. Tel. 058 332 26 00, donou@rundstedt.ch (Francese)

Informazioni su von Rundstedt

von Rundstedt è stata fondata nel 1985 ed è oggi leader del outplacement in Germania, Austria e Svizzera. von Rundstedt opera in 9 sedi in tutta la Svizzera (Basilea, Berna, Ginevra, Losanna, Lugano, Lucerna, San Gallo, Zugo e Zurigo). In caso di ridimensionamento degli organici e di licenziamenti, von Rundstedt collabora con aziende di tutti i settori e supporta nel riorientamento professionale i dipendenti colpiti da provvedimenti di esubero. von Rundstedt si occupa mediamente di oltre 2.000 dipendenti all'anno e attualmente collabora con circa 300 aziende. Per ulteriori informazioni, vedere www.rundstedt.ch.