

Ritorno in ufficio si o no? Le aziende sono a un bivio

Da **Redazione BitMAT** - 17/03/2023

Molte aziende hanno imposto il ritorno in ufficio ai propri lavoratori, ma questo rischia di far crollare la fidelizzazione dei dipendenti. Qual è la cosa giusta da fare?



Con il periodo dei lockdown ormai alle spalle, molte aziende hanno imposto ai propri dipendenti il ritorno in ufficio, ma questo porta un malcontento della forza lavoro che



ormai non vuole più rinunciare al suo work-life balance dato dallo smart working o dal lavoro ibrido. In questo articolo di **Spencer Pitts, Chief Technologist Digital Workspace di VMware** si cerca di capire qual è la strada giusta che le aziende devono prendere per trattenere la forza lavoro e rimanere produttivi.

Il ritorno in ufficio “minaccia” il lavoro ibrido

La cultura ibrida sta diventando meno ibrida? La decisione di mantenere una forza lavoro flessibile è messa in discussione da una serie di variabili, tra cui gli imminenti rinnovi dei contratti di locazione degli uffici, con i manager che, nell'odierna situazione economica, sono alle prese con difficili decisioni di investimento. Le domande che sorgono sono diverse: bisogna spingere per il ritorno in ufficio per giustificare le spese destinate ai contratti di locazione, rischiando però l'insoddisfazione dei dipendenti? Oppure, meglio continuare a perseguire politiche di lavoro ibride a lungo termine, riducendo così gli spazi riservati agli uffici ma forse con un impatto sulla collaborazione, l'innovazione e, in alcuni casi e in modo controverso, la produttività?

L'approccio al lavoro flessibile si sta normalizzando, tuttavia, con i vertici di Twitter e Starbucks che quest'anno hanno eliminato il lavoro da casa e imposto il rientro in ufficio, il modello ibrido sembra in qualche modo minacciato. Soprattutto quando le aziende si trovano a gestire alcune complicazioni e nuovi dibattiti che ne derivano, come la **sorveglianza** da remoto, la cultura del team e l'innovazione sul luogo di lavoro.

Tuttavia, i dipendenti che hanno sperimentato modelli di lavoro ibrido non desiderano lavorare per aziende che impongono rigide politiche “office-only”, ed è qui che sta la sfida per le organizzazioni. Tra due aziende che offrono lo stesso ruolo, con stipendi e benefit simili, la scelta del dipendente ricadrà su quella che offre il lavoro flessibile come standard.

Quale sarà il futuro dell'ufficio o, meglio, del luogo fisico dove opererà la forza lavoro globale?

Solo a Londra, negli ultimi tre anni gli spazi occupati da uffici vuoti sono raddoppiati. I responsabili d'azienda si trovano di fronte a un bivio: rinnovare o disdire i contratti di locazione nelle grandi città?

Molte politiche di lavoro ibrido sono dettate dalla decisione di ripensare il patrimonio immobiliare dell'organizzazione.

Alcuni hanno già preso la loro decisione. La nostra ricerca ha evidenziato che, dopo la pandemia, un'azienda su dieci nell'area EMEA ha completamente eliminato gli uffici fisici, e più della metà ha ridotto gli spazi. Ma che dire degli altri? Cosa



dovrebbero considerare i responsabili aziendali prima di prendere la decisione di continuare o meno a rinnovare gli spazi adibiti agli uffici?

Il dilemma dell'innovazione ci porta a pensare che la soluzione sia il ritorno in ufficio

Il modello ibrido è concepito come un compromesso per supportare una forza lavoro distribuita, pur riconoscendo il valore delle connessioni di persona. Tuttavia, i nostri dati dimostrano che le politiche di lavoro flessibile hanno un impatto negativo sulla capacità di un'organizzazione di innovare con successo. I dipendenti si aspettano una cultura della libertà, ma se questa incide sul fatturato, il modello ibrido sta forse fallendo nell'impresa moderna?

Il dilemma dell'innovazione è alla base del rinnovo dei contratti di locazione immobiliare: quasi due terzi degli intervistati affermano che il loro lavoro è più innovativo se in ufficio. Anche se questo potrebbe non essere ciò che i lavoratori da remoto vorrebbero sentirsi dire, i risultati rivelano una dura verità che le aziende devono affrontare. I team che faticano a innovare da remoto minacciano la longevità della stessa organizzazione. Oggi, gli output di innovazione sono fondamentali per il successo del business. Se i dipendenti non sono in grado di essere creativi e di proporre idee da remoto, l'ascesa del lavoro ibrido avrà vita breve e non riuscirà a diventare realtà.

Il modello ibrido, la strada da prendere

Etichettare il lavoro flessibile come un fallimento in risposta alla mancanza di innovazione sarebbe molto sbagliato. I team distribuiti sono la nuova realtà, visto che la stragrande maggioranza della forza lavoro EMEA (81%, dato quasi analogo in Italia, con il 79%) si sente maggiormente soddisfatto se può lavorare da qualsiasi luogo. Ovviamente questo dipende dalla natura della funzione lavorativa del dipendente.

Le politiche di lavoro da remoto post-pandemia hanno avuto un impatto positivo su tutta la linea, con la metà degli intervistati in EMEA che ha riscontrato miglioramenti nella comunicazione con i manager, nel morale e nella collaborazione. Sono finiti i tempi della "cultura da ufficio", dove i dipendenti si aspettavano di essere sorvegliati dai manager come "parte del lavoro" o accettava lunghe giornate estenuanti alla scrivania.

Secondo **Future Forum**, più di un terzo dei lavoratori nel Regno Unito, in Francia e in Germania sono tornati in ufficio a tempo pieno, ma più della metà di loro non lo fa di propria iniziativa, affermando che preferirebbe accordi più flessibili. Nell'estate del 2022 il Parlamento olandese ha approvato una legge che prevede il lavoro da casa come diritto legale per alcuni lavori.



I responsabili aziendali non possono permettersi di dubitare del valore del lavoro flessibile, perché rischiano di far crollare la fidelizzazione dei dipendenti (employee retention) e di vanificare gli sforzi di assunzione. Abbiamo visto tutti il contraccolpo generato quando Elon Musk ha chiesto ai lavoratori di Tesla il ritorno in ufficio.

Tuttavia, spazi open space non dovrebbero essere abbandonati senza criterio come risposta non ragionata alla mania dell'ibrido, né tantomeno le alternative di postazioni di lavoro ibride. La risposta sta, come sempre, nell'essere in grado di raggiungere un equilibrio. La strategia risiede nei vantaggi della tecnologia, nella cultura aziendale e, naturalmente, nelle persone stesse, alle quali deve venir garantito di poter fare la propria parte nel luogo migliore per loro e per l'organizzazione, che sia completamente a casa o in ufficio. La domanda da porsi è quindi: come attrezzare e far sì che l'organizzazione possa raggiungere questo equilibrio?

Rilanciare l'innovazione con un approccio digitale alla produttività

Creatività e tecnologia non si escludono a vicenda. La tecnologia ha potenziato ogni canale di lavoro e ogni aspetto della vita quotidiana. Se si dà la giusta base, la creatività digitale può prosperare.

Le organizzazioni devono sfruttare meglio gli strumenti progettati per facilitare l'innovazione. Accelerare l'accesso sicuro all'intelligence aziendale per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro ubicazione, sarà fondamentale per consentire la creatività digitale. L'impegno per un "refresh" del luogo di lavoro dovrebbe fare leva sulla tecnologia, portando al contempo i programmi di aggiornamento, la sicurezza del lavoro a distanza e gli obiettivi aziendali a un nuovo livello. In questo modo si promuoverà una cultura coesa di autenticità e collaborazione. Affinché la forza lavoro possa veramente trarre vantaggio dalla potenza degli strumenti digitali, deve prima disporre di queste basi.

Trasformazione digitale per risultati creativi

L'introduzione di sessioni obbligatorie di persona sarebbe un approccio sbagliato al dilemma dell'innovazione. Innovazione e produttività non devono soffrire il fatto che i dipendenti non siano in ufficio. Le aziende che oggi stanno crescendo si stanno configurando come "remote-first", senza cittadini di seconda classe a casa o in ufficio. Lavorare da qualsiasi luogo è ormai parte integrante del moderno DNA aziendale e la riduzione dello spazio fisico potrebbe essere necessaria per fare posto all'inevitabile futuro digitale. Ciò su cui i manager devono concentrarsi è l'investimento giusto per la longevità della loro azienda.



Redazione BitMAT

<https://www.bitmat.it/>

BitMAT Edizioni è una casa editrice che ha sede a Milano con una copertura a 360° per quanto riguarda la comunicazione rivolta agli specialisti dell'Information & Communication Technology.

