ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 158 Wednesday 12 may 2021

Lavoro a distanza post-covid: cosa ne pensano i dipendenti?

L'assenza di indicazioni aziendali sulle modalità di lavoro post-covid preoccupa i dipendenti, che chiedono più chiarezza e modelli ibridi.

Per quanto molti datori di lavoro abbiano annunciato l'intenzione generale di adottare **modalità "ibride"**, sono pochi quelli che hanno condiviso linee guida dettagliate

Abbiamo già parlato del **futuro del lavoro da remoto** e di quelle che saranno le sorti dello smart working nel post-covid.

Mentre la pandemia inizia ad attenuarsi, molte aziende stanno pianificando un **modello di lavoro ibrido** si lavora in parte in sede e in parte da casa. Il nuovo modello promette una maggiore produttività, costi inferiori, maggiore flessibilità individuale e migliori esperienze dei dipendenti.

Ma cosa ne pensano realmente i dipendenti?

L'indagine McKinsey "Reimagine Work: Employee Survey"

Per rispondere a questa domanda, presentiamo in questo articolo i risultati della ricerca "Reimagine Work: Employee Survey" compiuta da McKinsey su un campione di oltre **5.000 dipendenti a tempo pieno** di tutto il mondo che lavorano in contesti aziendali o governativi.

Lo studio, condotto da dicembre 2020 a gennaio 2021, fornisce importanti indicazioni non solo sulle attese dei dipendenti, ma anche sulle mosse che le aziende dovrebbero intraprendere per migliorare il benessere della propria forza lavoro.

Modalità di lavoro post-covid: cosa chiedono i dipendenti?

Maggiore condivisione

Dalla ricerca emerge che, per quanto la produttività sia aumentata in questi mesi, i dipendenti si sentono incerti sul futuro. Il 40% dei dipendenti intervistati afferma infatti che la propria azienda non ha ancora condiviso alcuna visione sulle **modalità di lavoro post-pandemia**.

Per quanto molti datori di lavoro abbiano annunciato l'intenzione generale di adottare **modalità "ibride"**, sono pochi quelli che hanno condiviso linee guida dettagliate, aspettative o linee guida.

Nelle aziende che comunicano vagamente o per niente sul futuro del lavoro post-pandemico, quasi la metà dei dipendenti afferma che questo sta provocando loro preoccupazione e ansia.

Una comunicazione più dettagliata sul futuro è quindi in grado di guidare le prestazioni dei dipendenti. Per questo motivo, i **leader dovrebbero comunicare maggiormente con i propri dipendenti** e condividere le strategie future, anche se ancora incerte.

Le aziende dovrebbero pertanto considerare di aumentare la frequenza degli aggiornamenti dei loro dipendenti, sia per condividere ciò che è già deciso sia per comunicare ciò che è ancora incerto.

Flessibilità e lavoro ibrido

Più della metà dei dipendenti intervistati ha dichiarato che vorrebbe che la propria azienda adottasse un **modello di lavoro ibrido più flessibile**, in cui alternare le giornate di lavoro in sede a quelle di lavoro da remoto. Un modello ibrido può aiutare le organizzazioni a ottenere il massimo dal dipendente ovunque risieda, ridurre i costi e rafforzare le prestazioni organizzative.

Più di un quarto degli intervistati ha riferito che prenderebbe in considerazione la possibilità di **cambiare lavoro** se la propria azienda tornasse a lavorare completamente in presenza.

Nel descrivere il modello ibrido del futuro, più della metà dei dipendenti intervistati ha dichiarato di voler **lavorare da casa almeno tre giorni alla settimana**.

Tra tutte le aree geografiche, i dipendenti statunitensi sono i più interessati ad avere accesso al lavoro a distanza, con quasi un terzo (31%) che dice che vorrebbe **lavorare a distanza a tempo pieno**.

Politiche aziendali chiare

Infine, è stato chiesto ai dipendenti di indicare le 5 politiche aziendali che potrebbero migliorare i livelli di benessere e produttività all'interno delle aziende. Ecco i risultati:

- **Orari chiari per la collaborazione** e aspettative su quando essere online, con flessibilità al di fuori di queste ore (indicato dal 34% degli intervistati)
- **Strumenti di collaborazione online** robusti, standardizzati e integrati (indicato dal 29% degli intervistati)
- **Strategia di ascolto e di risposta** per fornire informazioni su ciò che funziona e non funziona (indicato dal 27% degli intervistati)
- **Piccoli eventi regolari di connettività del team** per facilitare la coesione sociale (indicato dal 26% degli intervistati)
- **Formazione sulle tecnologie digitali** e sugli strumenti per il lavoro a distanza (indicato dal 25% degli intervistati)
- **Politiche di rimborso** per le configurazioni home-office per il lavoro a distanza (indicato dal 25% degli intervistati)