

ESPERIENZE

Come superare la paura dell'ignoto

Accogliete il potere trasformativo dell'incertezza

NATHAN FURR, SUSANNAH HARMON FURR

SETTEMBRE 2022

f in



Gli esseri umani temono l'ignoto per natura. Ecco perché l'incertezza può risultare snervante, estenuante e persino debilitante, sia a un livello macro, quando riguarda una

HAI ANCORA 3 ARTICOLI GRATIS. CLICCA QUI PER LEGGERE QUESTO ARTICOLO.
([HTTPS://WWW.HBRITALIA.IT/SETTEMBRE-2022/2022/09/01/PDF/COME-SUPERARE-LA-PAURA-DELLIGNOTO-15330/?FREE=TRUE](https://www.hbritalia.it/settembre-2022/2022/09/01/pdf/come-superare-la-paura-dellignoto-15330/?free=true))

Harvard Business Review

ACQUISTA

oppure Accedi per continuare la lettura

Se hai un abbonamento, **ACCEDI** per leggere l'articolo e tutti gli approfondimenti.

Altrimenti, scopri l'abbonamento a te dedicato tra le nostre proposte.

PROFILO

ABBONATI



WORK TREND INDEX 2022 DI MICROSOFT

Contro la “paranoia della produttività”

Il lavoro da remoto pone il problema della verifica della produttività del lavoro, ma le opinioni sono contrastanti. Lo studio Microsoft pone le basi per una maggiore comprensione e fornisce suggerimenti per superare la questione in modo soddisfacente e coinvolgente per le aziende e per le persone.

SETTEMBRE 2022

f in



Si è spesso sentito dire, negli ultimi 12-18 mesi, che in seguito ai lockdown e al ricorso al lavoro da remoto per milioni di persone la produttività è aumentata. Ma è davvero così? Una risposta univoca non c'è e si confrontano le opinioni di chi ritiene che non sia aumentata per nulla, o forse sia addirittura diminuita, e chi pensa il contrario, spesso senza basi concrete per affermarlo. Ma la questione è cruciale, perché ormai siamo entrati in un'epoca di "lavoro ibrido" che è probabilmente qui per restare, in misura e modalità variabili a seconda dei contesti. E dunque comprendere in che modo si possa rendere il lavoro non solo più produttivo ma anche più soddisfacente è questione centrale.

Ne ha parlato il 22 settembre Satya Nadella, CEO di Microsoft, nel quadro di una presentazione delle nuove caratteristiche di Viva, la piattaforma di *employee experience* dedicata a ottimizzare le connessioni tra i dipendenti di un'azienda, sia che lavorino in presenza sia in remoto. Dalla ricerca periodica del Work Trend Index, emerge che l'87% dei dipendenti dichiara di essere produttivo al lavoro, mentre l'85% dei dirigenti afferma pudicamente che il passaggio al lavoro ibrido ha reso difficile controllare la produttività dei propri dipendenti. Un modo discreto per dire che il tema della produttività li convince assai poco.

Il report sottolinea come il lavoro ibrido abbia creato un crescente scollamento tra dipendenti e dirigenti, spesso in disaccordo sul concetto di produttività, su come mantenere l'autonomia garantendo corretti livelli di responsabilità, sui vantaggi della flessibilità e sul ruolo dell'ufficio. Per colmare questo divario, è necessario assumere un nuovo approccio che riconosca che il lavoro non è più solo un luogo, ma un'esperienza che deve trascendere il tempo e lo spazio, in modo che i dipendenti possano sentirsi coinvolti e connessi indipendentemente dal luogo in cui lavorano.

Nadella parla addirittura di una "paranoia della produttività" cui occorre dare soluzione aumentando e migliorando trasparenza e comunicazione e allineando gli orientamenti e i mindset di dirigenti e dipendenti. E le tecnologie digitali ovviamente aiutano, prima tra tutte la citata piattaforma Viva con i suoi strumenti di collaborazione e condivisione.

Un secondo elemento di rilievo che emerge dallo studio è l'importanza della socialità per le persone. Anche su questo nel recente passato si sono scontrati punti di vista diversi. Il lavoro da remoto, al di là dello spinoso tema della produttività, è stato spesso presentato

come una conquista razionale e civile. Al punto che ben oltre la metà dei dipendenti oggetto di indagini dicono di norma che vorrebbero mantenerlo o aumentarlo e molti di quelli che non lo hanno ancora praticato manifestano ogni intenzione di farvi ricorso. Il punto, però, è che con il lavoro a distanza sorgono molti problemi, il primo dei quali riguarda proprio lo scambio sociale. Essere isolati in casa e lavorare in pantofole può costituire, almeno per un po', un'attrattiva ma l'uomo è un animale sociale e presto i nodi dell'isolamento vengono al pettine.

Lo studio di Microsoft, su questo punto, fornisce un interessante suggerimento: accettare il fatto che le persone si recano in ufficio per la propria socialità. Il che richiede non solo prenderne coscienza, ma adottare misure attive per fare in modo che il ritorno nelle sedi del lavoro avvenga con soddisfazione.

L'82% dei business decision maker sostiene, infatti, che far tornare i dipendenti in ufficio è una preoccupazione, ma il 73% dei dipendenti afferma di aver bisogno di un motivo migliore per andare in ufficio rispetto alle sole aspettative dell'azienda di rientro. E le motivazioni per cui i dipendenti si recano volentieri in ufficio, in epoca di hybrid work, sono da ricercarsi nella voglia di vedere i colleghi e stabilire un contatto con loro. L'84% dei dipendenti sarebbe motivato dalla promessa di socializzare con i colleghi, mentre l'85% è motivato a ricostruire i legami di team.

Un terzo tema di grande interesse, strettamente connesso al secondo, riguarda il grande fenomeno in atto dell'ondata di abbandoni del posto di lavoro noto come "le grandi dimissioni". E lo studio di Microsoft è pronto anche in questo caso a dare il proprio consiglio alle aziende, che è quello di essere pronte a trattenerne i propri dipendenti attraverso formazione e opportunità di crescita.

I dati dimostrano, infatti, che se i dipendenti non hanno l'occasione di ampliare le proprie conoscenze, decideranno di cambiare azienda. Secondo il report, il 55% dei dipendenti ritiene che il modo migliore per sviluppare le proprie competenze sia cambiare azienda. Il 76% dei dipendenti afferma, però, che resterebbe più a lungo nella propria azienda se potesse beneficiare di un maggiore supporto per l'apprendimento e lo sviluppo.

Sono, come per le precedenti edizioni del Work Trend Index, indicazioni di grande interesse su una questione cruciale, forse la "più cruciale", del mondo del lavoro di oggi. La base dell'indagine è ampia e realmente rappresentativa delle tendenze in atto, dato che è stata elaborata su un campione di 20.000 persone in 11 Paesi attraverso l'analisi di trilioni di dati sulla produttività di Microsoft 365 anonimi e aggregati, insieme ai trend di LinkedIn e ai risultati di Glint People Science.