

# Miti e fatti sul lavoro mobile-flessibile



Istruzioni

Modello del tool

## Obiettivi:

- Essere in grado di rispondere ai pregiudizi e alle preoccupazioni dominanti basandosi sui fatti noti in merito al lavoro mobile-flessibile

## Livello di difficoltà:



## Non utilizzare se ...

Non vi sono criteri di esclusione per questo strumento.

## Compiti/Ruolo di Responsabili HR/GSA:

- Utilizzi le argomentazioni in modo mirato nelle discussioni con responsabili o dirigenti critici oppure internamente per convincere dei vantaggi offerti dai modelli di orario di lavoro flessibile e dal telelavoro
- Le sfide del lavoro mobile-flessibile possono essere affrontate con opportune regole. I fatti la aiutano a individuare i punti critici e a trovare le misure e le condizioni quadro adatte alla sua impresa per la buona riuscita del lavoro mobile-flessibile.

## Istruzioni passo per passo

- 1° passo: ascoltare bene le critiche, sforzarsi di capire le preoccupazioni e rivolgere domande, leggere miti e fatti.
- 2° passo: selezionare le argomentazioni più importanti per la propria impresa a seconda delle esigenze.
- 3° passo: utilizzare i fatti internamente nelle discussioni o ai fini di una sensibilizzazione o comunicazione interna.

## Vuole fare qualcosa in più?

- Discutere i miti e i fatti con il personale dirigente e con la direzione e discutere insieme delle misure da adottare per affrontare le sfide

# Miti e fatti sul lavoro mobile-flessibile

Istruzioni

Modello del tool

## Raccolta di fatti sul lavoro mobile-flessibile

La crescente flessibilità dell'orario di lavoro, la libera scelta del luogo di lavoro e la conseguente responsabilità individuale e organizzazione autonoma delle collaboratrici e dei collaboratori presentano molti vantaggi. Ma sono ancora molti i pregiudizi nei confronti dei modelli di lavoro mobile. In questa sede, alcuni dei pregiudizi più diffusi vengono esaminati e smentiti con i fatti.

Se l'orario di lavoro può essere scelto liberamente, si lavora meno

- A differenza dell'orario di lavoro fisso, il personale con orario flessibile tende a superare l'orario di lavoro concordato per contratto
- Le collaboratrici e i collaboratori con orari di lavoro a libera scelta fanno più ore straordinarie.
- Si lavora di più nel tempo libero, ad es. con il telelavoro si osserva un terzo picco di produttività intorno alle ore 21.00.

La produttività diminuisce

- La produttività aumenta, mentre la qualità rimane invariata
- Per evitare che la produttività ne risenta, occorrono molta comunicazione, feedback e più fiducia
- Le pause per fare due chiacchiere sono importanti per la creatività collettiva.
- Oltre alla produttività, aumenta anche la soddisfazione.

# Miti e fatti sul lavoro mobile-flessibile

Istruzioni

Modello del tool

Se potessero, le persone lavorerebbero solo da casa

- Due terzi delle persone vorrebbero avere un lavoro mobile e flessibile. Meno del 10% preferirebbe lavorare solo in remoto
- I dati empirici dimostrano che si ottiene un impatto ideale su produttività, engagement e salute con una quota tra il 40% e il 60% di telelavoro
- Il modello 40%/60% coincide inoltre con ciò che desiderano molte collaboratrici e molti collaboratori.
- La possibilità di scegliere liberamente spiega gran parte degli effetti positivi del telelavoro (più soddisfazione, produttività, attrattiva del datore di lavoro)

I modelli di orario di lavoro flessibile sono una moda che presto svanirà

- I più vorrebbero avere orari di lavoro più flessibili. Attualmente, non tutti coloro che lo vorrebbero possono beneficiarne.
- Gli orari di lavoro mobili e flessibili sono destinati a rimanere. Le imprese farebbero bene a trovare e regolamentare i modelli di orario di lavoro più adatti alle loro esigenze.

Le relazioni sociali e l'identificazione ne risentono

- Curare le relazioni, creare legami sociali e costruire fiducia richiedono vicinanza fisica.
- In assenza di misure mirate, la distanza fisica porta a una distanza psicologica e a una minore identificazione.
- La perdita di identificazione e la distanza psicologica dovrebbero essere contrastate con strumenti adeguati. In particolare, la collaborazione tra persone che lavorano in team diversi dovrebbe essere particolarmente curata.
- La comunicazione via e-mail comporta un maggior rischio di fraintendimenti.

# Miti e fatti sul lavoro mobile-flessibile

Istruzioni

Modello del tool

Grazie alle nuove tecnologie di comunicazione, le persone possono benissimo fare a meno dei contatti personali

Solo con il telelavoro si può conservare la salute nel lungo termine

- L'interazione faccia a faccia è molto importante per la maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori. A loro avviso, la comunicazione virtuale non è in grado di sostituirla completamente
- Le videoconferenze e le riunioni online sono più stressanti e faticose dei colloqui faccia a faccia, soprattutto se gran parte dell'orario di lavoro viene trascorsa in riunioni virtuali.
- Nonostante le riunioni virtuali, alcune persone si sentono isolate.
- Il tempo risparmiato per recarsi al lavoro e la libera scelta di orario e luogo di lavoro contribuiscono positivamente all'equilibrio tra lavoro e tempo libero.
- Il lavoro flessibile sfuma i confini tra lavoro e tempo libero. È fondamentale il ricorso a strategie personali di delimitazione (boundary management). Occorre impegnarsi in modo ancora più consapevole per rilassarsi e staccare la spina.
- Le collaboratrici e i collaboratori che effettuano il telelavoro lavorano sovente anche se sono malati, se necessario persino dal letto, con un impatto negativo sulla salute a lungo termine.
- Il telelavoro rende meno sana l'alimentazione e riduce l'attività fisica. Queste tendenze devono essere contrastate attivamente.
- Le collaboratrici e i collaboratori che effettuano il telelavoro fanno spesso faccende domestiche durante le pause, ciò che ha risvolti negativi per il benessere mentale.

#### Fonti:

- Martone, A. (2021). Smart Working Whitepaper. Smart working in der Schweiz. Wie viel hat sich seit Beginn des Lockdowns wirklich verändert? (in tedesco) Rundstedt ([Whitepaper\\_Smart-Working\\_2021\\_DE-1.pdf](#))
- Microsoft (2022). Work Trend Index: Switzerland Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work, Microsoft. (in inglese) [https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/prod/sites/418/2022/03/2022\\_Work\\_Trend\\_Index\\_Switzerland\\_Report.pdf](https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/prod/sites/418/2022/03/2022_Work_Trend_Index_Switzerland_Report.pdf)
- Weichbrodt, J., Bruggman, A., & Folie, A. (2020). FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit. (in tedesco) <https://doi.org/10.26041/fhnw-3454>
- Werkmann-Karcher, B., & Zbinden, T. (2021). Remote Work im «New Normal»: eine Untersuchung der HR-Perspektive auf Arbeitsweisen und Arbeitswelten im «New Normal» nach Aufhebung der coronabedingten Restriktionen. (in tedesco) [IAP\\_Remotework\\_Bericht\\_2021.pdf](#)