

Una ricetta per il lavoro intelligente

Work Smart L'associazione nata dalla collaborazione tra aziende e istituzioni del settore pubblico e privato promuove la creazione di condizioni lavorative stimolanti e di una nuova cultura professionale

Natascha Fioretti

Si chiama Work Smart è di casa a Berna ed è un'iniziativa volta a promuovere nuove forme di lavoro flessibile in Svizzera. Formalmente è una associazione che – come ci spiega la coresponsabile del progetto Nadia Stillhart – «nasce dalla collaborazione tra aziende e istituzioni provenienti sia dal settore privato sia pubblico come Mobiliar, Witzig, SBB, Swisscom, Post, SRG SSR come anche Startup come Xing, PuppOffice, VillageOffice. L'iniziativa gode inoltre di un ampio patronato da parte di organizzazioni economiche, sindacati e scuole superiori. Lo scopo dell'iniziativa è quello di promuovere forme di lavoro flessibili. In particolare puntiamo ad aprire il mercato del lavoro, a creare condizioni lavorative stimolanti per i lavoratori e ad utilizzare in modo intelligente risorse e infrastrutture».

Equilibrio familiare e lavoratori più stimolati e sereni, sono questi due degli obiettivi di Work Smart

Se siete interessati trovate tutto sulla piattaforma online all'indirizzo work-smart-initiative.ch, qui iniziamo a vedere quali sono i vantaggi del lavoro flessibile per un'azienda e per i collaboratori. I vantaggi sarebbero di tipo ambientale, infatti, recita il sito, se 450'000 dipendenti in Svizzera stessero a casa un giorno a settimana praticando quello che si chiama *Home office*, ci sarebbero in circolazione 1400 tonnellate in meno di CO₂, per un totale annuo di 67'000 tonnellate. Una maggiore flessibilità sul posto di lavoro, una misurazione del rendimento non più in ore e tempo ma in raggiungimento degli obiettivi e una maggiore mobilità, si tradurrebbero in un più salutare equilibrio familiare e in lavoratori più motivati e sereni. Riuscire a gestire meglio il proprio management familiare perché si è più liberi di scegliere luogo e orario di lavoro, almeno un giorno a settimana, crea nei dipendenti quello stato di benessere che li motiva a fare bene e di più. Ne consegue una mag-

giore produttività, misurata in percentuale in un più 12%.

Introdurre forme flessibili di lavoro significa anche sfruttare l'andamento lavorativo della giornata adeguandosi alle ore in cui si è più produttivi, assecondando cioè il nostro bioritmo. Se dopo pranzo, ad esempio, si ha un calo della concentrazione e del rendimento è meglio sfruttare questo tempo per fare sport o altro. Orari e giorni flessibili hanno ripercussioni positive anche sull'utilizzo dei mezzi pubblici e sul traffico. Permettono, infatti, di distribuire meglio l'afflusso evitando sovraffollamenti su treni e bus nelle ore di punta e congestionamenti del traffico automobilistico che anche alle nostre latitudini conosciamo bene. E non sono solo teorie, diversi studi fatti da SBB e Swisscom nel 2013 provano di fatto che se tutti i pendolari delle ferrovie viaggiassero in orari flessibili, almeno due volte a settimana, il numero complessivo dei viaggiatori nelle ore di punta calerebbe del 7%.

E se queste possono essere delle soluzioni sul piano pratico ce ne sono altre per potenziare e migliorare le modalità lavorative in azienda partendo dal presupposto che sia necessario promuovere una nuova cultura professionale. Si inizia dal sottolineare l'importanza di coltivare lo scambio e il dialogo sul posto di lavoro con il proprio team e i propri colleghi. È importante ritagliare dei momenti di incontro e condivisione come il pranzo o la pausa e al contempo sfruttare al meglio metodi di comunicazione mobili e veloci attraverso i servizi di *instant messaging*. Per favorire una nuova cultura aziendale il management deve fare la sua parte. È determinante sostituire una politica di controllo e di comando con una politica di lavoro basata sulla fiducia senza la quale non è evidentemente possibile promuovere forme di lavoro mobili e flessibili. Chi è leader sul posto di lavoro deve comportarsi come un coach in grado di fornire al proprio team linee guida, strumenti e motivazione per fare bene e raggiungere gli obiettivi preposti. Una buona, veloce ed efficiente comunicazione è fondamentale.

A questo punto abbiamo chiesto a Nadja Stillhart se ci sono aziende in Svizzera che più di altre sono portate a cambiare la propria cultura aziendale

È importante ritagliare dei momenti di incontro e condivisione tra colleghi.
(Keystone)



e a promuovere forme di lavoro flessibile. Ci risponde che secondo lo studio FlexWork 2016 «i rappresentanti dell'economia privata, in particolare fornitori di servizi nell'ambito della ricerca, dello sviluppo, della progettazione o delle telecomunicazioni, sono più avanti rispetto a quelle dell'amministrazione pubblica. Ci dice anche che le grandi aziende con più di 500 dipendenti tendenzialmente sono più inclini ad introdurre forme di lavoro flessibile e sono in particolare quelle aziende che si occupano di architettura, infrastruttura e tecnologia». Le abbiamo chiesto se le aziende mediatiche sono tra queste «la più grande impresa mediatica svizzera, la SRG SSR è tra i cofondatori dell'iniziativa Work Smart e dunque senz'altro orientata ad introdurre forme di lavoro più flessibili».

Gran parte delle aziende che hanno aderito al progetto «provengono dalla Svizzera tedesca e sempre di più della Svizzera romanda, mentre non abbiamo ricevuto nessuna adesione dalla Svizzera italiana». C'è anche da dire che la piattaforma online e tutte le relative informazioni e documen-

tazioni sono accessibili soltanto in lingua tedesca e francese. Tra queste le più interessanti sono senz'altro lo studio FlexWork del 2016 condotto dalla Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) secondo il quale su 4,65 milioni di lavoratori dipendenti nell'economia svizzera, 1,12 milioni lavorano in modo flessibile mentre 2,62 milioni non possono per via del tipo di professione, dell'infrastruttura a disposizione oppure perché il regolamento aziendale non lo permette. A costituire l'ostacolo maggiore all'introduzione di forme di lavoro flessibili e intelligenti è il lavoro di squadra che secondo molte aziende (54%) richiede la presenza sul posto di lavoro, altro tema sensibile è la protezione dei dati e la confidenzialità delle informazioni (38%) così come il regolamento sul posto di lavoro che non prevede soluzioni flessibili se non in casi eccezionali (36%). Insomma per cambiare la cultura aziendale e professionale, seppur la tendenza sembra prendere piede, c'è ancora strada da fare.

Per chi fosse interessato Work Smart offre le sue competenze sia at-

traverso la sua piattaforma online sia attraverso consulenze personalizzate. Le aziende, i dipendenti e i professionisti interessati possono inoltre sottoscrivere una carta di intenti e di valori per promuovere una nuova cultura professionale in Svizzera. Sottoscritta fino ad oggi da 102 aziende, tra i primi firmatari figurano Microsoft Schweiz, Die Mobiliar, la Posta Svizzera, SBB, SRG SSR, Swisscom e Witzig the Office Company che offre un incredibile spazio di business e coworking alla stazione di Berna. Pure l'Amministrazione federale ha compreso l'importanza del progetto e il 23 marzo scorso ha dato la notizia della sua adesione e della firma della Carta Work Smart affermando in una nota che «è compito soprattutto dei superiori dare ai propri collaboratori la possibilità di ricorrere a forme di lavoro mobile e di integrarle nel quotidiano. Esse permettono non soltanto di migliorare la conciliabilità di vita professionale e vita privata, ma anche di pianificare con intelligenza il lavoro, riducendo il consumo energetico e decongestionando le strade e i trasporti pubblici».

Viale dei ciliegi di Letizia Bolzani

Ole Könnecke, Le nuove avventure di Lester e Bob, Beisler Editore. Da 6 anni

Bob è un orso, Lester un'oca. Ingenuo, lento, generoso Bob; furbo, intraprendente, fanfarone Lester. Complementari, amici nelle loro diversità. Come tutte le coppie del comico – del prototipo di Stanlio e Ollio, per intenderci – ci offrono piccole esilaranti avventure del quotidiano. Perché è dall'interazione tra i due che scaturisce l'effetto umoristico. I bambini sorrideranno sin dalla prima di queste avventure, *Su Lester si può contare*, quando, dopo un susseguirsi di «C'è da pulire il tubo della grondaia di Lester. Bob gli dà una mano. C'è da tagliare il prato di Lester. Bob gli dà una mano», la conclusione ribalta in modo lapidario la situazione: «C'è da mangiare la torta ai lamponi di Bob. Lester gli dà una mano». È quindi a posteriori che il titolo della brevissima storia acquista l'ironia.

Il punto di vista è sempre quello di Bob, come inferiamo dai titoli e dalla prospettiva di narrazione: ad esempio

la terza avventura, *Lester rimane a bocca asciutta*, inizia così: «Per fortuna Lester non sa che oggi è giorno di dolci. Bob è stato furbo e non glielo ha detto». Invece Lester lo sa benissimo e travestendosi da controllore delle torte riesce a mangiarla quasi tutta. Ma noi lettori ci identifichiamo, è ovvio, con quell'adorabile tontolone di Bob. Il quale a volte, senza neanche rendersene conto, non ne esce poi così sconfitto, anzi. Del resto Lester sa essere un vero amico, «che si prende cura di te», come dimostra nell'ultima, poetica avventura.

Lo svedese Ole Könnecke nasce come illustratore e infatti le illustrazioni



hanno qui un ruolo fondamentale. Solo la pagina di sinistra è occupata dal testo (peraltro in formato grande e in stampatello, in coerenza con la collana «Leggo già» dedicata ai primi lettori), mentre la pagina di destra ospita ogni volta un'immagine. Beisler Editore ha pubblicato molti dei suoi libri illustrati, e il primo titolo dedicato a Lester e Bob (*Le avventure di Lester e Bob*) ha vinto l'anno scorso il Premio Orbil per la narrativa 6-9 anni.

David Almond, Mio papà sa volare!, Illustrazioni di Polly Dunbar, Salani. Da 8 anni

Un nuovo libro di Almond, questa volta dedicato a lettori più piccoli, ma percorso anch'esso da quella vena surreale – delicata e inquietante al contempo – che incide una salvifica crepa sulla superficie razionale del mondo. Anche stavolta, come già in *Skellig*, si parla di esseri alati, ma qui chi ha le ali non è una strana creatura venuta da un altrove, bensì un normalissimo papà. O meglio, l'uomo che una volta era un normalissimo papà, e che ora è una persona che dopo la morte della

moglie sta sconfinando verso la follia: trasandato, in vestaglia e ciabatte bucate, insegue febbrilmente il desiderio di volare come un uccello. Si costruisce delle ali, vuole partecipare a una gara di volo, coinvolgendo anche la sua bambina, Lizzie. Il fulcro della storia è proprio in questo coinvolgimento di Lizzie, la quale, se da un lato si trova a dover assumere sulle sue piccole spalle la responsabilità di un ruolo «adulto» che non spetterebbe a lei, dall'altro ha la saggezza – diversamente dalla zia, che s'impunta sul voler ricondurre il papà alla ragione – di comprendere che a volte c'è bisogno di dare spazio ad un ascolto profondo dell'altro, anche nella sua componente irrazionale. E che forse, per aiutare il papà, occorre mettersi in gioco sul suo stesso terreno. Il loro diventa quindi un gioco simbolico, quasi un «facciamo che eravamo uccelli», che non a caso passa anche dalla costruzione di un nido in cucina, metafora efficace di un ricostruirsi come famiglia dopo il lutto. Viene in mente quella favola ebraica della tradizione chassidica *Il principe che si credeva un pollo*, in cui il saggio



riesce a «curare» il principe andando sotto il tavolo a becchettare insieme a lui, trovando il coraggio di raggiungerlo sul suo stesso terreno.

Nel caso di Lizzie e del suo papà, una volta esaurito il «gioco» (con l'ovvio fallimento del volo, nonostante le bellissime ali), si può riscoprire la gioia del ritrovarsi insieme, condividendo un ricordo gioioso («È stato così bello!»), e apprezzando tutto il sostegno dell'amore, anche di quello più pratico e razionale della zia Doreen. Allora si che si può ricominciare a festeggiare, danzando «come uccelli» intorno al tavolo.