

## CORRIERE DELLA SERA / BLOG



## La Nuvola del Lavoro

di Corriere - @Corriereit

cerca nel blog

Cerca



## Lavoro, tempo futuro (per ripensarsi)

1 DICEMBRE 2021 | di La Redazione



0



Il tempo stimato per la lettura di questo post è di 4 minuti.

di **Silvia Zanella**

Con la pandemia, molte aziende hanno colto l'occasione di ridisegnare i processi organizzativi, grazie soprattutto alla sperimentazione di massa del **lavoro da remoto**. Eppure, sostiene la professoressa Lynda Gratton, docente della London Business School e autorità a livello globale nell'ambito del **futuro del lavoro** e presente a Wobi Milano la scorsa settimana, abbiamo un'opportunità molto più grande, che è quella di ripensare proprio i tempi della propria vita.

La sua è una visione molto più ampia, che mette assieme in modo organico differenti tendenze macro. Una su tutti, quella demografica. Negli ultimi 100 anni le aspettative di vita sono aumentate di 2-3 anni ogni decennio, ed è normale cominciare a rivedere le proprie traiettorie educative, professionali e private. Abbiamo a disposizione **più anni**, e a questo ha dedicato il suo ultimo libro, **"La nuova longevità"**, edito in Italia da **FrancoAngeli**. Con il diminuire del pendolarismo, poi, abbiamo a disposizione anche **più ore** ogni giorno.

Infine, in alcune aziende o Paesi, si sta sperimentando anche la settimana cortissima, mettendo così a disposizione persino **più giorni**. Ma per lavorare più a lungo "è necessario disporre, oltre che di più tempo, di più flessibilità". Flessibilità nel quotidiano e nel gestire periodi di transizione. Non si pensi ai soli congedi parentali o agli ammortizzatori sociali in caso di uscita dal mercato del lavoro, ma anche a mesi dedicati alla formazione o al reskilling in età adulta, financo a un anno sabbatico per viaggiare intorno al mondo - "perché lasciare questa gioia solo ai diciottenni?"

Tutto questo sulla carta. È esperienza ormai comune avere difficoltà nella **disconnessione**, così come sono ancora poche le organizzazioni che hanno saputo far propria la logica della **flessibilità** e della **responsabilizzazione** proprie del vero **smart working**.

## LA NUVOLO DEL LAVORO

La Nuvola del Lavoro è un blog rivolto ai giovani e ai temi dell'occupazione. È uno spazio pubblico dove potersi raccontare. È un contenitore di storie. Un'istantanea di ritratti, un collage di esperienze e di vissuti. Gli occhi puntati sulla generazione perduta, come la definiscono i pessimisti. E le antenne dritte sulle occasioni di smentita. Non un lamento collettivo, ma una piazza dove manifestare idee e proposte. Si occuperà di professionisti, di partite Iva, di startupper, di contratti atipici. E avrà come riferimento il web 2.0, i social network, gli indigeni digitali, i geek, i lurker, la platea di Twitter e quella di Facebook, le community professionali LinkedIn e Viadeo.



Facebook



Twitter



LinkedIn



oppure scrivi

## LA NUVOLO DEL LAVORO / POST CORRELATI

Mimmo Parisi: "Con i big data daremo lavoro a chi non..."

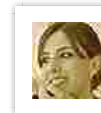
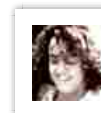
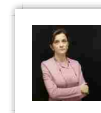
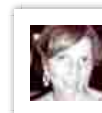
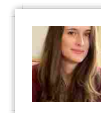
Lo smart working sconcilia, perché le donne rischiano il...

Gli smart worker aumenteranno nel post pandemia

Agile, ibrido, smart: la nuova normalità del lavoro

Il rientro in ufficio dopo il lockdown da Covid-19

## NUVOLO CREW



Si parla molto di socializzazione, ma **“l’ufficio non è mai stato un luogo di reale serendipity, ognuno al suo desk con le cuffie alle orecchie”**. Oggi, invece, per quanto possa apparire paradossale, **gli spazi possono diventare luoghi di produzione** di effettivo significato condiviso, forse proprio perché non vissuti quotidianamente in maniera abitudinaria.

In linea teorica, anche la **tecnologia** può – per quanto possa apparire contraddittorio – avere un ruolo nella disconnessione: per esempio avvisandoci quando è il momento di staccare, fornendo dati per premiare i professionisti più performanti, o che permettono il capitale relazione di una organizzazione.

Ma la differenza vera la può fare il management, a patto che “sappia interpretare in modo non tradizionale il concetto di **potere**, eserciti **empatia** verso il suo team, sia in grado di valorizzare la performance delle sue persone focalizzandosi sulla **produttività**”. Perché tutto ciò accada serve ci sia **un approccio intenzionale al cambiamento**, ad esempio distinguendo il day by day dalla necessaria maggiore prossimità quando un giovane entra per la prima volta in azienda, ancorando in maniera differenziata il **senso di appartenenza**.

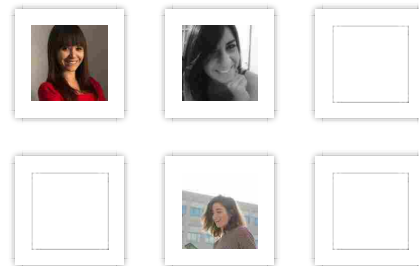
ANDREW J. SCOTT, LYNDA GRATTON

# LA NUOVA LONGEVITÀ

Un modello per prosperare  
in un mondo che cambia



FrancoAngeli



## I PIÙ LETTI

- 1 La mia odissea con la ristrutturazione: paga sempre Pantalone ma chi controlla?
- 2 La nuova normalità del lavoro: tra ufficio e remote working
- 3 Assunzioni nell'EdTech, le figure ricercate
- 4 'Mi licenzio!' La nuova voglia di avventura che spaventa le aziende
- 5 'Ho lasciato la carriera forense, ora sono una sviluppatrice'

## I PIÙ COMMENTATI

- 1 La startup che aiuta i neet con l'e-learning