



Lavoro 24

Smart working

Lavoro da remoto, cresce la sindrome dell'isolamento

Cristina Casadei — a pag. 18

Pagina a cura di
Cristina Casadei

«Il lavoro ibrido è solo uno dei modi con cui Unilever si impegna a tutelare il benessere delle persone e a sperimentare nuovi modelli di lavoro, per evolvere, adattare e migliorare l'esperienza di lavoro», racconta la responsabile hr per l'Italia, Antonella Carbone. L'ultimo accordo sindacale della multinazionale ha posto molta attenzione alla transizione dai vecchi ai nuovi modi di lavorare, sottolineando la centralità della formazione, ma anche del dialogo aperto tra i manager e i team, per evitare che i confini sfumati tra lavoro e vita privata, tipici dello smart working, possano causare eccesso di lavoro o progressivo isolamento. È, quest'ultimo, un tema su cui le organizzazioni lavorano facendo leva su diversi aspetti. Dal Covid in poi, in alcuni casi anche prima, molte società hanno introdotto percorsi specifici di formazione o mentoring e coaching, per esempio, per migliorare l'integrazione e il coinvolgimento su cui il lavoro da remoto in dosi massicce può avere un impatto negativo, che poi si ripercuote sulla produttività.

Il fenomeno

Il fenomeno appare più diffuso di quanto si possa pensare se è vero che quasi otto professionisti su dieci hanno sperimentato la solitudine sul luogo di lavoro, secondo una ricerca che è stata condotta dall'Osservatorio della Content Factory di Bip, multinazionale di consulenza fondata e presieduta da Nino Lo Bianco, in collaborazione con il Centro di Eccellenza Human Capital, guidato da Alessia Canfarini. La ricerca ha esaminato il fenomeno della solitudine professionale attraverso un campione di 355 persone di varie seniority e compe-

Lavoro da remoto e tecnologia, cresce l'isolamento professionale

Risorse umane. Secondo una ricerca di Bip otto lavoratori su dieci dicono di soffrire di solitudine al lavoro, soprattutto nelle prime fasi della carriera. Preoccupa l'impatto sulla produttività

tenze e ruoli aziendali.

La produttività a rischio

Nella definizione del fenomeno, Canfarini parla della carenza relazionale percepita nel luogo di lavoro. Se la domanda è perché le aziende e le direzioni hr dovrebbero occuparsene, la risposta sta nella produttività e nello slancio motivazionale che porta le persone a stare e lavorare bene. «La solitudine professionale si traduce infatti facilmente in sintomi di ansia, depressione, burnout e riduzione della motivazione», dice Canfarini. L'allontanamento fisico dalla sede di lavoro e dai team durante la pandemia ha avuto molti aspetti positivi, il primo dei quali sicuramente è la continuità produttiva delle imprese, ma ha fatto nascere anche altri aspetti che vanno curati.

La questione generazionale

Non tutte le generazioni e i ruoli reagiscono nello stesso modo. La solitudine professionale è infatti «un sentimento vissuto soprattutto da coloro che hanno appena iniziato il proprio percorso professionale o che si trovano nel mid-level, quindi tra i 3 e i 5 anni di esperienza - osserva Canfarini -. In queste fasce di seniority la percezione di solitudine risulta essere rispettivamente del 39% e del 30% e va diradandosi con il proseguimento della carriera. Per fare fronte a queste criticità si rivela molto utile il mentoring. A questo proposito, racconta Canfarini, «con la Luiss siamo arrivati alla quarta edizione del programma Guido che coinvolge 100 mentor e 100 mentee al terzo anno di esperienza professionale. Come rilevato dal nostro report è un anno critico ed è utilissimo un supporto ed un sostegno. Sono percorsi molto importanti caratterizzati da uno scambio sincero, diretto e proficuo e da un dialogo trasparente su successi e fallimenti».

L'impatto del lavoro da remoto

I lavoratori intervistati spiegano che all'origine del fenomeno, vi sono diversi temi che influiscono. Uno è la cultura aziendale come dice uno su

quattro (25%), l'altro sono i rapporti che si creano in un contesto aziendale, sia col proprio team, come la pensa il 30%, che con i propri responsabili, come dice il 22%. La percezione del lavoro da remoto (40%) è indicata come la causa principale della solitudine professionale, mentre il lavoro ibrido (5%), risulta essere la modalità meno impattante.

Il lento abbandono

«Il fenomeno della solitudine professionale influisce sulle organizzazioni creando, innanzitutto, disagio psicologico ed emotivo. Al disagio psicologico si affianca l'insoddisfazione: nel 2022 il Censis ha evidenziato che otto italiani su dieci sentono di meritare di più sul lavoro. Emerge infine l'effetto legato alla riduzione del coinvolgimento da parte delle persone, situazione che spesso contribuisce a fenomeni come il Quiet Quitting», spiega Canfarini.

Pochi strumenti

Guardando il fenomeno dal punto di vista delle organizzazioni, non manca la consapevolezza. Le reazioni delle organizzazioni lasciano ben sperare: temi come l'inclusione e l'equità entrano con costante frequenza negli interventi dei ceo, anche se, al momento, l'accesso a strumenti di wellbeing psicologico, fisico e finanziario è stato possibile solo per il 40% delle persone. «Quest'ultimo dato lascia dunque spazio di manovra alle organizzazioni, chiamate ad abbandonare adesioni sommarie su macrotemi di wellbeing e ad abbracciare invece l'idea di un supporto attivo nel life design di ogni persona. Dal punto di vista delle organizzazioni il benessere delle persone sul lavoro è un tema sempre più rilevante e direttamente connesso con il livello di qualità delle relazioni - dice Canfarini -. Per guidare il cambiamento è necessario abilitare, contemporaneamente, cinque aree del wellbeing: connettere, fare, imparare, nutrire e disseminare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL LIBRO

Un percorso in 4 tappe

Fullgevity è il libro pubblicato da FrancoAngeli, scritto da Alessia Canfarini, la partner della società di consulenza Bip, dove guida il Centro di Eccellenza Human Capital. Riprogettare, riconnettere, ripensare e rileggere sono le tappe di un percorso per vivere con pienezza l'esperienza professionale in un momento del lavoro dove si stanno sovrapponendo molti fenomeni che Canfarini affronta nel libro: le grandi dimissioni che stanno portando le persone a riprogettare il tempo in nuovi modi e spazi, il benessere spirituale che scala la lista delle priorità personali, la gentrificazione che è sinonimo di ripensamento del proprio habitat non solo in base alla funzionalità, ma anche all'impatto e alla sua connessione comunitaria. E infine il wholeshifting, non una decrescita felice ma piuttosto una rilettura delle priorità attraverso le lenti della pienezza, pronti a perdere per guadagnare, abbandonare per abbracciare, lavorare per realizzare. E realizzarsi.



ALESSIA CANFARINI.

È partner e responsabile del centro di eccellenza human capital di Bip

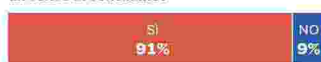


Solo il 40% delle persone dice che ha accesso a strumenti di wellbeing psicologico e fisico nella propria azienda

La carenza di relazioni al lavoro

Dati in percentuale

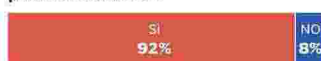
Ti è mai capitato nella tua vita di percepire un senso di solitudine?



Pensi che la tecnologia abbia aumentato il grado di solitudine?



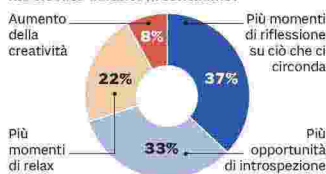
Hai mai vissuto un'esperienza positiva di solitudine?



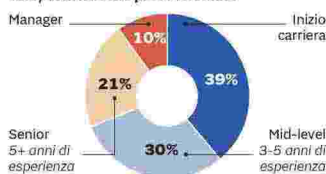
Ti è mai capitato nella tua vita di percepire un senso di solitudine nel luogo di lavoro?



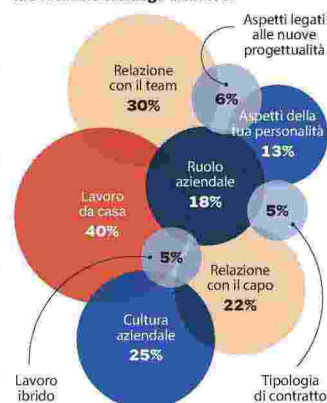
Quali esperienze positive hai vissuto durante la solitudine?



In quale momento ti sei sentito/a più solo/sola a livello professionale?



Quali sono le cause che hanno generato la solitudine sul luogo di lavoro?

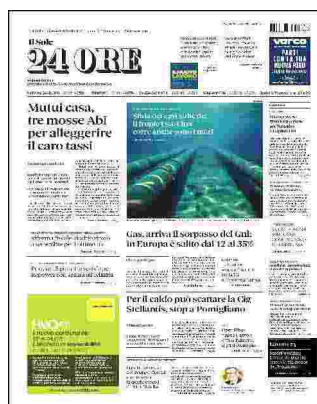


Fonte: Bip

ALESSIA CANFARINI

Fullgevity
la pienezza è la nuova longevità

UN PERCORSO IN 4 TAPPE PER RIDISEGNARE VITA E LAVORO



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

003600