

Moda o modello del futuro?

Nel 2020 molti collaboratori sono passati ad un lavoro a domicilio senza alcun preavviso. Con la pandemia del Covid-19 il lavoro fra le quattro mura domestiche in Svizzera ha registrato un boom. Ma come dovrebbero comportarsi le aziende dopo la pandemia?

Situazione iniziale

Secondo un sondaggio, prima della pandemia, il 28 per cento della popolazione svizzera in età lavorativa lavorava da casa almeno mezza giornata alla settimana. Del restante 72 per cento, un terzo ha dichiarato che vorrebbe continuare a farlo anche in futuro¹. Un sondaggio dell'estate 2020 ha indicato che oltre il 70 per cento dei lavoratori tra i 30 e i 50 anni, dopo la pandemia, vorrebbe lavorare di più da casa e oltre il 60 per cento di giovani e più anziani lavoratori hanno espresso questo desiderio². Poiché il telelavoro a domicilio ha un impatto positivo sulla produttività, la soddisfazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, SWICA è dell'opinione che il lavoro a domicilio debba continuare, anche in futuro, ad essere parte integrante di un'azienda moderna. Oltre ai vantaggi, però, questo comporta anche rischi, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo dei gruppi di lavoro e la solitudine dei collaboratori. Questo rende ancora più importante una sistematica gestione della salute in azienda per mantenere la salute, la soddisfazione, il rendimento e la produttività a lungo termine.

Fatti

- Un'ampia percentuale di impiegati vorrebbe in futuro poter lavorare maggiormente a domicilio.
- La produttività e la soddisfazione del lavoro aumentano con il lavoro a domicilio.
- La riduzione del pendolarismo comporta meno giorni di assenza per motivi psichici.
- Il telelavoro a domicilio migliora la compatibilità tra lavoro e famiglia.
- Una coesistenza tra lavoro a domicilio e il classico lavoro in ufficio fa tendenza.
- La combinazione tra telelavoro a domicilio e lavoro in ufficio ha senso (due o tre giorni ciascuno).

Opportunità

Le aziende che offrono il telelavoro a domicilio soddisfano le esigenze dei loro collaboratori^{1, 2}. La flessibilità e la compatibilità tra famiglia e vita professionale aumentano, mentre si riduce il pendolarismo. Un breve tragitto per recarsi al lavoro ha un influsso positivo sulla salute in generale. I pendolari soffrono più frequentemente di mal di schiena e mal di testa, stanchezza, disturbi del sonno e problemi gastrointestinali. Le assenze dal lavoro per depressione e altri disturbi psichici sono significativamente più elevate che tra i non pendolari⁴. I disturbi psichici e fisici aumentano proporzionalmente alla distanza e al tempo di percorrenza. Più della metà delle persone che in primavera hanno lavorato almeno un giorno alla settimana da casa, hanno dichiarato di essere più creativi e produttivi e che hanno potuto conciliare meglio lavoro e famiglia⁵. È proprio l'equilibrio tra lavoro e vita familiare che riduce notevolmente lo stress, infatti la stragrande maggioranza ha saputo utilizzare il tempo risparmiato dal pendolarismo al lavoro per cose private, il che ha ridotto lo stress e ha avuto un effetto positivo sulla salute. I collaboratori non solo sono più sani e più soddisfatti, ma anche più produttivi. Le aziende possono utilizzare i posti di lavoro e lo spazio degli uffici in modo più efficiente e aumentare l'attrattiva quale datore di lavoro. Le aziende che riconoscono il maggior valore del lavoro a domicilio e che puntano ad una coesistenza tra telelavoro a domicilio e lavoro in ufficio sono ricompensate con un aumento di produttività e collaboratori più sani, e risparmiano sui posti di lavoro.

Rischi

I maggiori rischi del telelavoro a domicilio sono una scarsa capacità di gestione, un accumulo di straordinari e la solitudine del collaboratore. Come dimostrano recenti sondaggi, la soddisfazione sul lavoro e la produttività nel lavoro a domicilio raggiungono il loro picco dopo circa due giorni e mezzo. Dopo tre giorni la soddisfazione e la produttività calano⁶. Sono quindi sensati tre giorni di telelavoro a domicilio e due giorni di presenza in ufficio alla settimana, che contribuiscono principalmente allo scambio sociale⁷. È proprio lo scambio sociale che manca a molti collaboratori⁵. Tuttavia è importante prendere in considerazione i bisogni individuali e lo stile di vita delle persone. Inoltre i dirigenti devono essere formati e sensibilizzati su come gestire i collaboratori a distanza. Se manca questa conoscenza, gli aspetti di promozione della salute del lavoro a domicilio sono a rischio. Il controllo costante, la raggiungibilità permanente e la mancanza di fiducia sono fattori di stress e mettono a dura prova i collaboratori. Un ulteriore rischio è l'equipaggiamento ergonomico del posto di lavoro: se il collaboratore non dispone di un posto di lavoro adeguato, gli effetti positivi svaniscono e possono subentrare assenze per malattia. Si può contrastare questo rischio con una formazione sull'ergonomia del posto di lavoro. Inoltre sono necessarie regole chiare riguardo all'orario di lavoro, alle pause e alla disponibilità, perché coloro che lavorano a domicilio restano parzialmente raggiungibili anche nel loro tempo libero, possono scrivere e-mail e non fare le pause.

Conclusioni

Il telelavoro a domicilio dovrebbe trovare il suo posto nella quotidianità della vita lavorativa nel senso di una coesistenza naturale di entrambe le forme di lavoro. I collaboratori e le loro esigenze individuali sono determinanti: non tutti sono in grado di esprimere tutto il loro potenziale in ufficio o a casa. È stato dimostrato che il lavoro a domicilio aumenta la produttività e la soddisfazione sul lavoro, in particolare eliminando il pendolarismo per recarsi al lavoro rimane più tempo per la famiglia e la vita privata. L'azienda risparmia sui costi per lo spazio degli uffici e per le infrastrutture generali e si posiziona sul mercato del lavoro quale datore di lavoro moderno che ha riconosciuto le esigenze del tempo. Una combinazione di due o tre giorni di lavoro a domicilio con la presenza in ufficio riduce i rischi come la solitudine e la mancanza di scambi sociali. Per implementare con successo il lavoro a domicilio, i dirigenti devono essere formati, devono essere sviluppate delle formazioni sull'ergonomia e devono essere definite regole chiare riguardo agli orari di lavoro, la cultura delle pause e la raggiungibilità.

Fonti

- ¹ Deloitte 2016
- ² Gottlieb Duttweiler Institute 2020
- ³ WorkAnywhere 2013
- ⁴ TK Die Techniker 2020
- ⁵ Gfs.Bern 2020
- ⁶ Golden, T. D. 2006
- ⁷ Schulze, H. 2011

Offerte GSA in funzione del telelavoro a domicilio

Grazie all'ampia offerta in ambito di gestione della prevenzione, SWICA è in grado di soddisfare le esigenze individuali delle aziende sulle questioni relative al lavoro a domicilio. Accanto ad una consulenza olistica che include le analisi, ci sono misure individuali su argomenti specifici nella forma di presentazioni, workshop o webinar orientati alle esigenze dei dirigenti e/o dei collaboratori in relazione con il telelavoro a domicilio (home office):

- Ergonomia
- Alimentazione e movimento
- Gestione delle presenze e delle assenze
- Favorire la salute attraverso il cambiamento
- Resilienza
- Stress
- Prevenzione del burnout
- Digital Detox
- Sonno
- Sistema immunitario in salute
- Analisi della variabilità della frequenza cardiaca (HRV)

Tutti i servizi sono erogati da specialisti di lunga esperienza presso la sede del cliente oppure online come webinar. Gli eventi possono essere accompagnati da attività di e-learning e/o «FollowMe» per potenziare gli effetti a lungo termine degli insegnamenti. L'iniziativa «FollowMe» consiste in una serie di brevi messaggi che vengono inviati ai partecipanti, successivamente a un workshop o webinar, per rinfrescare la memoria e fornire consigli pratici per applicare quanto appreso.