

REVERSE

human
resources
science

Il workplace al tempo del lavoro liquido

Ripensare il modo di progettare, vivere ed interpretare gli spazi.



Nel 1936 Frank Lloyd Wright realizza un progetto che tutti i libri di architettura definiscono un capolavoro: si tratta degli uffici della SC Johnson a Racine, spazi ampi e luminosi ottimamente **proporzionati rispetto alle reali esigenze delle persone**.

Esigenze che nei decenni successivi, e almeno per tutti gli anni Ottanta, sembrano poi essere **dimenticate**: si ritorna infatti a **un'organizzazione degli uffici quasi claustrofobica**. Lunghi corridoi stretti sui quali si affacciano stanze più o meno grandi dove lavorano un ristretto numero di persone.

Negli anni Novanta a farla da padrona arrivano gli **open space** con l'obiettivo di avvicinare le persone, rendendo fisicamente meno evidenti eventuali livelli gerarchici.

Meno differenze, ma più confusione: chiunque abbia lavorato in uno spazio condiviso non ottimamente organizzato, saprà che il tipico "buzz" di sottofondo dell'open space rende praticamente impossibile la concentrazione.

L'era della digitalizzazione ha comportato rinnovate esigenze di produttività che hanno altamente influito sulla **progettazione degli spazi di lavoro**: complice anche l'emergenza pandemica, **i workplace stanno vivendo una fase evolutiva mai vista prima**, a tratti quasi rivoluzionaria.

Si parla quindi sempre più spesso di **Activity Based Working (ABW)** o **New Way of Working (NWOW)**: se nel modello tradizionale tutte le attività vengono svolte alla propria postazione di lavoro, secondo l'ABW è possibile **utilizzare spazi diversi, dedicati alla specifica attività** da svolgere senza più avere una postazione assegnata.

Non solo: **lo smartworking ha imposto alle aziende di ripensare completamente l'approccio al luogo di lavoro** e, soprattutto, ha fatto emergere **la necessità di abituare le persone a slegare i propri task professionali da un posto "fisso"**.

1. Workplace e smartworking: un rapporto in continua evoluzione (o rivoluzione?)

Si sta effettivamente riuscendo a considerare la propria professione slegata da un luogo fisico? La risposta è, in generale, sì. I detrattori diranno che si potrebbe fare di più, ma la realtà è che riprogettare questo meccanismo comporta per le aziende **non solo un cambio di mindset**, ma in molti casi anche **l'introduzione di nuovi strumenti a supporto della quotidianità professionale** e in altri anche **un totale ripensamento del proprio business**.

Un esempio? Quello di **HP**, azienda leader nel settore della stampa, che nel 2020 ha vissuto in prima linea la necessità di dare un'accelerata alla trasformazione del proprio approccio, proponendo strumenti in grado di rispondere alle esigenze del cosiddetto lavoro ibrido. La sfida per l'azienda è stata (ed è tuttora) quella di sviluppare in parallelo due modelli, da un lato il processo printing che avviene nello spazio aziendale, dall'altro quelli di stampa del dipendente che opera presso la propria abitazione.

Perché il lavoro è liquido, si dice, **e tale dovrebbe essere lo spazio di lavoro**: un'entità in grado di adattarsi alle esigenze delle persone e quindi anche a quelle di una società che cambia sotto l'egida del cosiddetto **New Normal**, ossia un presente e un futuro che non sono più il risultato di un passato evoluto, ma lo specchio della situazione attuale. **Una condizione quindi non migliore, ma neanche peggiore. Solo diversa.**

Spazi di lavoro liquidi possono essere considerati quelli che alcune aziende hanno iniziato a mettere a disposizione delle loro persone in ottica **near working**, una sorta modello ibrido tra il classico lavoro in ufficio e quello completamente svolto da casa.

Spazi di coworking o comunque sedi organizzative tipicamente utilizzate per altri scopi, vengono ripensati e trasformati nei nuovi uffici "vicino" alla casa di chi li utilizza. Questo ha sollevato dipendenti, collaboratori e manager dal dover raggiungere un ufficio molto lontano da casa e, nello stesso tempo, dal dover usare la propria abitazione come luogo di lavoro.



Ad abbracciare questa nuova filosofia è stato, per esempio, il **Comune di Milano**, già impegnato da tempo nel mappare e supportare i coworking della città e dell'hinterland. L'obiettivo dell'iniziativa "**Lavorare vicino a casa, coworking e near working per la città a 15 minuti**", è proprio quello di fornire ai dipendenti dell'istituzione meneghina **un ufficio a non più di un quarto d'ora da casa**. Da una parte si contribuirà a **decongestionare il traffico** e dall'altra si "spalmeranno" le persone su un numero di spazi di lavoro maggiore, tentando quindi di **scongiurare l'effetto assembramento**.

Sempre il Comune di Milano ha commissionato a **TRAILab** dell'Università Cattolica del Sacro cuore un'indagine relativa alla trasformazione che hanno subito gli spazi di coworking nel periodo post-pandemia.

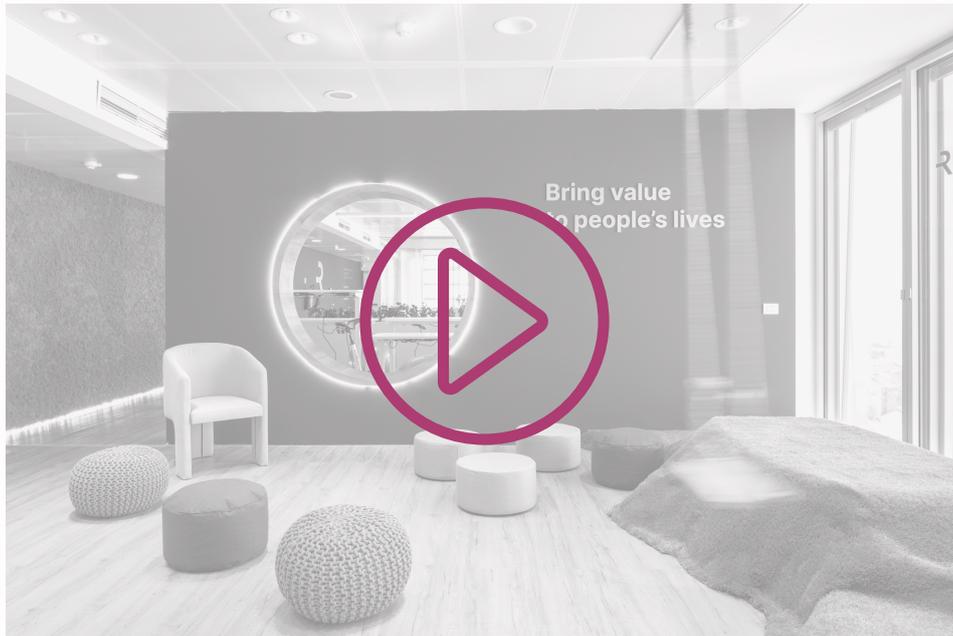
Il primo dato che salta all'occhio è il sempre maggiore **successo del cosiddetto coworking di prossimità**: oltre il 35% delle realtà coinvolte nella ricerca ha affermato di aver ricevuto richieste di spazi (singole scrivanie o interi piccoli uffici) da persone che vivono nello stesso quartiere in cui il coworking è situato. Di questi ben il 58% ha dichiarato che lo spazio in condivisione rappresenta la sede primaria della propria attività.

Da qui anche l'inversione di tendenza in merito agli **occupanti dei coworking**: se in passato si trattava per la maggior parte di freelance stanchi di lavorare da casa, il Covid-19 ha portato i liberi professionisti a riappropriarsi dei propri spazi domestici (per timore dei contagi e per risparmiare) e **i dipendenti** delle organizzazioni, come dicevamo sopra, **a vivere professionalmente luoghi diversi dall'ufficio aziendale**.

L'indagine di TRAILab dimostra che se da una parte si tratta di un modo per facilitare l'esistenza professionale delle persone, dall'altra è anche una questione meramente collegata alla **crisi economica: molte aziende infatti hanno deciso di lasciare le proprie sedi**, risparmiando in affitto e spese fisse, **per trasferirsi con un organico più ridotto** – grazie anche alla possibilità dello smartworking – **all'interno di spazi di coworking**, appunto.

Accanto alle aziende che per forza di cose si sono dovute ridimensionare troviamo però un altro scenario: **quelle organizzazioni che non hanno rinunciato ai loro uffici**, ma che anzi hanno cercato e trovato il modo per **adattarli** – anche senza cambiarli – **alle esigenze delle propri collaboratori**.





2. “Keep them crowded”

Fin dagli anni Sessanta uno dei vanti delle aziende della Silicon Valley è sempre stato quello di riuscire a offrire alle proprie persone spazi che non fossero destinati solamente alle attività professionali.

“**Keep them crowded**” è stato per Google, ma anche per Facebook, Apple, LinkedIn e tutte le realtà tech basate in California, una sorta di urlo di battaglia implicito.

Lo spassoso libro-reportage di Michele Masneri “Steve Jobs non abita più qui” spiega efficacemente quanto in quella zona uffici e aziende siano di fatto molto lontane dalle aree residenziali di tutta San Francisco Bay. Offrire quindi alle proprie persone non solo uno spazio in cui lavorare, ma anche **un luogo dove potersi divertire, fare sport, imparare cose nuove e creare così delle relazioni interpersonali extra professionali** ha significato in primis dare opportunità che altrimenti sarebbero state perse e, ovviamente, anche (e soprattutto) tenere le persone quanto più possibile legate e fedeli all’azienda.

Questo trend made in Silicon Valley (ma comunque molto diffuso in tutti gli Stati Uniti) ha contagiato piano piano anche il vecchio Continente.

A partire dal **quartier generale di Adidas** a Herzogenaurach, in Germania, che è sin da tempi non sospetti un **bellissimo esempio di come il design del luogo di lavoro possa influire positivamente sulla produttività delle persone** quando le si mette in condizione di sprigionare tutto il loro potenziale. Per arrivare al celebre “Beer Busts Friday” di Apple, che è stato importato in maniera soft anche in molte aziende del Bel Paese dove sono stati organizzati dei venerdì a tema per i loro dipendenti e collaboratori, allestendo colazioni, pranzi, merende e aperitivi con l’obiettivo di stare tutti insieme, nessuno escluso, al netto di qualsiasi gerarchia.



*“Il **layout degli uffici** rappresenta per tanti luoghi di lavoro un **pomo della discordia**. La dea Eris, furiosa per l'esclusione da un banchetto nuziale, per vendicarsi, incise sulla mela d'oro la frase "Alla più bella" e la lanciò non vista, sul tavolo imbandito, causando così una lite furibonda tra le partecipanti che scatenò una serie di eventi che portò alla guerra di Troia.*

Molto lontano da come per anni abbiamo disegnato, concepito e abitato gli uffici? Avere uno spazio personale o condiviso, la sua metratura, il suo l'arredo e la sua posizione non sono da sempre sorgenti di malumori, invidie e incomprensioni?

Che dire poi dell'associare anche una "importanza" alla funzione aziendale espressa in base al piano dell'edificio assegnato. *“Sei HR? Allora vai appena sopra ai Sistemi Informativi, ma solo di un piano.” Cosa ci aspettiamo che avverrà nelle nostre aziende dopo aver gettato sul tavolo questa mela d'oro?*

Il workplace rappresenta la cultura dell'azienda molto di più di quanto lo facciamo le scritte dei valori sui muri. *Avere spazi aperti e condivisi favorisce una comunicazione orizzontale e porta valore formativo alle persone. L'inquinamento acustico può essere totalmente eliminato se si definiscono degli spazi per i riunioni e per gestire telefonate e videochiamate.*

*Da ultimo **annullare ogni proprietà su questa o quella scrivania** favorisce anche la redistribuzione dello spazio in epoca di smartworking. Perché dovrei tenere vuoto quell'ufficio 3 giorni a settimana solo perché c'è il tuo nome sulla porta?”*

Daniele Bacchi, CEO Reverse

3. Alcuni suggerimenti

Per concludere, alcuni accorgimenti funzionali su cui prestare particolare attenzione nel **ripensamento degli spazi aziendali** possono essere:

- **Intervista i tuoi collaboratori:** gli spazi fluidi sono quelli che si adattano alle persone e non viceversa, per questo una survey interna rappresenta un buon punto di partenza per conoscere esigenze ed aspettative e facilitare l'individuazione delle soluzioni da implementare;
- **Crea spazi ad hoc:** in base alla conformazione dell'ufficio e all'organizzazione interna, individua aree da destinare ad una particolare funzione, ad esempio una stand-up room oppure un phone-booth. Questo consentirà ai tuoi collaboratori di scegliere il luogo più adatto in cui svolgere una determinata attività;
- **Cura la formazione:** tra gli spazi più importanti da individuare c'è sicuramente quello adibito alla crescita delle persone. Nella progettazione di un'aula di formazione è importante prestare particolare attenzione alla distribuzione delle sedute, in modo che i dispositivi acustici e video garantiscano un'ottima esperienza a tutti i partecipanti, senza dimenticare di inserire dettagli ed elementi in grado di stimolare il dialogo e la partecipazione attiva;
- **Presta attenzione all'impianto tecnologico:** le persone hanno introdotto nelle proprie abitazioni prodotti e servizi innovativi perciò è importante che gli uffici si adattino a queste nuove esigenze e che garantiscano ai propri collaboratori luoghi pratici ed efficienti;
- **Ottimizza le riunioni:** condividi in azienda il giusto mindset nella gestione dei meeting in modo da responsabilizzare i collaboratori nell'organizzazione della propria agenda. In questo modo ogni persona, in base allo scopo di ogni riunione, sarà in grado di stabilire come potervi partecipare, se da remoto oppure fisicamente.

Cerchi nuove strategie per i tuoi processi di ricerca e selezione?

**11 attività
per mantenere alto
il coinvolgimento
dei collaboratori
in smartworking**



Leggi
l'e-book

Buona lettura!
Il team di Reverse

[Cerchi talenti in poco tempo? Affidaci una selezione!](#)

REVERSE

human
resources
science



www.reverse.hr

Milano - Bologna - Padova - Berlino