

Remote : Office Not Required - Jason Fried

Nel libro **Remote**, vi viene data una visione approfondita di un nuovo tipo di relazione di lavoro reso possibile grazie alle nuove tecnologie, chiamato "lavoro a distanza". I dettagli del libro accomunano paure riguardo il consentire ai lavoratori di lavorare in remoto e al contrario, delinea i principali benefici di questo tipo di lavoro. È importante il fatto che offra consigli pratici ai manager che assumono lavoratori da remoto o che stanno considerando l'opzione per la propria azienda.

Che c'è dietro? Imparate perché non bisogna più lavorare in ufficio per essere produttivi.

Quando pensate al lavoro, probabilmente pensate ad un ufficio. Un lavoratore dietro una scrivania, che scrive al PC. Riunioni pomeridiane nella sala conferenza per discutere progetti recenti. Pettegolezzi alla macchinetta, pranzo take-away. La tecnologia moderna però ha cambiato completamente il modo in cui pensiamo al lavoro. Nuovi modi di condividere informazioni significano che stare seduti in ufficio dalle 9 alle 17 non è più **necessario** per fare le cose. I lavoratori di sempre più aziende lavorano fuori dall'ufficio principale, e i lavoratori condividono inoltre i benefici di questo nuovo tipo di accordo lavorativo. Man mano che le aziende hanno offerto più flessibilità ai loro lavoratori però, sia questi ultimi sia i manager, hanno scoperto che lavorare in remoto ha le sue complessità. Ma con la giusta attitudine e qualche regola le aziende possono beneficiare dal lavoro in remoto.

In questi paragrafi scoprirete:

- come i lavoratori in ufficio possono usare lo stesso tempo che usano per lavorare su youtube;
- perché è una buona idea dare ai lavoratori un giorno libero quando il tempo è bello;
- perché un'azienda ha la necessità di incontrare i suoi lavoratori in remoto due volte all'anno.

Consentire ai lavoratori di lavorare in remoto è un ottimo modo per le aziende di mantenere i migliori e i più brillanti.

Gli sviluppi tecnologici recenti hanno tagliato i fili che tenevano i lavoratori incollati alla loro postazione in ufficio, di giorno e di notte. I lavoratori ora possono scegliere il lavoro in remoto, o di non lavorare in ufficio.

Il lavoro in remoto è immensamente popolare sia tra i lavoratori che tra i datori di lavoro. Per i datori di lavoro assumere dei lavoratori in remoto dà la possibilità di accedere ad un bacino di talenti più ampio, aiutandoli a trovare la persona migliore per un certo lavoro.

Anche se non vivete in una grande zona metropolitana, potete accedere ad un world-class talent se considerate di assumere persone che vivono altrove, consentendogli di lavorare da casa.

La tecnologia ha reso facile lavorare con qualcuno che sia dall'altra parte del mondo. Per esempio, un account Skype base (e gratuito), vi permette di fare video conferenze coi vostri collaboratori a prescindere da dove di trovano.

Ma per quanto riguarda i lavoratori già assunti? Dovrebbero lavorare da remoto anche loro? Le persone spesso cambiano lavoro per motivi personali, offrendo al vostro lavoratore la possibilità di lavorare da remoto potreste riuscire a tenerlo nel vostro team. Anche i lavoratori più accaniti hanno una vita al di fuori dell'ufficio – i bisogni della famiglia, amici o altri interessi che alle volte richiedono che questo lavoratore si sposti in un'altra località. Anziché licenziare semplicemente i lavoratori che hanno bisogno di spostarsi, i datori di lavoro potrebbero offrire loro l'opzione di lavorare in remoto. Dopotutto, è meglio mantenere un lavoratore bravo e addestrato che dover gestire un nuovo lavoratore che ha bisogno di un lungo training e di tempo per mettersi in pari. L'azienda di produzione media Jellyvision considera il lavoro da remoto quando un lavoratore capace deve spostarsi con sua moglie in un altro stato. L'azienda non vuole perderlo, quindi offre al lavoratore la posizione da remoto, e poi ha invece aperto quest'opzione a tutti i propri dipendenti.

Il lavoro da remoto offre ai lavoratori la libertà di essere produttivi e avere una vita fuori dall'ufficio.

Il lavoro da remoto non è solo buono per i datori di lavoro, ma può anche migliorare la qualità della vita del lavoratore. Il lavoro da remoto infatti offre al lavoratore la flessibilità di completare le sue faccende quotidiane e di essere allo stesso tempo produttivo. Il lavoratore può gestire il tempo come meglio crede, per questo può assicurarsi di avere il tempo di lavorare così come per altre cose, come le faccende domestiche o la famiglia. Questo tipo di situazione è perfetta per i lavoratori che hanno bisogno di un alto grado di flessibilità durante il giorno.

Ad esempio, se lavorate in un ufficio, il vostro giorno è dettato dall'orario di ufficio, tagliare un paio d'ore per prendere i bambini a scuola richiede dei permessi, cancellazione di riunioni e altro. Se lavorate da remoto, potete fermare facilmente ciò che state facendo e fare altre cose.

Inoltre, non tutti lavorano efficacemente allo stesso tempo. Alcune persone sono energiche al mattino, altre persone preferiscono lavorare nel tardo pomeriggio o la sera. Non essendo legati alle ore di lavoro tradizionali, il lavoro in remoto vi permette di lavorare quando siete più produttivi. Questo è importante specialmente per le persone coinvolte in progetti creativi. È quasi impossibile forzare l'ispirazione solo perché la giornata lavorativa è iniziata! Se state

cercando di sviluppare una cura per il cancro, non potete garantire che la vostra musa sarà pronta proprio dalle 9 alle 17.

Infine, la flessibilità del lavoro in remoto significa che potete iniziare a lavorare ai vostri sogni subito. Molte persone mettono i loro sogni da parte fino alla pensione, quando i pensieri giornalieri – ad un lungo viaggio, il tempo in ufficio – non vi lascia abbastanza tempo per perseguirli.

Col lavoro in remoto invece, potete avere più tempo per i vostri hobby e per la vostra carriera, senza dover scegliere l'uno o l'altro. Ad esempio, se il vostro sogno è viaggiare per il mondo, non dovete aspettare – finché potete portare con voi un laptop potete lavorare full time e allo stesso tempo finanziare la vostra prossima avventura.

Lavorare da remoto migliora la qualità del lavoro svolto eliminando le comuni distrazioni dell'ufficio.

Molti datori di lavoro potrebbero essere reticenti ad inserire il lavoro in remoto, perché potrebbero pensare che lavorare fuori dall'ufficio possa incoraggiarli ad essere pigri.

Ripensateci! Lavorare in un ufficio infatti può essere molto meno produttivo che lavorare da remoto. Quando lavorate in ufficio, siete circondati da altre persone. Le distrazioni sono negative – una pausa caffè di qua, una piccola chiacchierata là - e ben presto metà della giornata di lavoro è andata. Inoltre, molto del lavoro è legato al lavoro di altri. Questo può portarvi ad essere distratti da domande che probabilmente potrebbero aspettare, ma che i vostri collaboratori nonostante tutto vi fanno perché siete seduti lì e "ci vorrà solo un secondo".

Ovviamente se lavorate da casa o in un bar è possibile essere interrotti e distratti lo stesso. La differenza è che potete controllare meglio queste interruzioni.

Potete ignorare email che non sono urgenti finché non finite il vostro lavoro; siete protetti dai vostri colleghi invadenti; e potete dire al vostro compagno che non sarete disponibili fino a mezzogiorno. In questo modo il lavoro in remoto vi può aiutare a concentrarvi di più rispetto al lavoro in ufficio. Inoltre, il lavoro in remoto aiuta i lavoratori a vedere in modo approfondito i dettagli insignificanti della giornata lavorativa attraverso la qualità del suo lavoro.

Molti manager giudicano il valore di un lavoratore basandosi su fattori secondari, come quante pause vengono fatte, quante volte si arriva in ritardo o se si è gentili coi colleghi, ecc.

Se un lavoratore lavora da remoto, il datore di lavoro può valutare solo sulla base della qualità effettiva del suo lavoro. Pensateci: che importa se una persona inizia la propria giornata lavorativa mezz'ora dopo, se poi il lavoro che manda in tempo perfetto è impeccabile?

“Facetime” non eguaglia la produttività, tanto meno desk time. Date una chance al lavoro da remoto!

Abbiamo visto i benefit che il lavoro da remoto può offrire. Ma se il lavoro in remoto è così vantaggioso per entrambe le parti, perché molte aziende sono ancora restie?

Un argomento frequente contro il lavoro da casa è che avere lavoratori in molti posti diversi rende più difficile la costruzione della cultura aziendale. Questa prospettiva tuttavia, confonde la “cultura aziendale” col “team building”.

La cultura aziendale non si occupa di assicurare che i lavoratori abbiamo lo stesso stile di vita o pranzino alla stessa ora; si tratta invece dei valori della vostra azienda che si riflettono attraverso i lavoratori. Cose come l’attitudine positiva verso i bisogni del cliente, la produttività sugli obiettivi a lungo termine sono ciò che conta nel costruire una cultura aziendale longeva. Riunioni faccia a faccia regolari tra colleghi non sono necessari per implementare questa cultura. Altra ragione per cui le aziende non scelgono il lavoro in remoto è che pensano che l’innovazione avvenga solo tramite incontri faccia a faccia. Anche se questo è vero, le aziende fanno ancora fatica ad implementare le idee che sono già state sviluppate attraverso questi incontri faccia a faccia. Se non potete migliorare una nuova idea ogni giorno, non ha senso che si incontrino ogni giorno.

Inoltre, molti manager pensano che una persona seduta in ufficio sia automaticamente produttiva. In altre parole, se non siete in ufficio, non siete produttivi. Tuttavia un manager non ha controllo su un lavoratore solo perché siede in fondo alla hall. Un manager semplicemente sta seduto e pensa di avere tutto il controllo.

Considerate questo: il 30% della rete internet al quartier generale di J.C. Penney è usata per guardare video su Youtube. É produttivo questo? Forse no.

Molte aziende rigettano il lavoro in remoto a prescindere. Queste aziende tendono pigramente a dire che mentre il lavoro in remoto può andare bene per altre aziende, non funzionerebbe nella loro.

Tuttavia sono molte le aziende che lo hanno utilizzato con successo, di ogni grandezza e da tutti i settori, incluse alcune organizzazioni che pensereste troppo tradizionali o troppo grandi per cambiare, come AT&T, Aetna, Intel e anche il governo americano!

Dire che il lavoro in remoto non funziona senza provarlo è da pazzi.

Ora siete convinti, e volete provare il lavoro in remoto nella vostra azienda. Il paragrafo successivo vi spiega come fare la transizione.

Testate il terreno e siate cauti, per vedere se il lavoro da remoto funziona veramente per la vostra azienda.

Alcune aziende credono che sono troppo incastrati nel lavoro da ufficio per effettuare una transizione di successo al lavoro in remoto.

Tuttavia non importa se gestiate lavoratori di una start-up o di un'azienda solida multi-milionaria: potete sempre introdurre il lavoro da remoto nel vostro flusso di lavoro normale. "Andare in remoto" significa che i vostri lavoratori non sono incatenati ogni giorno alle loro scrivanie nell'ufficio. Ma non significa neanche che non possano esserci per niente.

Lavorare in remoto non è un impegno "tutto o niente". Dovete prima testare il terreno offrendo la possibilità ad un paio di dipendenti di lavorare in remoto un paio di giorni a settimana, per esempio. In questo modo potrete vedere voi stessi se il lavoro in remoto sia una buona alternativa per la vostra azienda e avere un'idea delle cose a cui dovete prestare più attenzione, prima di consentire a più lavoratori di lavorare in remoto per lunghi periodi di tempo. Ma qualsiasi cosa facciate, ponderate la decisione. Se volete introdurre il lavoro in remoto, non basate il vostro giudizio finale su un singolo dipendente che ha lavorato da casa per una sola settimana.

Mettete un team intero a lavorare da casa per qualche giorno invece, per qualche mese per avere un'idea più ampia e vedere se il concetto potrebbe funzionare per tutti. È interessante notare che probabilmente state usando già il lavoro in remoto senza che lo sappiate. È comune infatti per le aziende dare in outsourcing alcuni compiti ad aziende terze, come avvocati, contabili, agenzie pubblicitarie ecc. Questo è molto più rischioso che permettere a dei dipendenti di lavorare da casa!

Molte aziende hanno già dato fiducia a professionisti esterni all'azienda, non dovrebbe essere troppo difficile immaginare di consentire ai propri dipendenti di lavorare fuori dall'headquarter.

Assicuratevi che l'efficienza della collaborazione sia coltivata anche tra dipendente e cliente.

La maggior parte dei progetti implicano un qualsiasi tipo di collaborazione. I designer hanno la necessità di parlare con i programmatori web, i project manager devono raggiungere i clienti. Come facciamo ad assicurarci che i lavoratori stiano effettivamente collaborando mentre lavorano a casa?

In un modo o nell'altro dovete assicurarvi che il vostro team comunichi reciprocamente. Queste linee di comunicazione non necessitano di essere aperte ad un orario specifico, ma deve esserci almeno un efficiente e consistente flusso di informazioni tra lavoratori da remoto e l'ufficio madre.

Assicuratevi che i membri del team lavorino simultaneamente – ovunque siano nel mondo – per almeno una parte del tempo, in modo che possano discutere insieme delle questioni urgenti. Al segnale 37, l'autore richiede un tempo di collaborazione live di 4 ore tra lavoratori che fanno parte dello stesso progetto. In questo modo ogni lavoratore ha metà della giornata lavorativa libera per lavorare dove vuole, ma ha anche almeno 4 ore per discutere questioni che concernono l'intero team.

Potete anche aiutare la collaborazione rendendo le informazioni aziendali, segreti dell'azienda esclusi, una comunicazione aperta e accessibile condivisa in uno spazio online. Sulle orme del 37signal che porta avanti questo progetto in modo positivo attraverso un calendario condiviso, in modo che tutti sappiano chi e quando è disponibile. È importante che voi e i vostri dipendenti siate disponibili per i clienti, cosa che lavorando da remoto potrebbe non essere facile. È comprensibile: costruire la fiducia è più difficile quando un cliente non può stringervi la mano o venire nel vostro ufficio a vedere di persona i vostri progetti.

Dovreste poi essere diretti e chiari sul vostro tipo di sistema di lavoro in remoto dall'inizio. Siate sicuri di essere molto attenti verso i vostri clienti e date molte opportunità di contribuire ai progetti ovunque essi siano nel mondo.

In questo modo, saranno in grado di vedere i frutti del loro investimento coi loro occhi.

Non dimenticate che c'è una persona dietro l'indirizzo email; le relazioni personali devono essere coltivate.

I colleghi possono diventare buoni amici o almeno buoni conoscenti, lavorando sempre insieme nel tempo. Ma come funziona se un collega non ha mai visto l'altro di persona?

È un fatto che nessuno possa lavorare 24/7 senza avere alcuna interazione sociale, specialmente quelli che lavorano da casa. Tutti abbiamo bisogno di staccare ogni tanto, l'ideale è farlo con altri colleghi per costruire e mantenere un spirito di team. Certamente, anche i lavoratori da remoto possono fare una passeggiata se sono stressati. È importante anche che i lavoratori si conoscano da un punto di vista più personale. Per fare ciò 37signal ha creato una chat room online per lavoratori in remoto dove possono fare pausa come farebbero in ufficio, nella zona break o nella sala da pranzo.

Inoltre, lavoratori in remoto e datori di lavoro devono essere sensibili sul come un lavoro da casa può ripercuotersi sulle relazioni. Ad esempio, quando non potete vedere il sorriso dell'altra persona o il linguaggio del corpo dietro al tavolo, è facile interpretare male le parole. Da questo può nascere un cattivo rapporto. I lavoratori in remoto devono stare molto attenti al modo in cui comunicano tra loro. Anche i manager dovrebbero prestare attenzione alle comunicazioni tra lavoratori e incoraggiare un ambiente amichevole.

Infine, dovete riconoscere che la tecnologia semplicemente non è un sostituto perfetto delle interazioni nella vita reale. Dovete assicurarvi anche che si socializzi anche nel mondo reale.

Mentre esistono strumenti infiniti per rendere la collaborazione virtuale possibile, le persone hanno bisogno di connettere un nome online ad un viso ad un certo punto. Non deve succedere ogni giorno, neanche ogni mese, ma deve succedere una volta per costruire fiducia, un rapporto leale.

37signals fa tutto ciò invitando l'intera azienda ad incontrarsi due volta l'anno, anche quando non ci sono particolari progetti da discutere. Facendo ciò, i lavoratori si sentono connessi, e l'azienda tutta si sente più unita.

Alcuni lavoratori in remoto vengono presi dal lavorare troppo, e poi si spengono.

A causa della flessibilità del lavoro in remoto, i giorni lavorativi sembrano molto diversi. Quindi tenete a mente i loro bisogni. Per cominciare, i lavoratori in remoto rischiano di perdersi nel lavoro. Mentre alcune persone pensano che questi lavoratori non lavorino quanto i colleghi in ufficio, succede invece il contrario, c'è il pericolo reale che lavorino troppo.

Non essendo legati alle normali ore di ufficio, i lavoratori in remoto possono essere tentati di fare qualche extra, e per fare questo, possono diventare esausti.

State attenti a non incoraggiare questo comportamento. Dopotutto, non potete vedere i sintomi della stanchezza davanti a voi come se il dipendente stesse lavorando nell'ufficio di fronte al vostro. Per aiutarli a non esaurirsi, potreste considerare di offrire un giorno di riposo in più tra Maggio e Ottobre, così che possano godersi il bel tempo e non essere tentati dal lavorare troppo.

Volete infatti che i vostri lavoratori siano felici e produttivi; per assicurarvi di ciò, non volete che stiano tutto il tempo nel loro ufficio casalingo. Allenarsi, conoscere nuove persone, e altri passatempo possono passare in secondo piano se al lavoratore mancano i contatti sociali del lavorare in ufficio. I manager inoltre hanno la responsabilità di incoraggiare i lavoratori in remoto a vivere secondo uno stile di vita sano e vario. Ad esempio, un lavoratore in remoto in 37signals riceve aiuto nel pagare l'iscrizione ad un club salutistico così come soldi extra per comprare frutta fresca e verdura per fare pasti più sani.

I lavoratori sono supportati dall'azienda anche nella pratica dei loro hobby fuori dal lavoro, come vacanze aziendali in regalo, ad esempio.

Infine, se i lavoratori in remoto non sono la maggioranza della vostra forza lavoro, possono rapidamente sentirsi lavoratori "di serie b", in quanto non facente parte delle dinamiche della vita in ufficio. Assicuratevi di chiedergli quali sono i loro bisogni per farli sentire inclusi. O idealmente potete chiedere ad un manager di lavorare in remoto per capire come si sta nei loro panni.

Riassunto finale

Messaggio chiave del libro:

le moderne tecnologie hanno fatto sì che lavoratori e datori di lavoro possano facilmente beneficiare del lavoro in remoto. Tuttavia, le dinamiche create dal lavoro in remoto sono diverse da quelle della classica routine in ufficio, quindi i manager hanno bisogno di ripensare al modo in cui gestire i lavoratori in remoto per rendere tutti felici e produttivi.

Lettura ulteriore suggerita:

Rework, di Jason Fried e David Heinemeier Hansson. Rework butta via la tradizionale nozione di cosa serve per gestire un business e offre una raccolta di consigli poco ortodossi, a partire dalla produttività per arrivare alla comunicazione e allo sviluppo del prodotto. Queste lezioni sono basate sull'esperienza degli autori nel costruire, gestire e far crescere la loro azienda al punto in cui genera milioni di dollari di profitto annuo.