

La nuova cultura del lavoro ibrido

Far dialogare tra loro aziende, smart workers, coworking e territorio: è la mission della startup Coworking, nata quattro anni fa per definire un nuovo modello di business. Che oggi è attuale più che mai

a cura della redazione

Il Covid-19 ha costretto le aziende e le proprie risorse a lavorare da remoto. Poiché molti di esse non avessero lavorato a distanza prima, non avevano esperienza su come farlo in modo produttivo. Tutto, però, è avvenuto in maniera veloce e repentina e le aziende si sono trovate di fronte a un nuovo fenomeno: avere una cultura ibrida. «Una cultura ibrida è una cultura abile, che utilizza soft skills, quali il problem-solving, la capacità di resilienza, la responsabilità», spiega a Economy Luca Pulli, partner di Rsm Italy dal 2017 con la responsabilità di coordinare tutte le attività relative all'area di Design Thinking e Gamification. «Si tratta di skill che prima non conoscevano o che in qualche modo hanno dovuto imparare rapidamente. Pertanto, il dualismo digitale/analogico, materiale/immateriale, non ha

creato alternative, ma ha creato qualcosa di nuovo: un mondo ibrido. In questo caso ibrido significa una nuova terza categoria. Qualcosa di nuovo, che prima non esisteva».

È innegabile: a presenza e la localizzazione, la responsabilità e la delega, nonché il controllo, erano circoscritti in una casella dell'organigramma aziendale, adesso sono cambiati. E sta avanzando una nuova consapevolezza, il dualismo tra attività e capacità, abilità e intelligenza. «Se una tecnologia attraverso il suo algoritmo sarà più efficace a darmi dei risultati», continua Pulli, «dovrò essere intelligente a delegare tale attività alla tecnologia. Su alcune abilità dobbiamo essere bravi a delegare,

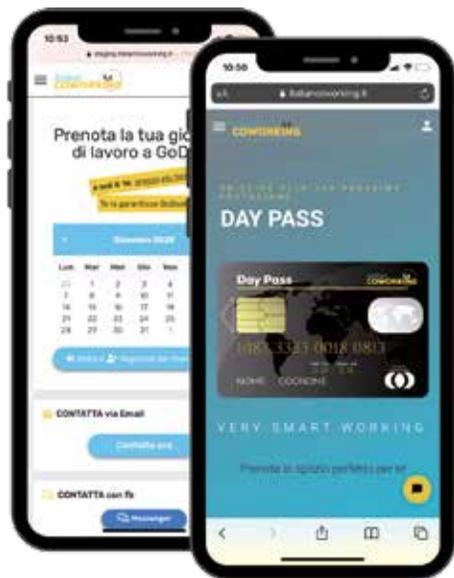
perché il vantaggio competitivo che l'uomo ha sulle macchine è l'intelligenza. Tutto questo calandolo nel mondo del lavoro porta le aziende a scoprire rapidamente che occorre definire un nuovo modo di lavorare, per l'appunto ibrido, in termini di spazi, di relazioni umane, di strumenti, di socialità, di capacità di lavorare per obiettivi, di prossimità (near working)».

La catena del valore delle aziende, dunque, cambia. «Non si può approcciare a questi nuovi scenari senza capire che è cambiata la catena del valore e che di conseguenza cambia anche l'organizzazione», continua il partner di Rsm Italy.

«Il tema dei confini pertanto è un tema di attualità. Sino ad oggi la postazione di lavoro definita e identificata nella scrivania ubicata in un certo ufficio è un concetto fortemente superato. Questa cultura ibrida porta quindi a un modo di lavorare ibrido. E l'azienda è alle prese attualmente nel definire un criterio di ufficio ibrido».

Recentemente Rsm ha affiancato con il team di Luca Pulli dell'Innovation Lab, la start up Italian Coworking (www.italiancoworking.it), nata nel 2017, per definire un nuovo modello di business che possa soddisfare questa nuova esigenza di mercato.

Unire e far dialogare quattro mondi che oggi viaggiano in parallelo: le aziende, i lavoratori (sempre più dei veri smart workers), i coworking (anche se meglio definirli spazi di lavoro condivisi) e il territorio (i comuni, gli enti ter-



ritoriali, etc.) è la sfida che Italian Coworking ha accettato di affrontare e risolvere.

«I manager di oggi devono cedere capacità decisionale. Le organizzazioni saranno più orizzontali, con meno controlli, lavorando più sul risultato e sulla delega. Sarà il lavoratore a decidere dove lavorare (in termini di spazi) e con chi lavorare (in termini di relazioni umane)», sostiene Daniele Beretta, responsabile del customer service di Italian Coworking. «Porsi delle nuove domande», aggiunge, «e non darsi delle risposte a vecchie domande è la sfida che riguarda tutti noi, mondo delle aziende compreso. Stanno avanzando nuovi scenari e dobbiamo essere bravi a identificarli, a capirli e a fornire di conseguenza delle valide risposte. È questo quello che ci motiva in Italian Coworking ed è quello che ci ha portato a definire una nuova offerta di servizi, identificata nel Time Pass Credit, che offra la possibilità alle aziende di dedicare un budget di spesa per i propri dipendenti che potranno scegliere degli spazi di lavoro condivisi in cui lavorare e quando lo preferiscono».

C'è una forte componente sociale, legata al welfare, che porta il lavoratore a gestire in maniera autonoma e più efficace il proprio equilibrio privato - professionale. E in questo il lavoratore può delegare alla tecnologia la capacità nella scelta del proprio spazio ibrido.

**IL TIME PASS CREDIT OFFRE
ALLE AZIENDE LA POSSIBILITÀ
DI DEDICARE UN BUDGET DI SPESA
AI PROPRI DIPENDENTI**