

REVERSE

human
resources
science

Remote Employee Engagement: 11 attività per mantenere alto il coinvolgimento dei collaboratori in remote working.



1. E all'improvviso... smart working

Anche chi si è avvicinato allo smart working in tempi non sospetti, prendendosi tutto il tempo necessario per introdurlo in azienda senza traumi, si è scontrato con situazioni nuove di non semplicissima gestione.

A maggior ragione le aziende che dall'oggi al domani hanno dovuto consentire ai collaboratori di lavorare da casa si sono trovate **parecchio spiazzate** (e il lavoro da casa è solo uno degli aspetti dello smart working).

La **prima questione da risolvere è stata quella dei device**: molti lavoratori non erano dotati di computer portatile, molti necessitano di stampanti, altri ancora non hanno a disposizione nelle loro case una connessione ad internet sufficiente.

Si sono presentati poi i problemi di **project management e gestione dei progetti**: gli imprenditori si sono sentiti persi vedendo gli uffici vuoti, i team leader non sono ancora pratici nel gestire una squadra da remoto, i junior non riescono ad essere seguiti adeguatamente. Spesso **gli obiettivi del singolo non sono definiti chiaramente**, e ci si affida all'operatività quotidiana e ad un po' di improvvisazione per mandare avanti i progetti: ecco che lavorando da remoto **questo modus operandi si è rivelato ingestibile**.



2. I 3 aspetti chiave per gestire i remote workers

Non tutti i lavoratori sono tagliati per lo smart working. Se per qualcuno è la soluzione a moltissimi problemi logistici e familiari, per altri invece si fa sentire la mancanza della vita d'ufficio, e tendono a rendere di meno se non dividono nettamente i momenti di lavoro da quelli di tempo libero.

In tempi normali si può gestire la cosa con soluzioni ad hoc per mettere a proprio agio ogni collaboratore e far sì che renda al meglio, ma in tempi di Coronavirus (e probabilmente sarà così anche nelle prime fasi di graduale ripresa) **le aziende devono trovare il modo migliore perchè i propri lavoratori non perdano l'entusiasmo abbassando la produttività.**

Le parole chiave per per ottenere ciò sono tre: tecnologia, comunicazione, coinvolgimento.

Tecnologia

Ormai una **video call** è qualcosa che non è più possibile rifiutarsi di accettare. Insieme alle **chat** e ai **tool per la gestione delle task** fa parte dell'**abc della tecnologia** di cui ogni azienda deve essersi dotata e deve saper usare correttamente. Il lavoratore che si annota le task in un taccuino cartaceo non è un lavoratore compatibile con il remote working, perchè solo lui avrà lo storico di quel processo e nessuno avrà modo di sapere se e come sta procedendo. [In questo articolo](#) trovi alcuni approfondimenti su questo tema.

Comunicazione

E' fondamentale non perdere il contatto con chi lavora da casa, ma non è semplice instaurare una comunicazione efficace: decine di **gruppi WhatsApp o telefonate continue non sono chiaramente la soluzione.** Bisogna organizzare un modello strutturato di comunicazione tra i team, in cui **ognuno sa chi deve contattare, quando e su quale canale.**

Coinvolgimento

L'ultimo punto ci porta al tema principale di questo e-book: come tenere sempre coinvolti, positivi e motivati i lavoratori in smart working? **Ecco alcune idee.**

3. 11 attività per mantenere alto il coinvolgimento dei collaboratori in remote working.

Le attività che aiutano a coinvolgere i dipendenti necessitano delle altre due parole chiave che abbiamo visto nel precedente paragrafo: tecnologia e comunicazione. Infatti ovviamente qualsiasi attività che coinvolge i remote workers avverrà online, e **comunicarla nel modo corretto eviterà che venga percepita come un gioco o una perdita di tempo.**

A seconda del tipo di azienda, dell'età media dei collaboratori e degli standard di comunicazione ogni imprenditore e HR Manager valuterà le attività più adeguate: infatti è importante **introdurre piccole novità senza essere troppo disruptive**, altrimenti si rischia che vengano percepite come un "colpo di matto" del management.

1. Incontri di formazione, anche tenuti dai dipendenti

La formazione è uno dei benefit più apprezzati, anche in questo periodo di lock down. Può essere interessante sia una formazione più istituzionale con trainer esterni, su tematiche che si adattino allo svolgimento online, sia delle sessioni tenute dai propri colleghi su argomenti che alcuni team padroneggiano ed altri no: approfondimenti tecnici per i commerciali da parte delle squadre operative, tecniche di persuasione da parte dei commerciali, strategie di comunicazione da parte del marketing, lettura della busta paga da parte delle risorse umane, ecc.

2. Stand-up daily meeting

Vedere quotidianamente il proprio team di lavoro per allinearsi sulla micro-operatività è utilissimo sia per i manager che per i lavoratori. L'importante è che il meeting sia breve e concreto, e che si sia precisi con i tempi di inizio e fine: in questo modo diventa una piccola certezza quotidiana che accompagna le giornate di lavoro da casa.

3. Caffè virtuale

La pausa caffè riveste un ruolo sociale altissimo nelle aziende, e non va sottovalutata. E' molto semplice creare una stanza virtuale in uno dei molti software di video conferenza, e darne l'accesso libero a tutti i collaboratori perchè vi accedano quando preferiscono per prendere un caffè con la compagnia virtuale degli altri colleghi presenti in quel momento nella stanza.

4. Newsletter interna con letture di approfondimento

Un modo abbastanza semplice per stimolare i propri collaboratori in remote working è inviare loro suggerimenti di letture, video, o anche film e riviste su temi di interesse più o meno vicini al business dell'azienda (anche temi motivazionali o ispirazionali possono essere adatti), proponendo magari di parlarne in un meeting di confronto nei giorni successivi.

5. Settimana della tecnologia

Sono centinaia i tool, i software e le app che possono migliorare sostanzialmente la gestione quotidiana del lavoro, e non è facile conoscerli tutti. Un supporto utile può essere mettere a disposizione il proprio reparto IT per qualche giorno perchè dia suggerimenti e supporto.

6. Sportello del coach

Sia in questo periodo di reclusione sia a cose normali, può essere molto apprezzato il supporto di uno psicologo o di un mental coach in modalità video call, a cui i lavoratori possano rivolgersi gratuitamente.

7. Aperitivi e colazioni a tema

Se con il caffè virtuale si lascia campo libero alle chiacchiere, con gli incontri a tema si possono aprire conversazioni su temi specifici, che siano relativi al business o meno.

8. Aperitivi in inglese

Si sa che noi Italiani non siamo fortissimi con le lingue straniere, ma parlare un inglese almeno *intermediate* è ormai imprescindibile. Chiedendo il supporto di qualche collega che conosce bene la lingua, si può organizzare un incontro informale per chiacchierare in inglese stimolando la partecipazione di chi lo conosce meno.

9. Club del libro/ serie tv/ ricette/ viaggi/ sport

Soprattutto nelle aziende più grandi non si ha modo di conoscere tutti i colleghi e i loro interessi, quindi può essere piacevole partecipare a degli incontri a cadenza regolare, moderati magari da qualcuno particolarmente appassionato al tema, per discutere di letture, o di film, ricette, viaggi, sport o qualsiasi argomento extra-lavoro appassioni i propri collaboratori.

10. Piccolo regalo digitale

Si sa che riceve un regalo crea sempre empatia e positività, quindi un'idea utile e gradita può essere regalare ai propri collaboratori un'app, un abbonamento ad un tool oppure una rivista digitale del valore economico di pochi euro ma dal percepito altissimo.

11. Contest fotografico

Ormai anche i meno giovani sono attivissimi sui social e amano condividere la propria quotidianità, quindi certamente farà sorridere vedere le foto dei propri colleghi che lavorano da casa o inventano giochi casalinghi per i figli o preparano piatti improbabili.



4. Conclusioni e un consiglio di lettura

Appurato quindi che il passaggio allo smart working non è affatto banale, abbiamo visto come sia possibile renderlo più semplice mettendo il giusto focus sugli aspetti chiave e avvalendosi dell'esperienza di chi è già passato.

Molti di questi suggerimenti sono validi anche per una strategia di Employer Branding che va oltre l'introduzioni dello smartworking. Ecco le basi per impostare una strategia efficace:



Buona lettura!
Il team di Reverse

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

REVERSE

human
resources
science



www.reverse.hr

Milano - Bologna - Berlino - Parigi - Barcellona