

BREVE STORIA del LAVORO VIRTUALE

Il MIT sostiene che il lavoro virtuale si svolge in tre ondate successive, in ognuna delle quali gli utilizzatori si confrontarono con i benefici e i limiti della tecnologia, con l'impatto sociale della collaborazione da remoto e con l'incidenza sulla produttività.

1980. Inizio del lavoro da remoto da parte di professionisti indipendenti e pionieri, che usavano il computer per progettare prodotti, costruire codici e scrivere testi da casa. Essi apprezzavano l'autonomia e la flessibilità di questo tipo di lavoro e cominciarono a configurare gli spazi domestici.

2000. La pratica del lavoro da remoto si espande dai primi pionieri alle imprese e alle società tecnologiche. Il mantra del lavoro diviene "in qualsiasi tempo, in qualsiasi luogo". L'attesa era di lavorare da casa in ogni momento della giornata. Il diffondersi nel 2003 dell'epidemia SARS (Sindrome di grave crisi respiratoria) rafforza la tendenza. Anche se il lavoro da remoto si impone, crescono le preoccupazioni per l'isolamento e per la capacità di collaborazione e di innovazione delle persone. Preoccupate per la solitudine del lavoro virtuale, le imprese cominciano a creare delle piattaforme di lavoro collettivo con persone dislocate in ogni posto e con strumenti che assegnano compiti e gestiscono le prestazioni.

Con l'avvento della odierna pandemia molte persone si sono trovate a lavorare da remoto con l'avviso di pochi giorni. Tutte le questioni relative al lavoro virtuale si sono ampliate e approfondite.

Ecco alcune raccomandazioni:

- **Tecnologia.** Renderla intuitiva e continuare a sperimentare. Essa è fondamentale per il lavoro virtuale. Occorre scegliere quella che più aiuta il regolare flusso di lavoro delle persone. Pertanto usare piattaforme per lavori progettuali, passando al video per più strette conversazioni e usare anche il telefono. Sperimentare altre applicazioni tecnologiche e generare nuove idee
- **Necessità sociali.** Rivedere lo spazio domestico e mantenerlo umano. Lo spazio del lavoro virtuale dovrebbe essere mantenuto separato dalle distrazioni esterne ed essere fornito di facile accesso agli strumenti di lavoro. Questi dovrebbero essere ad esso dedicati in modo esclusivo. Fare questo richiede empatia e agilità da parte sia dei capi che dei lavoratori da remoto. Una vasta indagine relativa alla valutazione del lavoro virtuale mostra i seguenti risultati:
 - 2% Frustrazione tecnologica
 - 10% Distrazione da parte della famiglia
 - 15% Occasione favorevole al pensiero e alla concentrazione
 - 25% Autonomia e flessibilità
 - 46% OK per il lavoro, ma mancanza delle interazioni che l'ufficio consente. E' evidente la necessità di rendere umano lo spazio del lavoro virtuale. Occorre permettere ai lavoratori di ricostruire virtualmente gli incontri che prima avevano nella pausa caffè tra colleghi dello stesso ufficio o con altri amici
- **Ritmi di lavoro.** Stabilire un rituale giornaliero focalizzato sul valore. Lavorare in abiti di lavoro, fissare meeting virtuali alle 9,00 e alle 16,00, avviare sempre un progetto con video, controllarne con video gli sviluppi. Creare forti pratiche collaborative, stabilendo obiettivi e ruoli, definendo processi e limiti e misurando le prestazioni
- **Basare il tutto sulla fiducia**

Commenti

Al punto in cui ci troviamo, ognuno di noi ha già ampiamente sperimentato il lavoro virtuale e si è già costruito un proprio modello più o meno soddisfacente. L'articolo potrebbe tuttavia costituire la base per qualche possibile adattamento e miglioramento. E per aiutarci a decidere, a fine pandemia, se continuare a preferire il lavoro virtuale a quello dell'ufficio, o se adottare una forma ibrida integrando le due tipologie di lavoro.