

<https://www.ilsole24ore.com/art/il-rischio-come-opportunita-rivedere-processi-creando-valore-aggiunto-ACGflqMB>



Management Formazione

Temi Caldi Coronavirus Borse Mappa del contagi Le risposte dei virologi I video degli esperti

24+ ABBONATI Accedi

4 marzo 2020

STRETEGIE DI MANAGEMENT

Il rischio come opportunità per rivedere i processi creando valore aggiunto

La paura collettiva del fattore ignoto deve essere superata per sviluppare crisis plan ben definiti e con regole chiare per tutti

di Francesca Contardi *



(AFP)

3 di lettura

In questi giorni stiamo assistendo a una vera e propria accelerazione delle misure di contenimento a causa del coronavirus. Ci sono aziende a 100 di chilometri di distanza dalle zone di contagio che non fanno entrare i propri dipendenti o lasciano fuori dalle porte clienti e fornitori. Ma chi prende queste decisioni, se non rientrano nelle normative obbligatorie emanate dallo stato? E soprattutto, perché?

Il rischio come opportunità per rivedere i processi creando valore aggiunto

La paura collettiva del fattore ignoto deve essere superata per sviluppare crisis plan ben definiti e con regole chiare per tutti

di Francesca Contardi *

In questi giorni stiamo assistendo a una vera e propria accelerazione delle misure di contenimento a causa del coronavirus. Ci sono aziende a 100 di chilometri di distanza dalle zone di contagio che non fanno entrare i propri dipendenti o lasciano fuori dalle porte clienti e fornitori. Ma chi prende queste decisioni, se non rientrano nelle normative obbligatorie emanate dallo stato? E soprattutto, perché?

Sono ormai due mesi che si parla del coronavirus e se ne legge sui giornali. Ma quante grandi aziende avevano già fatto dei crisis plan e quante, effettivamente, li stanno seguendo? L'impressione è che la paura collettiva del fattore ignoto abbia preso il sopravvento anche su manager con esperienza e di lungo corso.

Probabilmente a livello manageriale siamo più preparati ad affrontare un attacco degli hacker sui nostri server. Perché è qualcosa di certo, oggettivamente, si sa quando è avvenuto, quanto è stato danneggiato o chi è stato danneggiato e soprattutto spesso si conoscono i tempi di recupero. Ma la cosa più importante è che un attacco hacker non tocca da vicino, se non professionalmente, le singole persone anche ai vertici più alti delle aziende. Questo distacco favorisce la capacità di raziocinio dei singoli rispetto al problema.

Ma con qualcosa di così subdolo come un virus, anche le paure più profonde vengono a galla e impattano inevitabilmente sul lavoro quotidiano dei manager. La prima soluzione adottata da tutti è stato l'isolamento. I manager responsabili della operatività aziendale hanno preso la decisione più plateale per tutelare i loro dipendenti facendoli lavorare da casa, ma anche per tutelare le società da future recriminazioni.

In un certo senso i manager, in maniera molto conservativa, hanno preso decisioni più restrittive rispetto a quelle emanate dal governo per non essere attaccabili in futuro. Ma sono tutti pronti a lavorare da casa da un giorno all'altro? Sono tutti preparati per stare più di 7 giorni consecutivi in un ambiente differente?

Nonostante all'inizio possa sembrare una cosa piacevole, gli aspetti da considerare sono molti. Il primo elemento è valutare se tutti i dipendenti a casa propria siano attrezzati con una connessione in rete tale da poter lavorare senza problemi. Ormai siamo talmente abituati ad avere connessioni business molto buone, che ogni rallentamento o caduta della rete ci sorprende.

Al secondo posto io metterei il fattore famiglia e ambiente casalingo. A casa vuol dire lavorare a contatto con i propri figli - che in questi giorni non sono andati a scuola - o con i propri compagni. Il fattore umano è importante perché sono talmente poche le volte che si può restare a casa che la sensazione iniziale è sicuramente di piacere, salvo poi non riuscire a lavorare perché l'ambiente non è chiaramente attrezzato per far questo: potrebbe essere, banalmente, che in casa le sedie non siano adatte a ore e ore di lavoro continuativo. In questi giorni si vedono in rete foto di persone stese sui letti, per terra, arrampicate su sgabelli in cucina. Tutte situazioni diverse, ma sicuramente discutibili da un punto di vista fisico.

Last but not least l'assenza della socialità: sembra apparentemente poco, ma poter interagire con gli altri o alzarsi e fare due passi per parlare con i colleghi sono elementi molto importanti e ritrovarsi da soli a casa, senza avere qualcuno con cui parlare alla lunga può impattare anche sull'umore e sulla motivazione delle persone.

Abbiamo, credo, già tre aree su cui i manager possono imparare dalle situazioni di crisi e sulle quali possono intervenire:

- 1) fare in modo che tutti i dipendenti abbiano a disposizione i mezzi per poter lavorare lontano dalle sedi ufficiali, dotandoli di pc portatili, di schede di rete e di tutti gli strumenti necessari per lavorare a distanza;
- 2) fare in modo che il remote working diventi un'abitudine stabile - tipo una volta a settimana - così da abituare le persone ad un ambiente differente dove lavorare;
- 3) fare in modo che ci sia un crisis plan ben definito in caso di rischi fisici (terremoti, inondazioni, ma anche virus come in questo caso) identificando un punto di contatto per le informazioni e delle regole ben chiare a tutti sin dall'inizio. Questo potrebbe, in futuro, evitare panico e perdita di operatività legata alla indecisione.

* *Managing Director di EasyHunters*