

CO-VI-D: Cosa Vedremo Dopo la pandemia di Fernando Dell'Agli¹



Nel mio articolo CoViD; Come Vivere Diversamente, pubblicato nel numero di aprile di AIF LN, avevo sviluppato le mie riflessioni fatte a caldo sugli effetti della pandemia soprattutto sul lavoro da casa – lo *smart working* – e sulla didattica a distanza – lo *smart teaching* – cercando di metterne in evidenza pregi e limiti; le mie considerazioni erano quelle di un formatore che si occupa, e preoccupa, non solo dei contenuti del sapere che viene trasmesso ma anche delle relazioni che si dovrebbero stabilire tra i partecipanti e con il docente, e di quanto e come la impossibilità del rapporto diretto, visivo e fisico, le potesse influenzare negativamente.

Altri colleghi della redazione hanno raccolto lo stimolo, e altri collaboratori esterni hanno contribuito ad ampliare queste riflessioni in maniera avvincente; d'altra parte l'impatto che la pandemia ha avuto su tutte le attività umane è stato molto forte e prolungato e ne vediamo ancora gli effetti. E' nata quindi *pro tempore* su AIF Learning News una rubrica *ad hoc* dedicata al CoViD, destinata a chiudersi adesso che gli effetti della pandemia sono molto ridimensionati. Sul *web* c'è stato un susseguirsi di servizi al riguardo, alcuni molto stimolanti e illuminanti; provo qui a citare alcune di queste suggestioni, legate al mondo del lavoro, in un'ottica più ampia di quella della formazione.

Smart working: impatto sugli spazi e sui tempi

Smart working non vuol dire semplicemente lavorare da casa, ma scegliere in autonomia i luoghi del proprio lavoro; ma non esiste autonomia senza potere e senza fiducia. Questo vuol dire che chi lavora ha il potere di scegliere come e dove lavorare, e che il datore di lavoro dà la fiducia necessaria perché queste scelte vengano fatte in autonomia, ma sempre in armonia con le esigenze – materiali e immateriali – dell'organizzazione di appartenenza.

¹ Esperienza manageriale in una multinazionale nelle vendite e nella formazione, poi libero professionista, consulente, formatore, *counselor* secondo il metodo della Riprogrammazione Esistenziale. Autore del volume "Passeggiate per Olimpia". Coautore del volume AIF "Formazioni one-to-one". Collaboratore della rivista l'Agone.

Autonomia significa anche agire responsabilmente, assumendosi le conseguenze e i rischi delle proprie scelte; nei dibattiti ai quali ho assistito mi ha colpito la riflessione che non tutti sono pronti né desiderosi di assumersi queste responsabilità. Se si danno autonomia e fiducia in genere tutto funziona meglio, ma assieme a chi è contento di avere maggiore libertà coesiste chi preferisce essere guidato e regolato. Questo atteggiamento non dipende solo dai singoli, ma anche dalla cultura dell'organizzazione di appartenenza.

La gestione per obiettivi valuta i risultati che il lavoratore ottiene, più che il tempo che lo stesso dedica al lavoro; ma come ogni aspetto della realtà anche questo ha due facce, una positiva ed una negativa. Si può pensare che *smart working* significhi maggiore libertà, maggiore tempo libero da dedicare a sé stessi; questo è sicuramente vero per quanto riguarda il tempo risparmiato sui trasporti, specie nel caos delle grandi città. D'altra parte se al lavoratore vengono dati obiettivi molto impegnativi con scadenze molto brevi il lavoro da casa può rivelarsi una trappola; parlo per esperienza diretta in quanto ho visto cosa è accaduto al riguardo in questo periodo a persone a me molto care.

Innovazione e condivisione delle conoscenze

La necessità di fare fronte ad una emergenza di queste dimensioni ha comportato l'adozione di nuove modalità di lavoro e di organizzazione ma ha anche stimolato innovazioni e nuove scoperte che cambieranno il nostro futuro; è illusorio pensare che tutto tornerà come prima. Un'altra delle riflessioni che mi hanno colpito nel mio vagare sul web è stata quella che riguarda l'incapacità di alcuni imprenditori di condividere le conoscenze; non si parla qui di progetti o prodotti brevettabili che rientrano nell'ambito della proprietà industriale, ma della condivisione di esperienze e modalità di lavoro che possono aiutare tutti a muoversi ed operare in modo nuovo ed agile.

A questo riguardo ho trovato interessante l'idea della cosiddetta "*frugal innovation*" che permette di spendere molto di meno ottenendo molto di più.

Cosa vedremo in futuro?

Abbiamo parlato di formazione e di modalità di lavoro nell'epoca del CoViD, ma non possiamo trascurare alcuni aspetti di rilevanza sociale, che anche se esulano dagli obiettivi specifici di questa rivista vanno a mio avviso comunque ricordati: il *lockdown* ha costretto molti anziani a morire soli, senza il conforto della vicinanza dei parenti, molti carcerati a non poter ricevere le visite dei familiari, e comunque tutti noi ad una sorta di reclusione prolungata. Alcuni, i più forti psicologicamente, l'hanno vissuta senza eccessivo disagio, altri, i più anziani e fragili l'hanno sofferta profondamente.

Ci siamo comportati bene ma mi auguro che la lezione ci serva a gestire e non a subire il futuro che ci aspetta, che può avere in serbo altre spiacevoli sorprese; questo vale sia per l'approvvigionamento dei presidi necessari a fronteggiare un'altra emergenza sia per una nuova visione delle relazioni e delle organizzazioni, improntata a una maggiore solidarietà ed empatia. Non dimentichiamo che nelle difficoltà ci vuole coraggio, e la radice della parola coraggio è il termine latino *cor*, cioè cuore.