

[L'ADP Research Institute ha recentemente pubblicato una ricerca](#) sui principali cambiamenti nei posti di lavoro di piccole e grandi aziende e sulle tendenze che stanno cambiando gli ambienti di lavoro. La ricerca si basa su un panel che ha coinvolto datori di lavoro e lavoratori di aziende di piccole e grandi dimensioni presenti in quattro macro-regioni del mondo: Nord America, Europa, America Latina, Asia Pacifico, raggiungendo complessivamente 2.403 intervistati.

Tra gli aspetti più interessanti della ricerca ritroviamo le opinioni espresse dai lavoratori sulle esigenze che nel prossimo futuro condizioneranno (modificandoli) gli ambienti di lavoro. Nonostante si tratti di dipendenti provenienti da contesti culturali ed economici eterogenei, sia sul piano geografico che rispetto al settore di impiego, sono molti gli elementi che li accomunano.

Osservando le tendenze individuate nel corso della ricerca di ADP sembra molto probabile che gli aspetti che incideranno maggiormente sugli ambienti di lavoro del futuro saranno: tecnologia digitale, job rotation, mobilità internazionale dei talenti e flessibilità. Crescerà la necessità di sperimentare all'interno della stessa azienda mansioni e ruoli differenti, immaginando contesti organizzativi meno gerarchici e rigidi, dove lo scambio di informazioni sarà molto più rapido ed efficace. L'aggiornamento delle competenze sarà sempre più veloce e indispensabile. Non solo. Apprendere competenze del tutto nuove rappresenterà una delle principali esigenze dei lavoratori, pronti a mettere le proprie competenze a disposizione delle aziende che le richiederanno. Senza dimenticare, nella costruzione del percorso lavorativo, i propri interessi personali.

Come messo in evidenza nel rapporto, i lavoratori cercheranno con maggiore insistenza di dedicare il proprio tempo di lavoro a progetti che rispecchiano interessi personali o che hanno un impatto più ampio sulla società, scegliendo (dove possibile) di lavorare con maggiore autonomia, svincolati da orari e luoghi di lavoro e ricorrendo ai dispositivi mobili e ai social media, in una logica di [smart working](#).

Parliamo, dunque, di esigenze che rispondono a una serie di necessità di base espresse dai lavoratori, riassumibili in cinque concetti chiave: libertà, autogestione, conoscenza, stabilità, significato. Vediamoli nel dettaglio.

Anzitutto il desiderio di godere della propria vita (lavorativa e non) con maggiore libertà. Sentirsi autonomi nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro è un aspetto che intercetta questo desiderio. Lavorare da casa o da un'altra città, ad esempio, offre la possibilità di svincolarsi fisicamente dalla sede di lavoro, organizzare la propria attività sulla base di obiettivi chiari e da raggiungere in tempi stabiliti. Significa essere *flessibili ed elastici nei ritmi di lavoro* e avere la sensazione di poter gestire in modo diverso il proprio tempo. La tecnologia andrà incontro alle esigenze di autogestione dei dipendenti nel controllo dei livelli di produttività e delle proprie prestazioni, creando un ambiente di lavoro – si legge nel rapporto – “in cui i dipendenti saranno liberi di concentrarsi sul proprio lavoro, invece di dedicare il tempo a gestire o a essere gestiti”.

Un desiderio di autogestione accompagnato da una forte esigenza di conoscenza. Le persone vogliono accedere alle risorse, agli strumenti e alle informazioni per svolgere il proprio lavoro in maniera agevole. Desiderano disporre del tempo necessario per acquisire competenze nuove, mantenendo alto il livello di attenzione per le proprie attività lavorative. Ne viene fuori



un'immagine degli ambienti di lavoro che saranno più knowledge responsive: i progressi tecnologici e le risorse veicolate attraverso il web metteranno i dipendenti nelle condizioni di poter accedere ancor più facilmente a informazioni e conoscenze, risolvere i problemi con maggiore autonomia e avviare percorsi di apprendimento on-demand, al passo con le esigenze del mercato e con i fabbisogni professionali delle grandi multinazionali.

Al centro di questo processo ritroviamo le motivazioni dei lavoratori. L'esigenza, sempre più pressante, di creare [ambienti di lavoro migliori](#) e attività che abbiano un significato non meramente economico per le persone, significato grazie al quale i lavoratori si sentano coinvolti e percepiscano il contributo che del proprio lavoro nella crescita dell'azienda. Saranno soprattutto i Millennials a guidare le trasformazioni degli ambienti di lavoro. La generazione di giovani nati tra gli anni '80 e 2000 che sta influenzando e influenzerà nei prossimi anni molti aspetti della cultura del lavoro.

La versione originale è in WeCanBlog.it