

OSRAM

A che punto siamo con il lavoro agile L'esperienza di OSRAM

S.Crestani | 03/07/2014 | Convegno GDP

Light is OSRAM

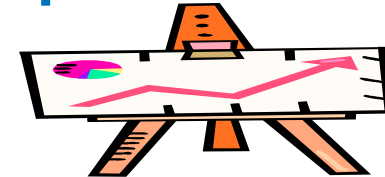
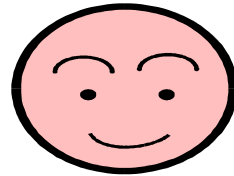


Quando un tema è di moda

Negli ultimi 2 anni i temi dello “smart working”, del work life-balance, affrontati in tutte le viste e declinazioni, sono divenuti oggetto di attenzioni diffuse.

Si impone l'assunto

Esiste una correlazione positiva fra
interventi su Ben-essere e **produttività**
dei collaboratori



Con molte ragioni e qualche pericolo...

I can get no satisfaction

Se l'attenzione al benessere dei collaboratori diviene **obiettivo in sé...**

(o magari ricerca di riscontro da misurare nei risultati delle indagini sulla soddisfazione dei collaboratori)



Può portare a trascurare legami e collegamenti
Motivazione-Prestazione-Sviluppo-Soddisfazione-Retention

E produrre un modesto rapporto costi/risultati

Quali allora le condizioni per operare positivamente?

4 assi per giocare la partita

Commitment del vertice

L'impegno del vertice è necessario per attivare, sostenere e diffondere I processi di lavoro agile, anche con l'esempio personale
Commitment significa anche definizione e verifica dei ritorni attesi!

Attivazione dei collaboratori

Nessun intervento deve essere una elargizione che vede I collaboratori passivi. Tutti devono essere tirati dentro, poter scegliere e sapere che ogni scelta produce conseguenze

Integrazione nei processi aziendali

Interventi estemporanei che non considerino la realtà dei processi aziendali in tutti I loro aspetti non possono durare o rischiano di produrre risultati infelici
E' L'AREA DI MAGGIORE DIFFICOLTA'

Flessibilità e sostenibilità

Qualsiasi intervento che ponga regole definite e definitive, che non lasci spazi di manovra a tutti gli attori è a forte rischio.
Le realtà aziendali, così come le condizioni operative, cambiano.

UNA COMUNICAZIONE CHIARA, ATTENTA E APERTA COLLEGA GLI ASSI

Lavoro agile: parliamo solo di dove e quando?

Considerare il lavoro agile solo per gli aspetti di DOVE LAVORARE e QUANDO LAVORARE, è fortemente limitante

Gli elementi da integrare in una visione di insieme sono:



In tutto questo, il telelavoro non c'entra nulla e per nulla

OSRAM – leader nell'illuminazione a 360°

Anno fiscale 2013

Numero di dipendenti

35.000

dipendenti alla fine dell'anno fiscale

Presenza globale

>120

Paesi nei quali è presente OSRAM alla fine dell'anno fiscale

Ricavi

€ 5,3 miliardi

di ricavi, crescita pari a 11.4% nelle tecnologie SSL

Nuovo headquarter OSRAM, Monaco, Germania



Fonte: dati OSRAM

OSRAM – in Italia

Anno fiscale 2013

Numero di dipendenti

950

dipendenti
alla fine dell'anno fiscale



Fonte: dati OSRAM

OSRAM New Office: il progetto

Un progetto che agisce su più livelli:

ECONOMICO

- Risparmio di spazio del 30% della superficie occupata dagli uffici

PROCESSI

- Condivisione informazioni e documentazione
- Sviluppo di capacità di pianificazione e autonomia

WORK LIFE BALANCE

- Flessibilità
- Riduzione tempi e costi di trasporto



OSRAM New Office: pochi principi

Rivolto a tutti i dipendenti
non legati alle attività
produttive

Adesione volontaria



- Obbligo di presenza in ufficio solo in alcuni giorni /settimana su base di calendario programmato. Possibile presenza part time in ufficio
- Dotazioni standard per lavorare da casa: portatile, cellulare. Il collaboratore è responsabile della idoneità della propria postazione domestica
- Lavoro per obiettivi entro fasce orarie diurne
- Nessuna prestazione straordinaria riconosciuta
- Pianificazione del monte ferie annuale da fruire totalmente
- Contributo per linea ADSL domestica entro un massimale mensile

OSRAM New Office: riprogettazione spazi di ufficio

- Nessun ufficio chiuso
- Nessuna postazione individuale assegnata
- Aree per:
 - Riunioni informali
 - Socializzazione
 - Conversazioni riservate (phone boxes)
- 1 armadietto pro capite per la documentazione personale
- Scrivanie libere al mattino e alla sera



OSRAM New Office: molte dimensioni coinvolte

Il progetto va a interagire in modo complesso con molte dimensioni. Non vi è una somma unidirezionale di fattori e gli elementi soggettivi sono determinanti

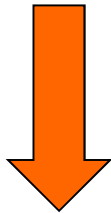
- **Vita in ufficio, rapporto con i colleghi e con l'azienda**
- **Gestione dei processi operativi**
capacità manageriali
definizione, pianificazione e monitoraggio delle attività
processi di condivisione
- **Autonomia e capacità di pianificazione individuale**
- **Vita personale e familiare**



OSRAM New Office in Italia: dal progetto alla situazione attuale

Come contemperare il nuovo concetto con:

- Vincoli della realtà industriale
- Vincoli di investimento nella revisione dei layout
- Riduzione forzata degli spazi disponibili
- Equilibrio fra “includibili” ed “esclusi”



Progetti “Una sedia per due (ma un armadio per sei)”
“Deskless”
“Home office”

OSRAM New Office in Italia: considerazioni finali e lessons learned

Da una applicazione ancora parziale dei concetti nel OSRAM New office possiamo evidenziare:

- Forti aspettative da parte di molti collaboratori
 - Atteggiamento positivo/neutrale delle organizzazioni sindacali
 - Limitate preoccupazioni e rivendicazioni legate alla sicurezza
 - Limitate “gelosie” da parte degli esclusi
 - Nessuna resistenza “ideologica” dei responsabili ai vari livelli
 - Risparmio già ottenuto nei costi di affitto
- Manca ancora un cambiamento reale nelle modalità operative
 - Ancora troppa documentazione cartacea
 - Dati su produttività e assenteismo ancora da valutare

“SI PUO’ FARE”!!

Grazie.