



# «Smart work in a Smart Company»

Rome, 01/01/2015

*Johnson & Johnson*



## Agenda

- 📍 Cos'è lo smart working per Johnson&Johnson?
- 📍 Come è stato implementato
- 📍 Come vogliamo che evolva



*Johnson & Johnson*

# Il Gruppo Johnson & Johnson nel Mondo

La più grande azienda mondiale per la cura della salute



## Il Gruppo Johnson & Johnson

### Tre segmenti di Business

**Pharmaceuticals**



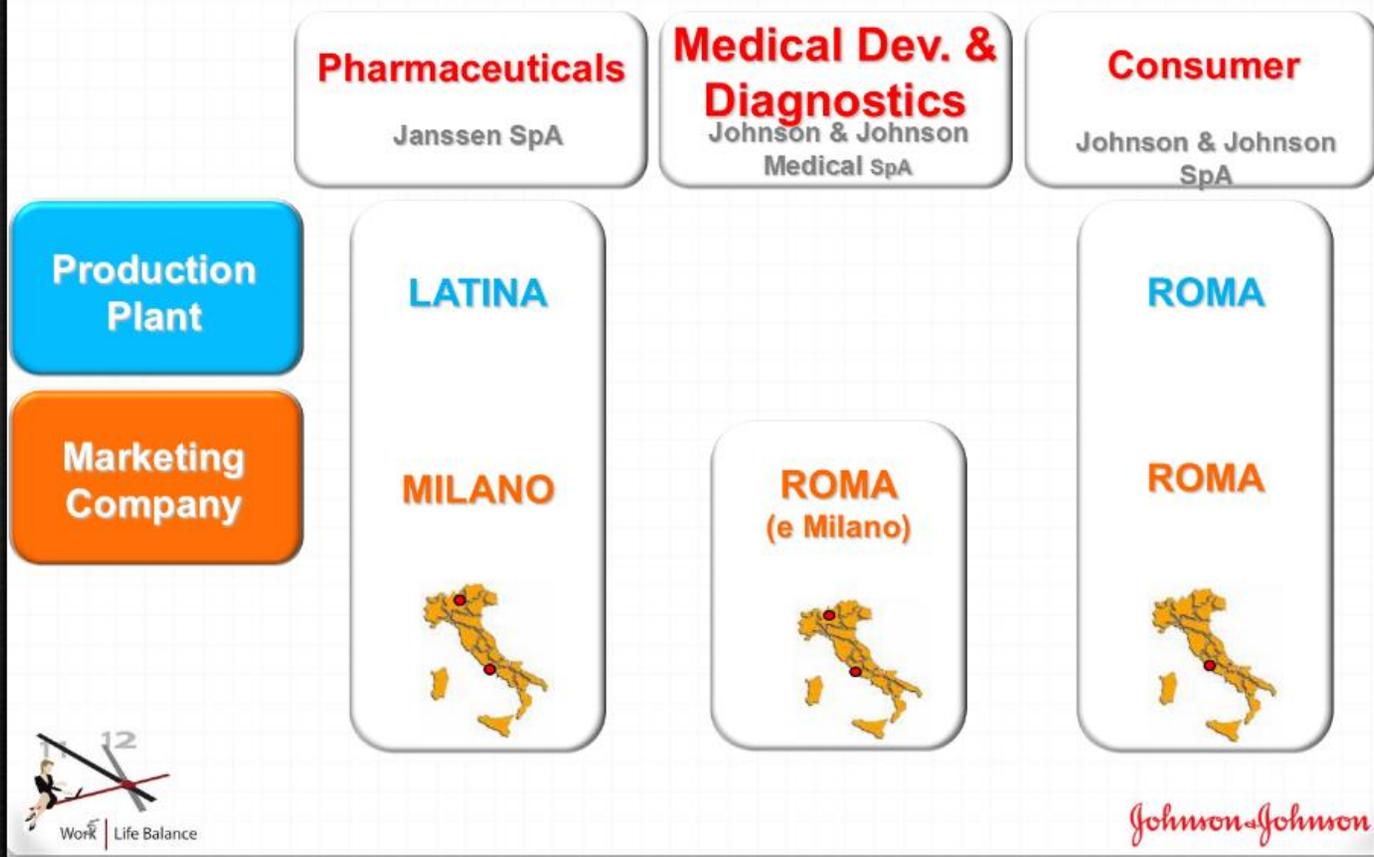
**Medical Devices  
& Diagnostics**



**Consumer**



# J&J in Italia



## FOCUS ON:

# J&J Consumer Marketing Company



Johnson & Johnson

## Cos'è lo Smart Working per Johnson&Johnson Italia?

e' un **approccio** al lavoro che mira a raggiungere gli obiettivi lavorativi in modo più **efficiente** ed **efficace** grazie ad una maggiore:

**flessibilità**



**autonomia e collaborazione (IT)**



**Work life balance**



Johnson & Johnson

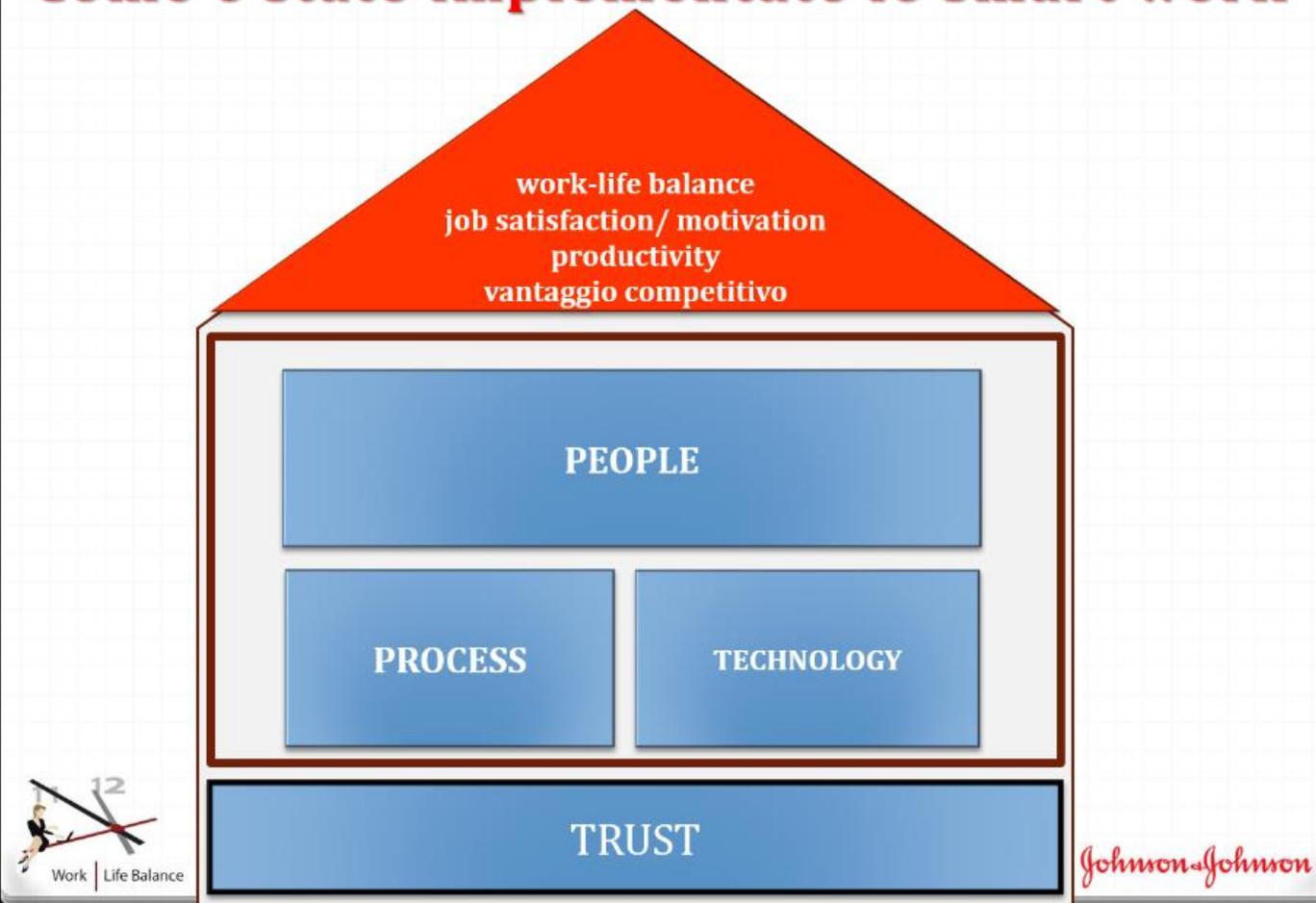
## Lo smart working in J&J da Gennaio 2015

«a tutti i dipendenti è consentito di lavorare un giorno a settimana fuori dall'ufficio»



Johnson & Johnson

## Come è stato implementato lo smart work



### People

## Lo smart work è prima di tutto un cambiamento culturale

Serve il coinvolgimento di tutta l'organizzazione

- ✓ Coinvolgimento **Top Management** (esplicito supporto, modello di riferimento)
- ✓ Creazione di uno **Smart Work Commitee** (membri di ogni funzione e soprattutto people managers)
- ✓ Nomina di un **Coordinatore** del progetto smart working

Serve la **creazione diffusa di competenze informatiche** sui tools di telecomunicazione e telecollaborazione

- ✓ training a tutta l'organizzazione sia sui tools informatici che su come gestire e partecipare a meeting a distanza

Serve un **sistema di gestione per obiettivi/risultati** (Management by results)

TRUST

## Lo smart work è prima di tutto un cambiamento culturale

- ✓ Serve una elevata **digitalizzazione** delle informazioni
- ✓ Serve un **PC laptop**, un **telefono**, la **deviazione di chiamata**, **ADSL** e i **SW** per lavorare in remoto (videoconference, sharedesktop, presence etc)
- ✓ Serve un **sistema di accesso sicuro** alle informazioni
- ✓ Servono delle **sale riunioni adeguate** per le conference call in azienda
- ✓ serve un luogo adatto e sicuro da un punto di vista di Health & Safety, e dove le informazioni non siano visibili ad estranei



TRUST

## Criteri di accesso

### E' un diritto contrattuale?

- NO, è un'opportunità che offre l'azienda nella gestione del proprio lavoro

### Quali sono i criteri per lavorare Smart?

- Seniority aziendale di almeno 6 mesi
- Tutti i livelli contrattuali (con e senza obbligo di timbratura)
- Contratti a tempo indeterminato che determinato
- Qualsiasi giorno della settimana (i dipendenti comunicano la loro preferenza settimanale al proprio capo e ad HR. Il giorno scelto può essere cambiato con una settimana di preavviso)
- Sono esclusi i giorni in cui è richiesta la presenza in azienda per dei meeting F2F.
- I costi telefonici e di connessione alla rete per lavorare fuori ufficio (Adsl&telefono) sono a carico del dipendente
- Pc laptop, i sw e la relativa assistenza sono a carico dell'azienda.

### E'applicabile a tutti i ruoli?

- Il criterio cardine è la mansione e le relative attività
- E' **responsabilità del Manager** decidere sulla fattibilità della nuova modalità di lavoro applicata al ruolo del dipendente che ne faccia richiesta

TRUST

## Le regole del gioco

### Il capo può rifiutare lo smart working quando:

- La mansione non viene ritenuta idonea a questa modalità di lavoro
- Si verifica un calo nella performance
- Lavorare da remoto causa una serie di inefficienze o difficoltà di gestione
- Nei casi in cui è necessaria la presenza F2F

### Il benefit è revocabile?

- Sì se la performance ne viene impattata in maniera negativa e se la flessibilità non viene gestita in maniera corretta (ad es. Difficoltà nel rintracciare la persona)

### L'azienda offre un contributo aziendale?

- No, la possibilità di lavorare smart soddisfa il bisogno di maggiore flessibilità e bilanciamento tra vita professionale e privata

### Si ha l'obbligo di aderire all'iniziativa?

No, la partecipazione al progetto è su **base volontaria**

TRUST

## Come si aderisce



Il dipendente manda una mail al proprio responsabile con HR in copia



Il responsabile accetta o meno la richiesta con in copia HR.



Per partire:

- HR fornisce l'autorizzazione al dipendente
- Il dipendente firma la libertoria



Il dipendente comunica al proprio manager la giornata indicativamente della settimana in cui vuole usufruire dello smart working e lo inserisce nel sistema delle presenze e in un calendario condiviso (dove indica il numero di telefono dove reperibile)

Nel giorno di smart working, il dipendente deve effettuare il traferimento di chiamata dal telefono in ufficio a quello a cui reperibile

TRUST

## Risultati

- ✓ 87% dei dipendenti ha aderito all'iniziativa
  - ✓ Interviste a manager/direttori/impiegati
    - ✓ Survey a 2 mesi dalla partenza
    - ✓ Survey a 6 mesi dalla partenza
  - ✓ Sia i partecipanti al programma di smart working, che quelli che hanno scelto di non aderire, sono molto contenti del progetto:
    - ✓ migliore work-life balance
    - ✓ maggiore motivazione e attaccamento all'azienda
    - ✓ maggiore reperibilità delle persone in smart working
    - ✓ nessun calo nella performance, anzi incremento di produttività (maggiore concentrazione, minore stress, minori distrazioni)
    - ✓ stessa collaborazione all'interno del reparto/che tra reparti
    - ✓ meeting virtuali più efficienti di quelli F2F.
    - ✓ migliore utilizzo degli strumenti informatici/evoluzione della forza lavoro più senior
- La flessibilità (spazio e tempo) è il maggiore driver dei risultati 

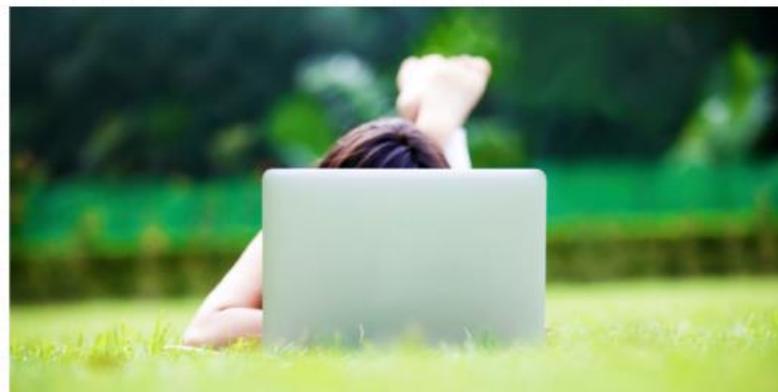


## Come vogliamo che evolva

... Vogliamo aumentare il numero di giorni di smart working e rivedere gli uffici non come una postazione fissa, ma come punto di incontro, dove stimolare creatività e collaborazione

**« il lavoro è quello che fai, non un posto dove andare »**

*(“Work is a thing you do, not a place you go”)*







*Johnson & Johnson*

**GROUP OF CONSUMER COMPANIES**