

## Case study n. 1

<b>Titolo del case study</b>	<b>La flessibilità cognitiva durante la pandemia di Covid19. Prospettiva gestionale.</b>
<b>Keywords (meta tag)</b>	Comunicazione digitale, ambiente digitale, pandemia, soft skills
<b>Fornito da</b>	SSE Riga
<b>Lingua</b>	<b>Italiano</b>
<b>Case study</b>	
<p>La pandemia di Covid-19 ha cambiato totalmente la nostra percezione del modo in cui lavoriamo e studiamo. Le persone passano più tempo nell'ambiente virtuale rispetto al passato. Riunioni zoom, conferenze in team, ecc. sono il nuovo ambiente di lavoro. Con un clic una persona può passare da un compito e un paese a un compito totalmente diverso in un altro paese. Inoltre non c'è nessun viaggio fisico tra le riunioni, il che significa che il tempo per passare da un compito all'altro è vicino allo zero. Allo stesso tempo queste riunioni sono spesso condotte a casa dove ci sono molte altre cose che potrebbero aver bisogno di attenzione e anche di azione. Le situazioni possono essere molto diverse a seconda dello stato di famiglia e delle condizioni di vita della persona. Dal punto di vista manageriale la nuova situazione crea anche alcune sfide importanti. È più difficile controllare i dipendenti, se lavorano o meno. I nuovi meccanismi di controllo devono essere sviluppati per assicurare che il lavoro sia condotto correttamente e che le scadenze siano rispettate o meno.</p> <p>Le circostanze sopra descritte richiedono una significativa flessibilità cognitiva per far fronte ai compiti legati al lavoro e a quelli personali. Tutto questo è accompagnato da un ulteriore stress che emerge dal fatto che stiamo lavorando di più nell'ambiente virtuale. Non tutti hanno la stessa capacità di passare da un compito all'altro. Di solito, la generazione più giovane ha tempi di transizione più brevi, ma con l'età la flessibilità cognitiva diminuisce.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) La direzione dell'azienda come dovrebbe pianificare i compiti per i dipendenti per assicurarsi che riescano a passare da un compito all'altro e ad attuarli correttamente?</li> <li>2) Quali sforzi/azioni possono essere suggeriti alla direzione per valutare e sviluppare le capacità di flessibilità cognitiva dei dipendenti?</li> <li>3) In che modo gli aspetti della flessibilità cognitiva (legati alle risposte della domanda precedente) dovrebbero essere presi in considerazione nella creazione di task force e team per l'attuazione dei progetti?</li> </ul>	
<b>Link di riferimento</b>	
<b>Tipo di materiale</b>	<b>CASE STUDY</b>

(Risposte consigliate nella prossima pagina)

## Risposte consigliate

1. I compiti possono essere raggruppati secondo l'argomento. In questo modo gli impiegati stanno lavorando su compiti diversi ma appartenenti allo stesso argomento. Le incontri dovrebbero essere pianificati in modo tale da avere un po' più di tempo per "passare" tra i diversi argomenti trattati nei vari meeting. I compiti che possono essere svolti in modo flessibile in qualsiasi momento non dovrebbero essere assegnati per alcune ore particolari, ma piuttosto bisognerebbe fissare una scadenza generale. Questo permetterebbe anche di bilanciare la vita privata e i compiti lavorativi.
2. La valutazione della flessibilità cognitiva può essere uno strumento delicato ma molto utile per migliorare le attività dell'azienda. In generale la direzione dovrebbe condurre osservazioni costanti sulla capacità dei dipendenti di passare da un compito all'altro e le reazioni in varie condizioni, ad esempio un tempo breve per passare da un compito all'altro o un tempo lungo, differenze nel caso in cui il passaggio sia tra compiti o argomenti, ecc. Anche alcuni strumenti più avanzati possono essere proposti per testare la flessibilità cognitiva dei dipendenti. Ci sono vari test sviluppati e disponibili, quindi la direzione dovrebbe selezionare quelli appropriati e implementarli nell'azienda. Tuttavia questo dovrebbe essere affiancato da una spiegazione sufficiente agli impiegati circa lo scopo della valutazione e l'uso dei risultati.
3. La creazione della squadra non è mai stata un compito facile. Non importa in che misura l'impostazione del team è sviluppata secondo l'approccio top down o bottom up. In caso di top down (il team è istituito dalla direzione) si può suggerire di raggruppare le persone con diversi CF in un team. Tuttavia questo dovrebbe essere allineato con altre competenze e abilità e l'equilibrio dovrebbe essere trovato tra la CF e le altre abilità per assicurare la produttività del team.