Lavorare da qualsiasi luogo

Potenziamento del futuro del lavoro

Introduzione

Praticamente da un giorno all'altro, quasi tutte le organizzazioni del mondo hanno dovuto mobilizzare la propria forza lavoro per operare da remoto. Configurare e implementare rapidamente i dispositivi, l'infrastruttura e il software per supportare tale cambiamento ha imposto una forte pressione sui dipartimenti IT; inoltre le aspettative degli utenti erano elevate, in quanto richiedevano la stessa esperienza fluida per svolgere il proprio ruolo da qualsiasi luogo.

Questa transizione ha spinto le organizzazioni ad adottare la mentalità del lavoro da qualsiasi luogo (detta anche "remote first"). Il modello del lavoro da qualsiasi luogo viene definito come un cambiamento di mentalità delle organizzazioni per cui dipendenti da remoto e dipendenti in sede vengono trattati allo stesso modo, indipendentemente dal luogo in cui lavorano.

» Questa mentalità offre ai dipendenti l'opportunità di fare esattamente ciò il nome stesso indica: lavorare senza problemi da qualsiasi luogo, come se si trovassero nell'ambiente di ufficio tradizionale. L'adozione di una mentalità del lavoro da qualsiasi luogo consente un elevatissimo grado di flessibilità sia per i dipendenti che per le organizzazioni ed, essendo diventato una prassi comune, ora i dipendenti considerano questo modo di lavorare come uno standard e non come un privilegio.

Nonostante questo spostamento alquanto precipitoso e forzato verso una mentalità del lavoro da qualsiasi luogo, nella maggior parte dei casi, sta producendo vantaggi altamente auspicabili per le organizzazioni. Se adottata con successo, le organizzazioni potranno registrare un aumento del benessere dei dipendenti, della produttività e delle efficienze.

Anche se all'inizio può sembrare difficile, è giunto il momento per le organizzazioni di mettere in atto processi e soluzioni permanenti per quella che in precedenza è stata erroneamente considerata una situazione temporanea.

» Se non affrontano questo problema, le organizzazioni rischiano di perdere i migliori talenti a vantaggio di quelle che adottano una cultura "remote first" che incentiva il lavoro da remoto e ibrido, e di non potere attingere al pool di talenti disponibili a vantaggio delle organizzazioni più remote friendly.

» Sebbene tutti i ruoli debbano abbracciare la cultura "remote first" per garantire che il pool di talenti sia pienamente sfruttato, ci devono essere regole e confini flessibili per consentire a tali dipendenti di progredire.

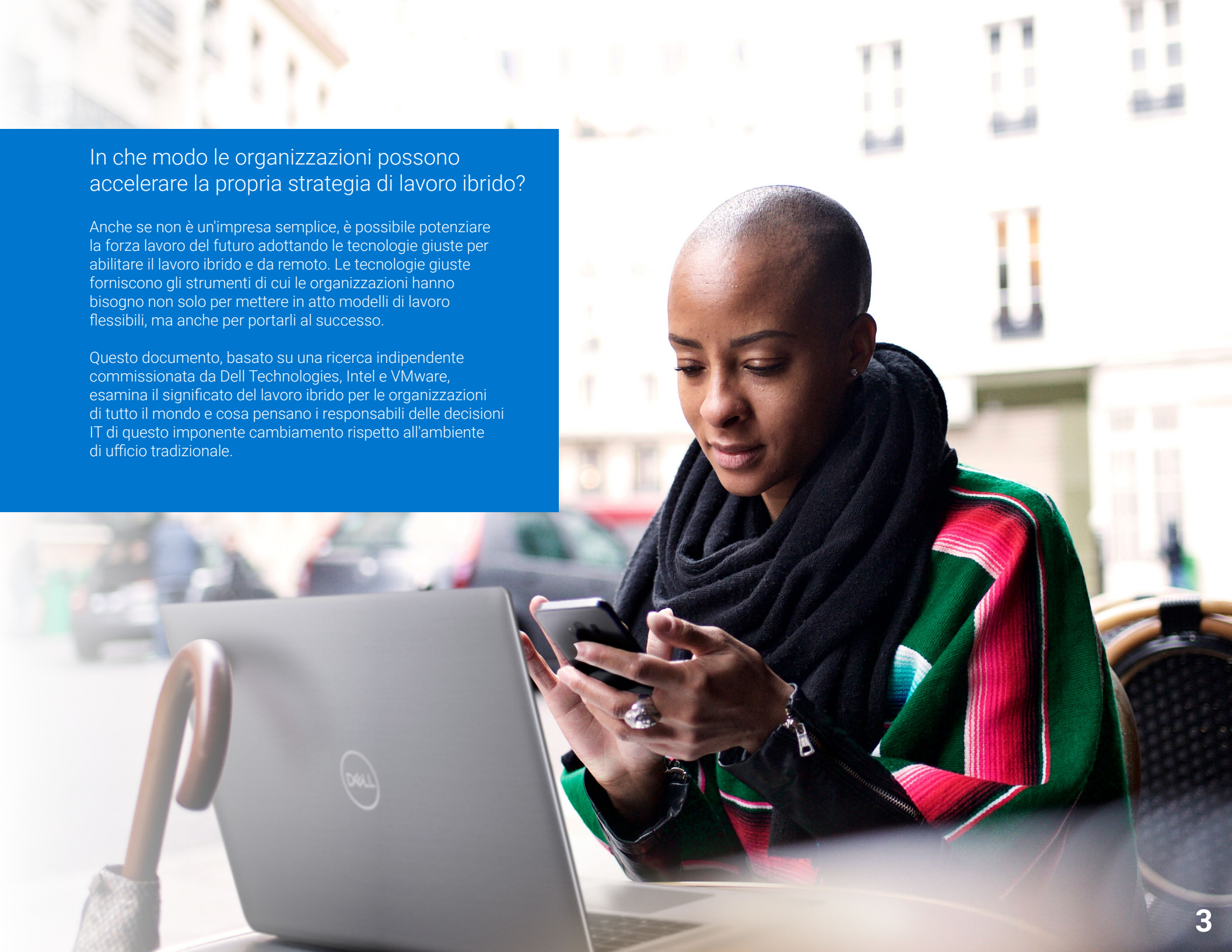
Un modello di lavoro flessibile elimina le barriere geografiche che un tempo ostacolavano il recruiting, mettendo tutte le persone nelle stesse condizioni. Questa flessibilità è un vantaggio sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, poiché offre una maggiore scelta su chi assumere e dove effettuare assunzioni. Le aziende hanno un pool più ampio di dipendenti da assumere. I dipendenti hanno un pool molto più ampio di organizzazioni con cui possono lavorare e molti meno motivi per accontentarsi di un datore di lavoro al di sotto dello standard, in quanto è più facile e attraente passare a un concorrente con una cultura del lavoro da qualsiasi luogo.

Questo potenziale aumento del turnover del personale potrebbe essere disastroso per le organizzazioni. E se non è stato un fattore determinante tanto quanto lo è ora, le organizzazioni che adottano una mentalità del lavoro da qualsiasi luogo hanno maggiori probabilità di raccogliere i frutti di un minore turnover del personale.

In che modo le organizzazioni possono accelerare la propria strategia di lavoro ibrido?

Anche se non è un'impresa semplice, è possibile potenziare la forza lavoro del futuro adottando le tecnologie giuste per abilitare il lavoro ibrido e da remoto. Le tecnologie giuste forniscono gli strumenti di cui le organizzazioni hanno bisogno non solo per mettere in atto modelli di lavoro flessibili, ma anche per portarli al successo.

Questo documento, basato su una ricerca indipendente commissionata da Dell Technologies, Intel e VMware, esamina il significato del lavoro ibrido per le organizzazioni di tutto il mondo e cosa pensano i responsabili delle decisioni IT di questo imponente cambiamento rispetto all'ambiente di ufficio tradizionale.



Sommario

5 Risultati principali

6 Definizione e adozione del lavoro ibrido

12 Lavoro ibrido: il punto di vista personale

16 Potenziamento della forza lavoro attraverso la tecnologia

19 La mentalità del lavoro da qualsiasi luogo

21 I vantaggi del lavoro ibrido

24 Conclusioni

Risultati chiave

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

21% delle organizzazioni ha già implementato e sta utilizzando appieno un modello di lavoro ibrido.

52% degli ITDM (responsabili delle decisioni IT) trascorre attualmente almeno la metà del proprio tempo lavorando da remoto, mentre il 63% desidererebbe lavorare in questo modo in un mondo ideale.

38% degli ITDM teme che il ritorno a un luogo di lavoro fisico lascerà loro meno tempo da dedicare alla famiglia.

50% afferma che garantire la sicurezza dell'organizzazione e fornire supporto IT proattivo e da remoto (49%) sono motivi di preoccupazione quando pensano al supporto di una mentalità "remote first".

86% concorda sul fatto che tutte le organizzazioni dovrebbero adottare una mentalità "remote first".

96% afferma che la propria organizzazione sta cercando di adottare questo tipo di mentalità e il 14% dichiara di averlo già fatto.

99% delle organizzazioni che hanno implementato il lavoro ibrido ha investito in tecnologia negli ultimi 12 mesi.

56% delle organizzazioni che hanno implementato il lavoro ibrido indicano maggiore soddisfazione e benessere dei dipendenti come risultato di un modo di lavorare più flessibile.

Definizione e adozione del lavoro ibrido

L'accelerazione della Digital Transformation e il passaggio a una mentalità del lavoro da qualsiasi luogo hanno colto di sorpresa molte organizzazioni. La maggior parte delle organizzazioni non era pronta per consentire il lavoro da remoto così diffusamente e per un periodo di tempo così prolungato. L'improvviso cambiamento ha generato un enorme cambiamento culturale in termini di luogo, tempi e modalità di lavoro delle organizzazioni e di conformazione che assumerà la forza lavoro del futuro.

Il modo in cui molte organizzazioni stanno affrontando questo cambiamento, spesso definito "lavoro ibrido", è diverso fra le organizzazioni e personalizzato sulla base delle specifiche esigenze. Il significato risulta alquanto diverso a seconda dei responsabili delle decisioni IT intervistati in tutto il mondo.

Sommario

5

6

12

16

19

21

24

In che modo gli ITDM definiscono il termine "lavoro ibrido" con parole proprie

I dipendenti del futuro cambieranno continuamente sedi, stati, modelli, comportamenti e stili di lavoro.

ITDM nel settore dei servizi finanziari e assicurativi

Il lavoro ibrido richiederà un profondo cambiamento culturale, ma, come abbiamo visto durante la pandemia, può essere un successo se vengono messe in atto le procedure corrette.

ITDM nel settore dell'istruzione primaria/secondaria

Lavoro ibrido significa correggere l'equilibrio tra due estremi del campo, di cui uno è completamente in colocation e l'altro completamente distribuito. Lavoro ibrido efficace significa poter scegliere come, dove e quando collaborare secondo più modalità di lavoro.

ITDM nel settore IT e della tecnologia

Il lavoro e l'apprendimento da remoto o da casa sono stati essenziali durante la pandemia di COVID, ma non erano adatti a tutti.

Il lavoro ibrido consente a dipendenti/studenti da remoto di continuare a sentirsi parte della cultura dell'organizzazione, rimanendo connessi e con un senso di scopo.

ITDM nel settore dell'istruzione superiore

Figura 1. Come definirebbe con parole sue il termine "lavoro ibrido"? Come definirebbe con parole sue i termini "lavoro ibrido"/"apprendimenti ibrido? [2.000]

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

L'accordo sulla definizione più rispondente alla propria interpretazione del termine "lavoro ibrido" è altrettanto diviso tra gli intervistati, consolidando ulteriormente l'idea che i responsabili delle decisioni IT non siano in linea sul significato attribuito a tale termine.

Quale definizione è maggiormente in linea con l'interpretazione del termine "lavoro ibrido" data dai dei responsabili delle decisioni IT?

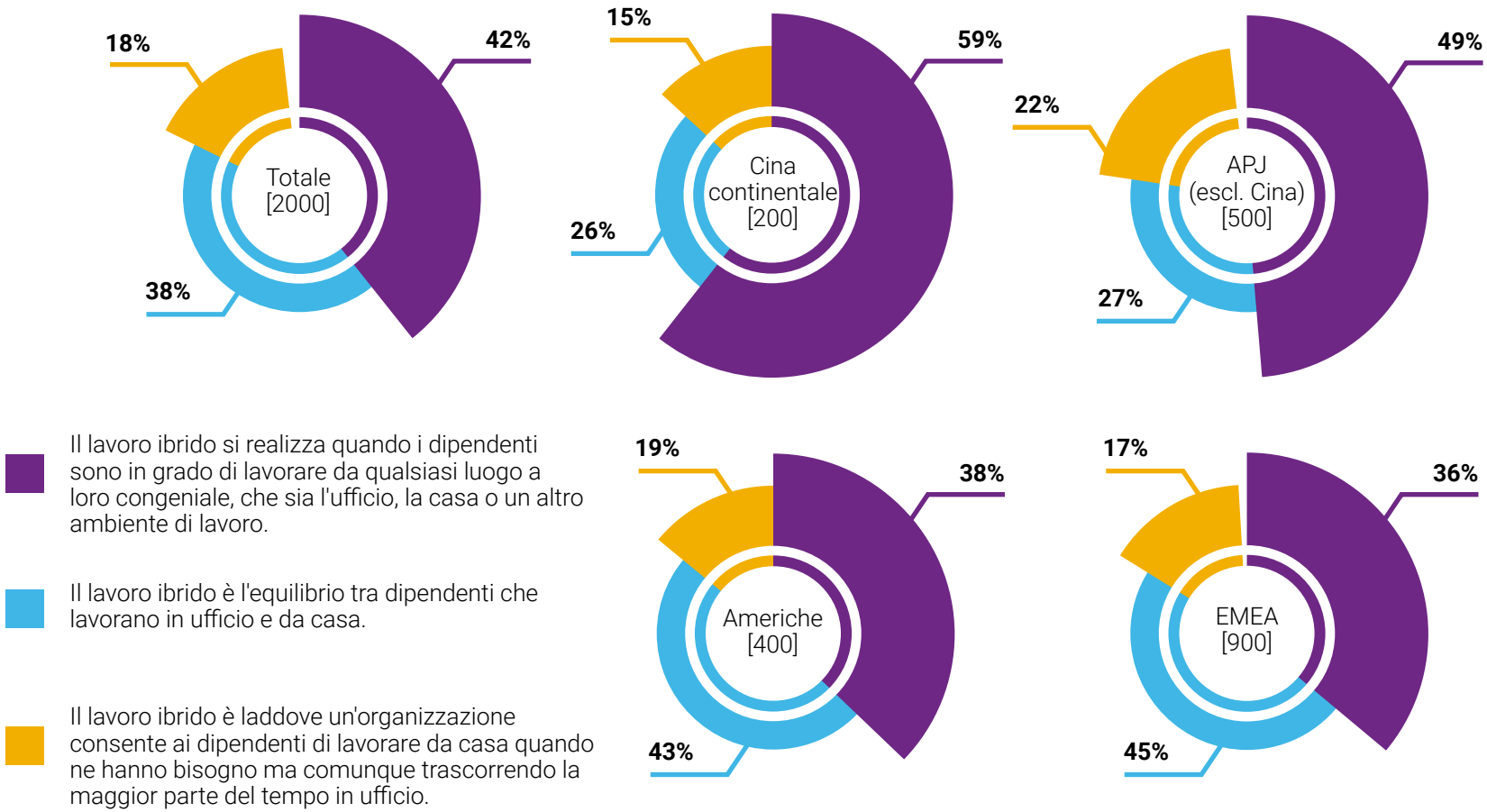


Figura 2. Quale delle seguenti definizioni ritiene maggiormente in linea con la sua interpretazione del termine "lavoro ibrido"? [Base del grafico] suddivisione per area geografica (D2)

Questa stessa disparità si registra in tutti i diversi settori e in tutte le diverse dimensioni delle organizzazioni. Se il lavoro ibrido ha un significato così ampio per tutti i soggetti interessati, è fondamentale che le organizzazioni siano preparate a soddisfare questa ampia gamma di aspettative, rischiando altrimenti di risultare perdenti a vantaggio delle aziende che si adegueranno.

È inoltre evidente che le organizzazioni stanno adattandosi alla propria definizione per soddisfare le mutevoli esigenze e aspettative del business e dei dipendenti.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Adozione di un modello di lavoro ibrido da parte delle organizzazioni

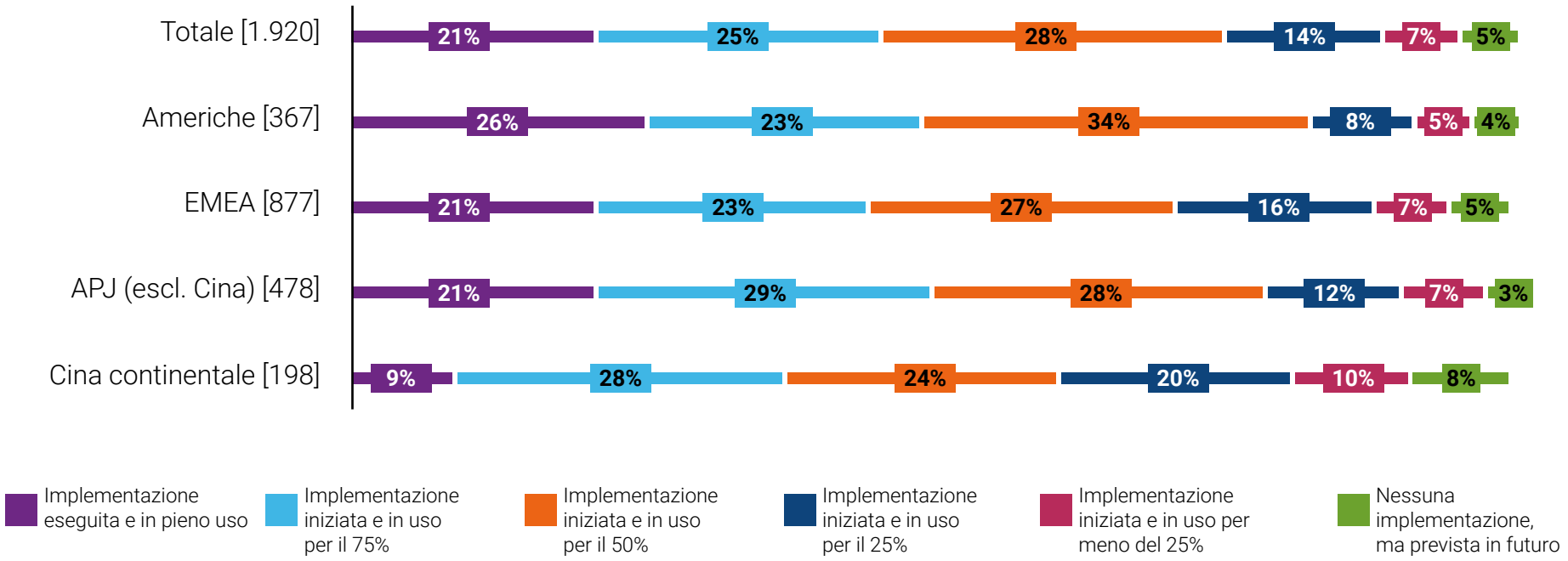


Figura 3. Allo stato attuale, in che misura la sua organizzazione ha adottato o prevede di adottare un modello di lavoro ibrido?
[Base nel grafico], organizzazioni con almeno alcuni dipendenti che lavorano sia in ufficio che da remoto, suddivise per area geografica (D4)

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Gli intervistati delle organizzazioni governative (29%), nonché quelli che operano nel settore dell'istruzione superiore (24%) e dei servizi finanziari e assicurativi (23%) hanno tendenzialmente già implementato il modello del lavoro ibrido. Anche le organizzazioni più grandi (quelle con 3.000 o più dipendenti a livello globale) hanno già implementato questo modello con maggiore frequenza rispetto alle organizzazioni più piccole.

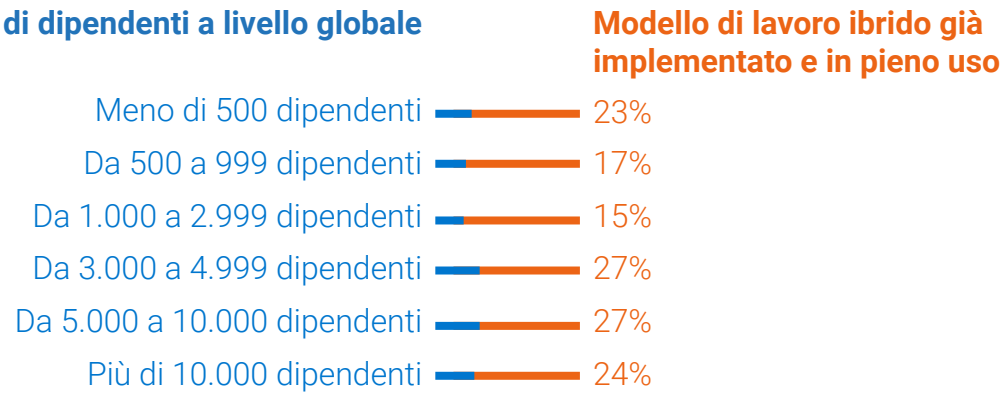


Figura 4. Percentuale delle organizzazioni degli intervistati che hanno già implementato un modello di lavoro ibrido e oggi lo utilizzano appieno [1.920], organizzazioni con almeno alcuni dipendenti che lavorano sia in ufficio che da remoto, suddivise per numero di dipendenti a livello globale (D4)

Coloro che definiscono il lavoro ibrido come l'equilibrio tra dipendenti che lavorano in ufficio e da casa hanno già implementato questo modello con maggiore frequenza (25%) rispetto a quelli che indicano le altre due definizioni.

Organizzazioni che hanno già implementato un modello di lavoro ibrido e lo utilizzano appieno: quale definizione è maggiormente in linea con la sua interpretazione del termine "lavoro ibrido"?

	Il lavoro ibrido è l'equilibrio tra dipendenti che lavorano in ufficio e da casa.	*Il lavoro ibrido si realizza quando i dipendenti sono in grado di lavorare da qualsiasi luogo a loro congeniale, che sia l'ufficio, la casa o un altro ambiente di lavoro.*	*Il lavoro ibrido è laddove un'organizzazione consente ai dipendenti di lavorare da casa quando ne hanno bisogno ma comunque trascorrendo la maggior parte del tempo in ufficio.*
Modello di lavoro ibrido già implementato e in pieno uso	25%	19%	16%

Figura 5. Percentuale delle organizzazioni degli intervistati che hanno già implementato un modello di lavoro ibrido e oggi lo utilizzano appieno [1.920], organizzazioni con almeno alcuni dipendenti che lavorano sia in ufficio che da remoto, suddivise in base alla definizione maggiormente in linea con la loro interpretazione di lavoro ibrido (D4)

Coloro che definiscono il lavoro ibrido come "dipendenti che lavorano a casa quando ne hanno bisogno" sono più indietro nell'adozione di un modello ibrido. Tuttavia, per coloro che ritengono che il lavoro ibrido debba essere più flessibile (come osservato in precedenza nella figura 5), l'implementazione della tecnologia giusta richiede più tempo.

Sebbene gli approcci e l'avanzamento delle organizzazioni possano differire, gli intervistati citano sfide comuni nella transizione al lavoro ibrido.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

In quali aree le organizzazioni hanno bisogno di aiuto per passare a un ambiente di lavoro ibrido?

Figura 6. In quale delle seguenti aree, la sua organizzazione ha eventualmente bisogno di aiuto o ritiene che abbia bisogno di aiuto per passare a un ambiente di lavoro ibrido? [2.000] (D14)

Le organizzazioni con meno di 500 dipendenti o con più di 10.000 dipendenti a livello globale affermano con minore frequenza di aver bisogno di aiuto nel passaggio a un ambiente di lavoro ibrido. È probabile che per le organizzazioni più piccole ci sia meno da fare per effettuare la transizione e che abbiano una maggiore capacità di agire in modo agile e flessibile. Le organizzazioni più grandi hanno probabilmente più fondi alle spalle per realizzare questi cambiamenti.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

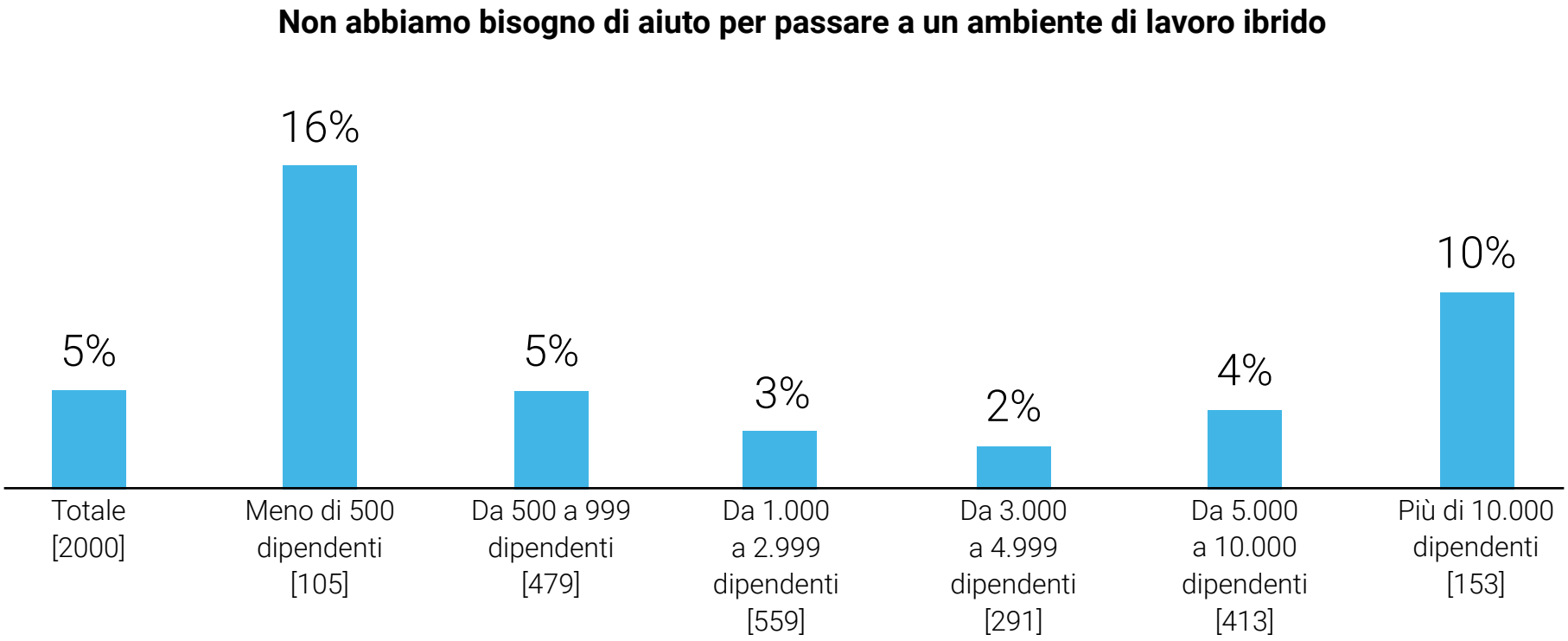


Figura 7. Percentuale di intervistati che affermano che la propria organizzazione non ha bisogno di aiuto per passare a un ambiente di lavoro ibrido [Dimensioni di base nel grafico] suddivisione in base al numero di dipendenti delle organizzazioni a livello globale (D14)

Anche se queste organizzazioni ritengono con minore frequenza di aver bisogno di aiuto, le aree in cui necessitano di supporto sono simili a quelle evidenziate nella figura 6. Queste difficoltà sono universali e devono essere affrontate adesso per poter implementare un ambiente di lavoro ibrido di successo. La mentalità del lavoro da qualsiasi luogo è destinata a durare e investire adesso tempo e sforzi in tale direzione darà i suoi frutti nella forza lavoro futura dell'organizzazione.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Lavoro ibrido: il punto di vista personale

Come molti di ogni organizzazione, la maggior parte dei responsabili delle decisioni IT intervistati condivide il desiderio di lavorare in modo flessibile. Il passaggio a una mentalità "remote first" sta diventando sempre più ovvia.

In quali aree le organizzazioni hanno bisogno di aiuto per passare a un ambiente di lavoro ibrido?

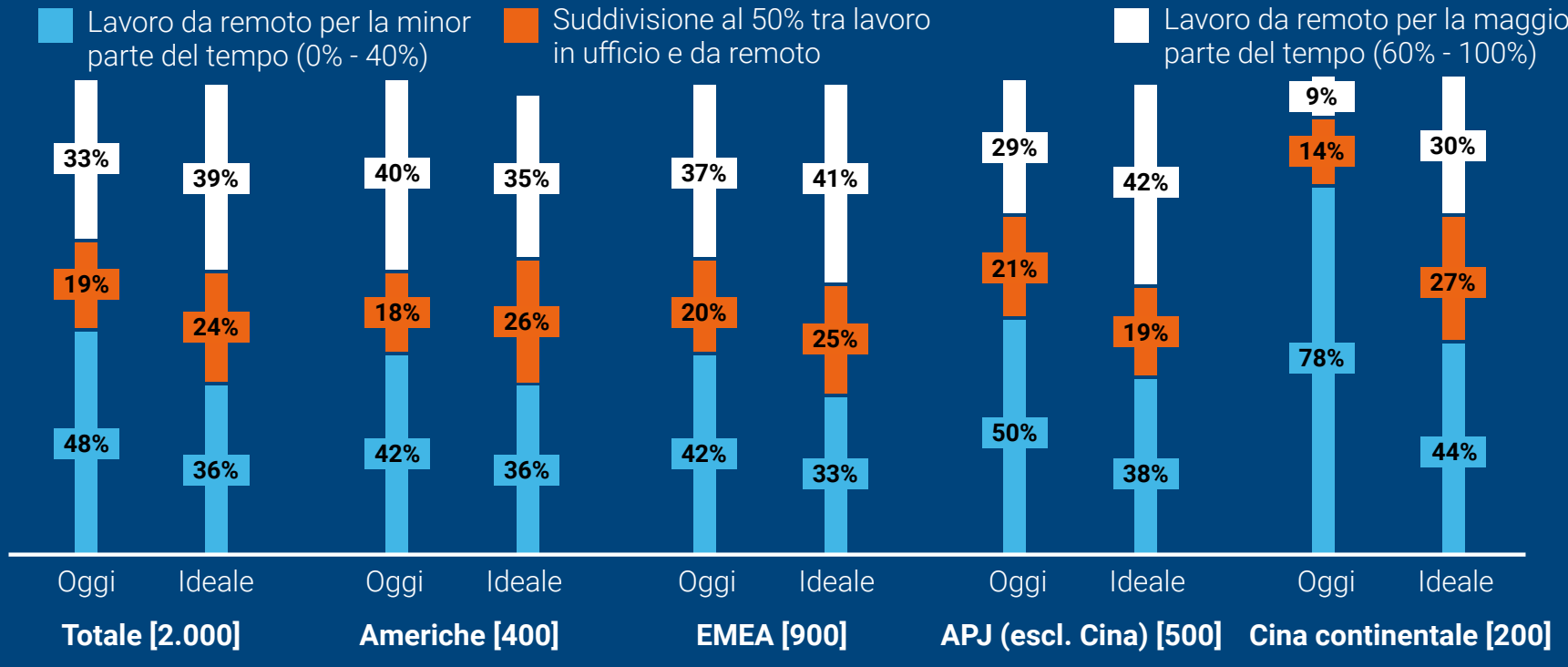


Figura 8. Come suddivide attualmente il tempo tra lavoro in ufficio e da remoto e quale sarebbe questa suddivisione in un mondo ideale? [Dimensioni di base nel grafico], suddivisione per area geografica (D20)

Quando si tratta di lavoro da remoto, la differenza tra l'oggi e le aspettative in un mondo ideale è molto più marcata per alcuni gruppi di intervistati. Oltre tre quarti degli intervistati della Cina continentale lavorano attualmente da remoto per la minor parte del tempo, mentre in un mondo ideale lavorerebbero da remoto per il 50% e più del tempo. Dato che le organizzazioni della Cina continentale sono quelle che con minore frequenza hanno finora implementato un modello di lavoro ibrido, sembra che le aspettative degli ITDM di questa area geografica siano diverse da quelle delle organizzazioni in cui lavorano. Lo stesso vale per gli intervistati delle organizzazioni di dimensioni più ridotte di tutto il mondo (meno di 500 dipendenti a livello globale), in quanto oltre due terzi (68%) lavorano attualmente da remoto per la minor parte del tempo. Questa percentuale scende al 38% quando pensano a uno scenario ideale. Il gruppo ha tuttavia compiuto ulteriori passi avanti verso l'implementazione del lavoro ibrido.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Gli ITDM nel settore delle bioscienze, della produzione, settore sanitario e delle telecomunicazioni indicano le maggiori differenze tra scenari di lavoro attuali e ideali.

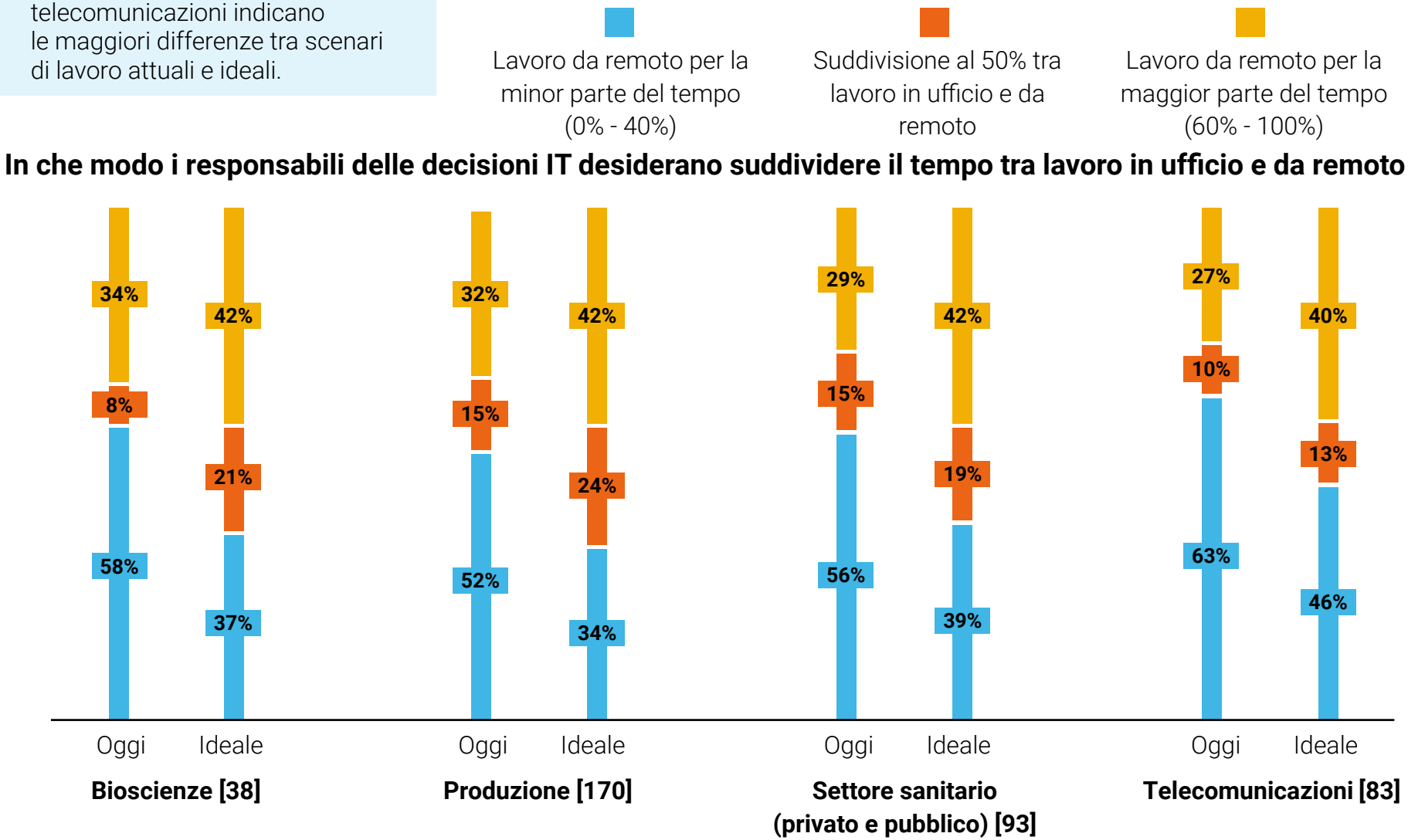


Figura 9. Come suddivide attualmente il tempo tra lavoro in ufficio e da remoto e quale sarebbe questa suddivisione in un mondo ideale? [Dimensioni di base nel grafico], suddivisione per settore (D20)

Il desiderio degli intervistati di lavorare da qualsiasi luogo è probabilmente dettato dalle preoccupazioni espresse quando pensano al ritorno a un luogo di lavoro fisico.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Preoccupazioni personali degli ITDM quando pensano al ritorno a un luogo di lavoro fisico

Figura 10. Quale dei seguenti aspetti la preoccupa personalmente all'idea di tornare a un luogo di lavoro fisico? [2.000] (D19)

Gli intervistati della Cina continentale si preoccupano tendenzialmente meno di tempi di spostamento (27%) e spese di spostamento (28%) rispetto alla media globale. Gli intervistati dell'area EMEA sono molto meno preoccupati di tornare a un luogo di lavoro fisico rispetto alle loro controparti dell'area APJ (l'86% dell'area EMEA rispetto al 93% dell'area APJ e rispetto all'89% totale).

Quando si tratta di mettere a confronto i settori, gli intervistati del settore sanitario sono più propensi a indicare quasi tutte le preoccupazioni. Le più rilevanti (rispetto alla media globale) sono:

- Tempi di spostamento (54% rispetto a 42%)
- Minore disponibilità di tempo da dedicare alla famiglia (53% rispetto a 38%)
- Effetti negativi sulla salute mentale e benessere mentali (42% rispetto a 29%)

Sebbene la sicurezza sia un'area chiave per quasi la metà (49%) degli intervistati nel settore sanitario, sono di fatto gli intervistati del settore dell'istruzione superiore (57%) coloro che con maggiore frequenza nutrono questa preoccupazione.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Queste preoccupazioni si confermano ulteriormente quando gli intervistati pensano ai maggiori vantaggi a livello personale del lavoro da remoto.

Il maggiore vantaggio personale del lavoro da remoto è la salute e la felicità.

ITDM nel settore dell'istruzione primaria

Anche se impegnato, tendo a lavorare ancora di più, ma approfitto dei vantaggi che derivano dal completare tutto il lavoro prima delle date dovute. Durante la giornata ho più tempo per gli impegni familiari e inizio a lavorare alle 04:00 quando in casa dormono ancora tutti.

ITDM nel settore dell'istruzione superiore

Il lavoro da remoto consente alle aziende di incentivare la diversità e l'inclusione assumendo persone appartenenti a contesti socioeconomici, geografici e culturali diversi e con prospettive diverse, una possibilità che può essere difficile da realizzare quando il recruiting è limitato a un luogo specifico nelle cui vicinanze non tutti desiderano o possono permettersi di vivere.

ITDM nel settore commerciale

Quando lavoro da remoto, mi metto all'opera quando mi è più congeniale, senza il problema di un sovraccarico di impegni in un determinato momento. Inoltre, evito gli stancanti spostamenti avanti e indietro tra casa e ufficio, risparmiando in questo modo una quantità alquanto notevole di energia.

ITDM nel settore commerciale

È evidente che gli intervistati apprezzano gli ambienti di lavoro flessibili e i numerosi vantaggi che ne derivano. Grazie alla possibilità di lavorare da qualsiasi luogo, le persone possono rimanere produttive e, cosa più importante, felici. In che modo le organizzazioni possono raggiungere questo obiettivo?

Figura 11. Qual è/quale pensa che sarebbe a livello personale il maggiore vantaggio del lavoro da remoto? [2.000] (D21)

Potenziamento della forza lavoro attraverso la tecnologia

La tecnologia è davvero la spina dorsale dell'organizzazione moderna. Tutto si basa su di essa per il funzionamento quotidiano e questa dipendenza è destinata ad aumentare a seguito del continuo passaggio a un modello di lavoro da qualsiasi luogo.

Questa necessità appare chiaramente evidente quando si esaminano gli investimenti tecnologici nell'ultimo anno. Quasi tutte le organizzazioni intervistate (99%) che lavorano secondo un modello ibrido hanno investito in tecnologia nell'ultimo anno, rispetto al 93% di quelle che non applicano questo modello.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Figura 12. In quale delle seguenti tecnologie, la sua organizzazione ha eventualmente investito di più nell'ultimo anno?
[Dimensioni di base nel grafico], suddivisione in base al modo in cui gli intervistati lavorano attualmente all'interno della loro organizzazione (D12)

Mentre le organizzazioni guardano al futuro, quelle con dipendenti che lavorano da remoto continueranno a investire in tecnologia per supportare un modello di lavoro ibrido.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

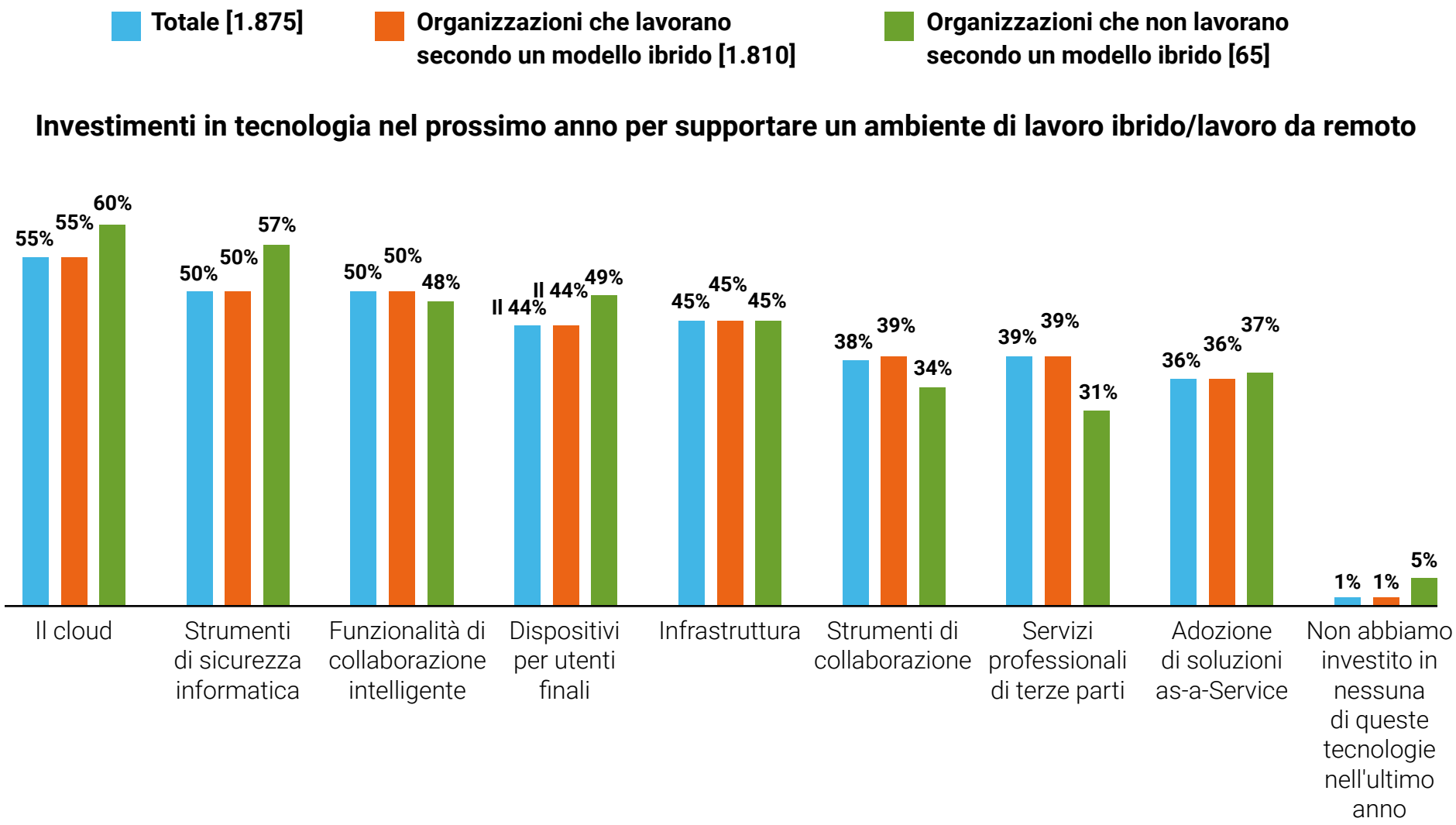


Figura 13. In quale delle seguenti tecnologie, la sua organizzazione investirà eventualmente di più nei prossimi 12 mesi al fine di supportare un ambiente di lavoro ibrido/lavoro da remoto? [Dimensioni di base nel grafico] organizzazioni con alcuni o tutti i dipendenti che lavorano da remoto, suddivise in base al modo in cui gli intervistati lavorano attualmente (D13)

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Mentre il cloud (55%) e gli strumenti di sicurezza informatica (50%) rimangono in cima all'elenco quando si tratta di investimenti complessivi, sono di fatto quelli che non lavorano in un ambiente ibrido i più propensi a investire in queste aree.

Investimenti nel cloud e negli strumenti di sicurezza informatica nei prossimi 12 mesi

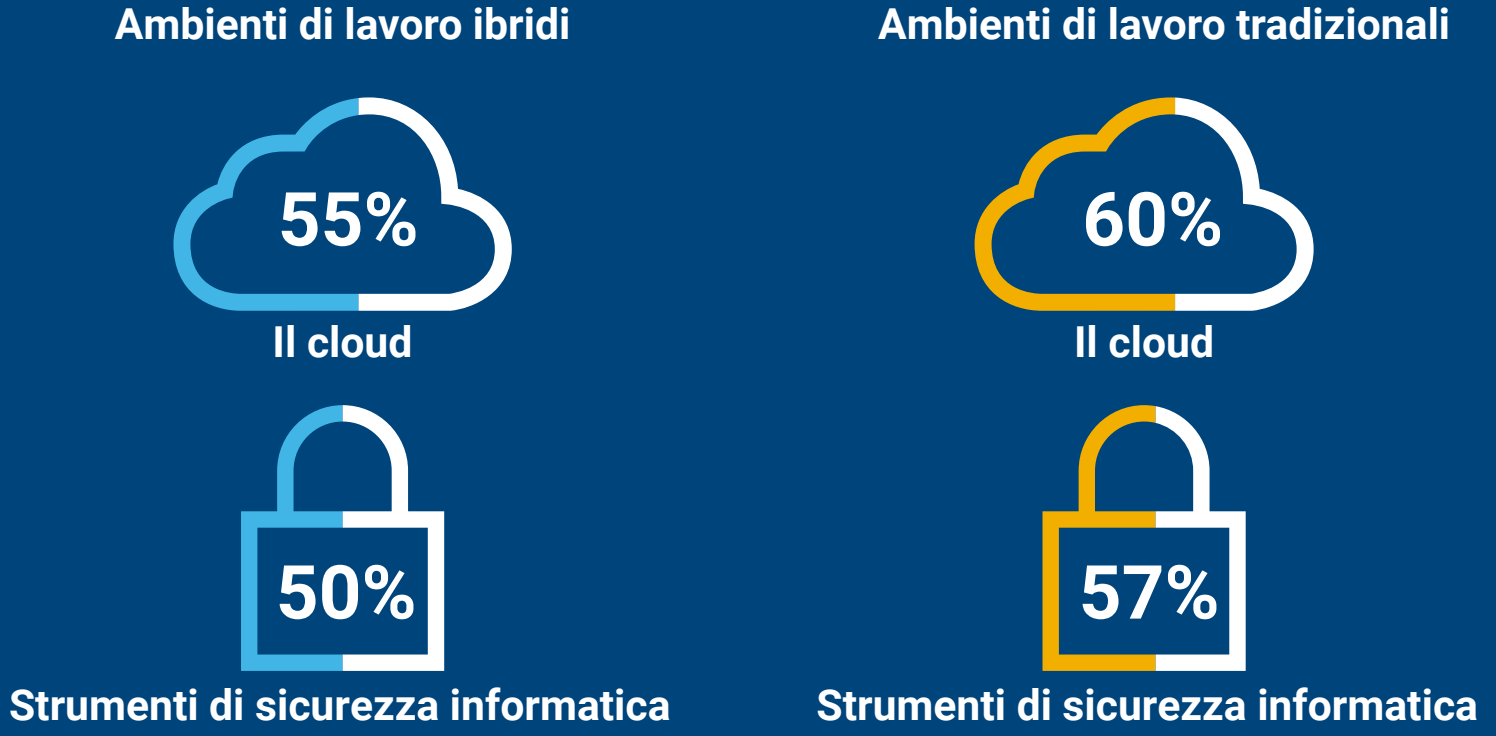


Figura 14. Percentuale di intervistati che investiranno nel cloud e/o in strumenti di sicurezza informatica nei prossimi 12 mesi [2.000]
Suddivisione in base al modo in cui gli intervistati lavorano attualmente all'interno della loro organizzazione (D13)

Anche se alcune organizzazioni tornano al lavoro in ufficio, è ovvio che queste tecnologie non sono riservate solo a coloro che lavorano secondo un modello ibrido. Fornendo a tutti i dipendenti le tecnologie giuste, le organizzazioni possono consentire loro di lavorare meglio, soprattutto quando adottano la mentalità del lavoro da qualsiasi luogo. Consentire ai dipendenti di lavorare da remoto è un'area in cui ben oltre quattro quinti (86%) delle organizzazioni intervistate riscontrano difficoltà (D15), ma per quasi tutte la risposta è rappresentata dalla tecnologia.

Mentre le organizzazioni si rivolgono alla tecnologia per potenziare la forza lavoro del futuro, prevedono di adottare una mentalità del lavoro da qualsiasi luogo?

La mentalità del lavoro da qualsiasi luogo

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Una mentalità orientata al lavoro da qualsiasi luogo garantisce che, indipendentemente dal luogo in cui lavorano, i dipendenti abbiano pari opportunità e accesso alle applicazioni e ai dati di cui hanno bisogno per svolgere il proprio lavoro. Non importa dove si trovano nel mondo: la tecnologia utilizzata offre ai dipendenti l'opportunità di lavorare da qualsiasi luogo.

Si tratta di una mentalità in sintonia con quella dei responsabili delle decisioni IT e la maggior parte (86%) concorda sul fatto che tutte le organizzazioni dovrebbero adottare questa pratica. I livelli di accordo variano leggermente tra organizzazioni di dimensioni diverse e organizzazioni di settori diversi, ma la visione generale è uguale a quella della media globale.

Quasi tutti gli intervistati (96%) affermano che la loro organizzazione sta cercando di adottare questo tipo di ethos e il 14% asserisce di averlo già fatto (D18). L'adozione tra i diversi settori è diffusa e quello dell'istruzione superiore è il settore che dichiara tendenzialmente di averla già realizzata (20%), seguito immediatamente dal settore delle bioscienze (18%). Gli intervistati del settore dell'istruzione primaria/secondaria e di quello sanitario sono quelli che con meno frequenza dichiarano di aver già adottato la mentalità del lavoro da remoto, evidenziando forse il fatto che per questi settori tale tipo di mentalità non funziona altrettanto bene.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

È evidente che la fiducia in questa mentalità del lavoro flessibile sia elevata, tuttavia la stragrande maggioranza degli ITDM (95%) nutre preoccupazioni quando si parla di supporto di questo modello all'interno della propria organizzazione.

Preoccupazioni degli ITDM quando pensano al supporto di un modello "remote first"

Figura 15. Quali dei seguenti aspetti sono per lei motivo di preoccupazione quando pensa al supporto di un modello "remote first" all'interno della sua organizzazione? [2.000] (D16)

Quando si mettono a confronto organizzazioni di dimensioni diverse e organizzazioni di settori diversi, le preoccupazioni restano simili. Garantire la sicurezza dell'organizzazione è una delle principali sfide per la maggior parte, insieme a fornire supporto IT proattivo e da remoto.

Oltre a queste preoccupazioni, ci sono altre aree che richiedono un miglioramento per permettere alle organizzazioni di radicarsi realmente nella mentalità del lavoro da qualsiasi luogo. Queste sono l'ottimizzazione degli strumenti di collaborazione sia per i dipendenti da remoto che per quelli che lavorano in ufficio (89%), l'ottimizzazione delle prestazioni delle applicazioni sia per i dipendenti da remoto che per quelli che lavorano in ufficio (88%) e la possibilità di pari accesso ai dati e alle informazioni indipendentemente dalla posizione dei dipendenti (87%).

Per supportare pienamente il concetto del lavoro da qualsiasi luogo e realizzare i vantaggi che può apportare al business, le organizzazioni devono cambiare il modo in cui utilizzano la tecnologia.

I vantaggi del lavoro ibrido

Grazie alla tecnologia, il lavoro ibrido e la mentalità del lavoro da qualsiasi luogo ad esso associata apportano alle organizzazioni enormi vantaggi.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

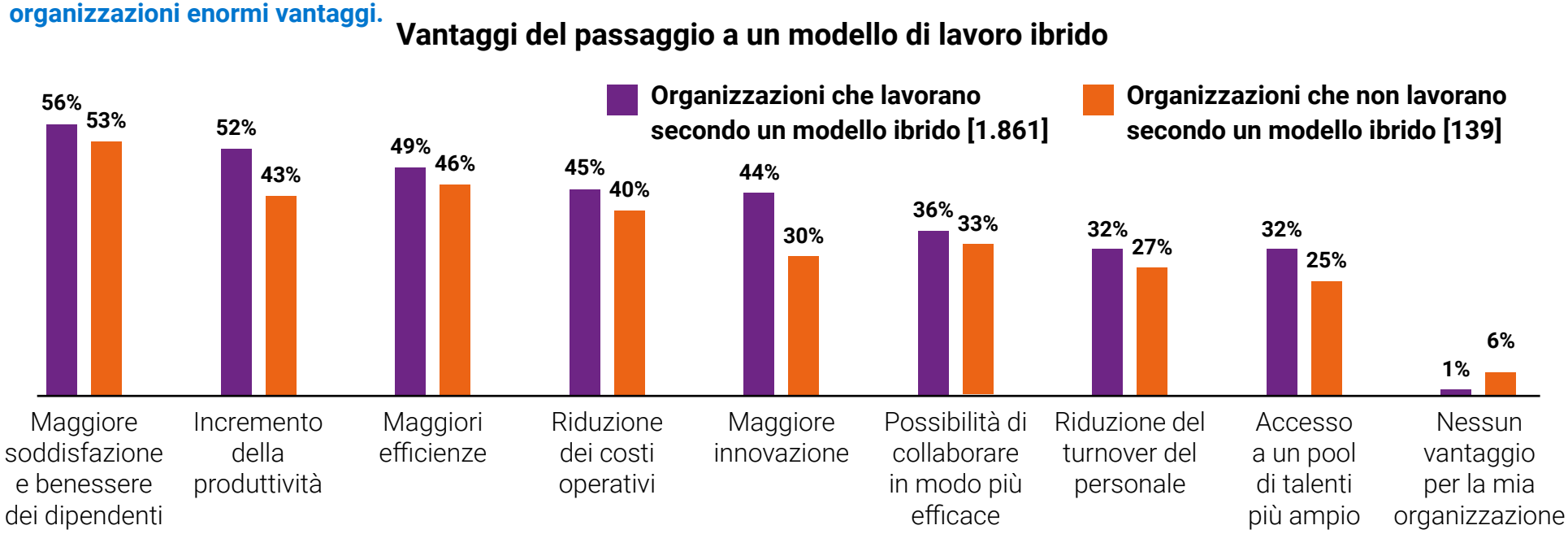


Figura 16. Quali dei seguenti vantaggi ritiene eventualmente che la sua organizzazione possa conseguire con il passaggio a un modello di lavoro ibrido? [Numeri di base nel grafico] suddivisione in base al modo in cui gli intervistati lavorano attualmente all'interno della loro organizzazione (D8)

Gli utenti che già lavorano secondo un modello ibrido indicano maggiore soddisfazione e benessere dei dipendenti, maggiore produttività e maggiori efficienze come vantaggi riscontrati. Sono inoltre meno propensi a ritenere che non vi siano affatto vantaggi per la loro organizzazione.

Questi vantaggi sono amplificati quando le organizzazioni utilizzano la tecnologia giusta per il lavoro. Ad esempio, coloro che hanno investito nell'adozione di soluzioni as-a-Service sono anche più propensi a indicare la capacità di collaborare in modo più efficace (48% rispetto a 36%), la maggiore innovazione (54% rispetto a 43%) e la maggiore produttività (58% rispetto a 52%).

Il modello as-a-Service offre alle organizzazioni la possibilità di implementare software, infrastruttura e PC in modo rapido e flessibile e, soprattutto, scalabile. Questo aspetto è essenziale per qualsiasi organizzazione, soprattutto quando si valuta un piano di continuità aziendale. In tempi brevissimi, le organizzazioni possono eseguire lo scale-up delle funzionalità, il che significa maggiore agilità e produttività.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Di fatto, coloro che hanno registrato aumenti della produttività o della collaborazione negli ultimi 12 mesi hanno tendenzialmente investito in tecnologia as-a-Service.

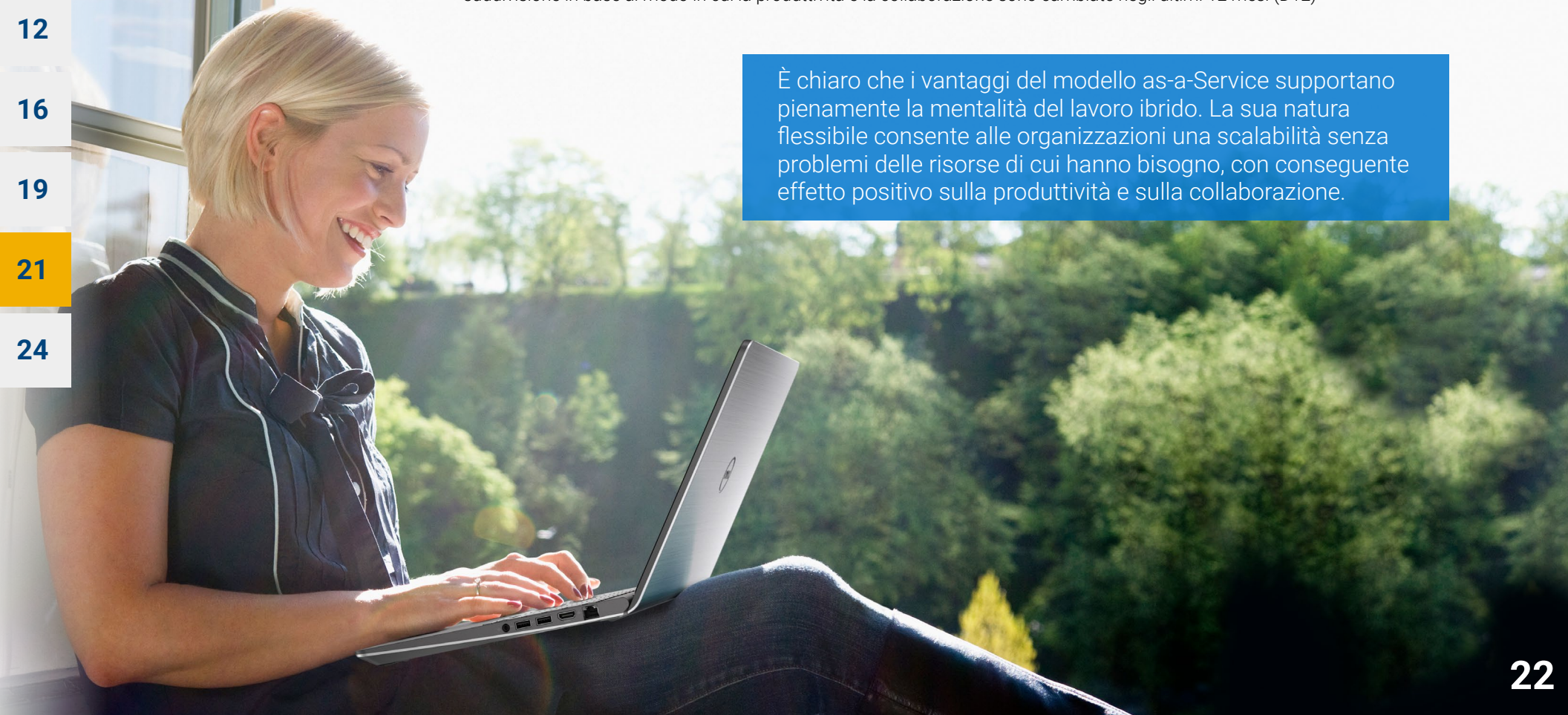
34%
Aumento della produttività negli ultimi 12 mesi

25%
La produttività è rimasta la stessa o è diminuita negli ultimi 12 mesi

35%
Aumento della collaborazione negli ultimi 12 mesi

25%
La collaborazione è rimasta la stessa o è diminuita negli ultimi 12 mesi

Figura 17. In quale delle seguenti tecnologie, la sua organizzazione ha eventualmente investito di più nell'ultimo anno? [2.000] suddivisione in base al modo in cui la produttività e la collaborazione sono cambiate negli ultimi 12 mesi (D12)



È chiaro che i vantaggi del modello as-a-Service supportano pienamente la mentalità del lavoro ibrido. La sua natura flessibile consente alle organizzazioni una scalabilità senza problemi delle risorse di cui hanno bisogno, con conseguente effetto positivo sulla produttività e sulla collaborazione.

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Per quasi tre quarti delle organizzazioni intervistate, la produttività (72%) e la collaborazione (72%) sono aumentate negli ultimi 12 mesi e si prevede che questa tendenza continuerà nei prossimi 12 mesi.

Cambiamento della produttività e della collaborazione nelle organizzazioni

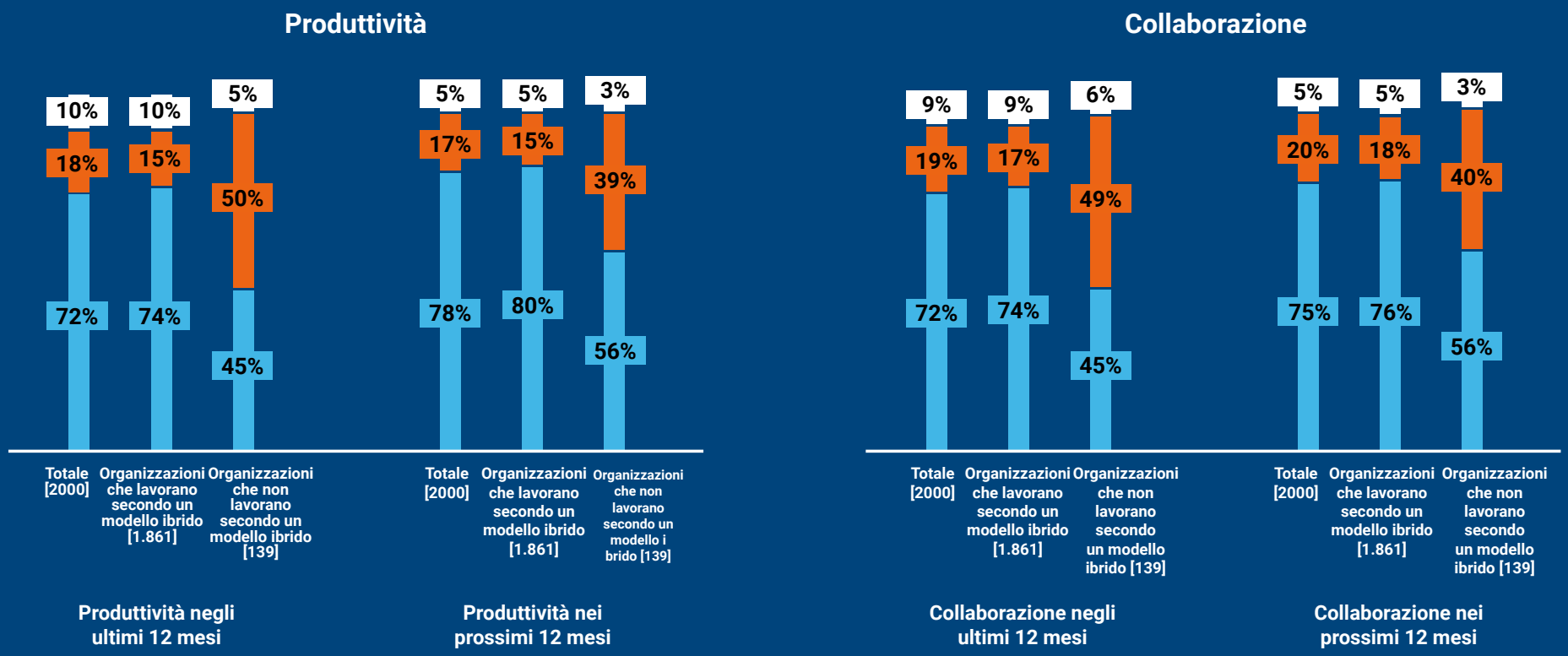


Figura 18. In che modo sono cambiate la produttività e la collaborazione all'interno della sua organizzazione negli ultimi 12 mesi? / In generale, come prevede che la produttività e la collaborazione cambieranno all'interno della sua organizzazione nei prossimi 12 mesi? [Dimensioni di base nel grafico], suddivisione in base al modo in cui gli intervistati lavorano attualmente all'interno della loro organizzazione (D10a/D10b)

Coloro che hanno registrato un aumento della produttività sono più propensi a investire in aree come le funzionalità di collaborazione intelligente (51% rispetto a 39%), gli strumenti di sicurezza informatica (56% rispetto a 45%) e l'infrastruttura (49% rispetto a 39%) (D12). Analogamente, coloro che hanno registrato un miglioramento della collaborazione sono stati più propensi a investire in queste stesse aree.

Indipendentemente dal modo in cui le organizzazioni decidono di adottare un approccio ibrido al lavoro, gli investimenti nelle tecnologie giuste hanno permesso loro di incrementare la produttività e la collaborazione, fatto che di per sé è un enorme successo.

Conclusioni

Sommario
5
6
12
16
19
21
24

Potenziate dalla Digital Transformation, le organizzazioni di tutto il mondo si sono rese conto della possibilità di un nuovo modo di lavorare. Il passaggio al lavoro da qualsiasi luogo ha indotto un cambiamento nel modo in cui operano e realizzano l'innovazione e la collaborazione senza confini, una mentalità destinata a durare.

Per la maggior parte delle organizzazioni, ha cambiato irrevocabilmente il modo in cui supportano la propria forza lavoro ed è un aspetto che non può essere ignorato. Il lavoro flessibile non è più considerato dai dipendenti un privilegio, bensì un requisito previsto e costituisce un vantaggio competitivo per attirare e conservare i migliori talenti.

Per mettere in atto un approccio efficace al lavoro da qualsiasi luogo, le organizzazioni devono utilizzare la tecnologia. Consentire ai dipendenti di accedere senza problemi ai dati, alle applicazioni e alle risorse di cui hanno bisogno per svolgere il proprio ruolo, indipendentemente dal luogo in cui lavorano, deve essere l'elemento centrale di ogni strategia di lavoro ibrido.

Potenziare la forza lavoro attraverso la moderna tecnologia (indipendentemente dall'approccio adottato per il lavoro ibrido) offre vantaggi cruciali e tangibili, tra cui la maggiore soddisfazione e produttività dei dipendenti.

Anche se per alcuni il percorso verso un lavoro flessibile è solo all'inizio, coloro che stanno ridefinendo il loro approccio all'IT con tecnologie flessibili, protette e reattive dispongono degli strumenti necessari per prosperare e avere successo ben oltre la portata dei concorrenti.

Come Dell Technologies, Intel e VMware possono essere d'aiuto

Ovunque si trovi oggi la tua organizzazione, il team dedicato alle spalle di Dell Technologies non si fermerà davanti a nulla per aiutarti a rimuovere le complessità che derivano dal supporto di persone, applicazioni e dati distribuiti. Siamo un partner tecnologico affidabile ideale per realizzare un ambiente di lavoro digitale pronto a qualsiasi evenienza e in grado di fornire la migliore esperienza possibile.

On-premise, nel public cloud o nell'edge, Dell Technologies e Intel collaborano per garantire prestazioni ottimali in un'ampia gamma di carichi di lavoro. Il portafoglio incentrato sui dati di Intel si basa su decenni di ottimizzazione delle applicazioni ed è progettato per aiutare le aziende a muoversi più velocemente, archiviare più dati ed elaborare di tutto dall'edge al cloud.

Insieme, VMware e Dell Technologies offrono un valore unico ai clienti condivisi. Le nostre soluzioni e piattaforme integrate, unite a una presenza su scala globale e al profondo coinvolgimento dei clienti, accelerano il percorso verso la Digital Transformation. Le innovative soluzioni VMware per la modernizzazione delle app, il multi-cloud e il software Anywhere Workspace si combinano con l'ampio portafoglio IT di Dell Technologies, che spazia dagli endpoint al cloud, per aiutare i clienti a realizzare operazioni protette e coerenti e un time-to-value più rapido.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Informazioni sulla ricerca
Dell Technologies ha commissionato all'agenzia indipendente di ricerche di mercato Vanson Bourne la conduzione di uno studio sullo stato del lavoro ibrido all'interno delle organizzazioni. Nei mesi di maggio e giugno 2021, sono stati intervistati 2.000 ITDM di organizzazioni con 100 o più dipendenti, operanti in tutti i settori pubblici e privati, con particolare attenzione rivolta ai servizi finanziari e alle organizzazioni didattiche. Tutte le interviste sono state condotte utilizzando un rigoroso processo di screening multilivello per garantire la partecipazione dei soli candidati idonei.