



Sommario

Lavoro rivoluzionato (prefazione della CEO di Slack Lidiane Jones)	3
Riepilogo generale	6
Capitolo 1: il paradosso della produttività	8
Capitolo 2: cosa ostacola la produttività al giorno d'oggi	13
Capitolo 3: il potenziale illimitato ma inutilizzato dell'IA e dell'automazione	16
Capitolo 4: cosa si intende davvero per flessibilità?	20
Capitolo 5: un percorso verso una collaborazione produttiva	24
Il punto della situazione	28
Appendice	29



Lavoro rivoluzionato

Torniamo per un attimo indietro nel tempo. All'inizio del 2020, il baricentro di milioni di aziende è cambiato quasi dall'oggi al domani, quando le persone di tutto il mondo hanno iniziato a lavorare da casa. Negli ultimi anni, le organizzazioni si sono avventurate in questo territorio inesplorato testando nuove modalità di lavoro e scoprendo, strada facendo, modi migliori per supportare i propri clienti e dipendenti.

Oggi il mondo del lavoro è di nuovo a un punto di svolta. Tra difficoltà economiche e restrizioni più rigide, tutti i leader che ho intervistato cercano un modo per rendere la propria organizzazione più produttiva. Con l'arrivo sul mercato di nuove ed entusiasmanti tecnologie come l'intelligenza artificiale (IA) generativa, è chiaro che l'esperimento di lavoro globale iniziato nel 2020 non è terminato, anzi, forse è appena iniziato. In questo frangente è necessaria un'azione rapida e ponderata per avviarci verso un futuro lavorativo migliore.

Ma prima di andare avanti, voglio portarti di nuovo indietro nel tempo, a più di 100 anni fa,

nel periodo della rivoluzione industriale, per mostrarti come siamo arrivati a questo punto. Questo periodo ha gettato le basi del modo in cui il lavoro è stato concepito nell'ultimo secolo, ovvero come un'attività con una struttura rigida, in cui ogni persona ha il proprio cartellino e la propria postazione nella catena di montaggio. Questo modello mentale del lavoro concepito come un qualcosa di lineare e rigido si è protratto anche durante l'evoluzione del lavoro nel XX secolo, quando il guru del management Peter Drucker ha divulgato l'idea che "ciò che può essere misurato, può essere gestito".

Nell'era del lavoro digitale e dell'intelligenza artificiale, le nostre capacità sul lavoro sono cresciute in modo esponenziale e riusciamo a lavorare in modo più flessibile che mai. Il personale di ufficio è molto più organizzato e innovatore che in qualsiasi altro momento della storia. In altre parole, oggi il lavoro ha un aspetto molto diverso dal passato e, di conseguenza, dobbiamo rivalutare ciò che realmente stimola la produttività e il modo migliore per misurare il successo.





Per comprendere meglio lo stato attuale del lavoro, Slack ha commissionato un sondaggio globale che esamina il modo in cui le aziende gestiscono la produttività, la flessibilità e l'automazione. Abbiamo imparato che oggi le aziende di maggior successo puntano a equipaggiare i loro dipendenti con tecnologie che accelerino il lavoro e liberino il loro talento, la loro creatività e la loro cooperazione (senza badare a metriche di prestazioni basate sulla visibilità, come le ore di lavoro). Si concentrano anche su fattori di produttività "soft" che molte organizzazioni hanno trascurato per troppo tempo, come l'importanza della motivazione e del sostegno al benessere emotivo dei dipendenti.

È arrivato il momento che le aziende ridefiniscano il lavoro in modo da aumentare la produttività e aiutare le persone a dare il meglio di sé. Abbiamo già visto esempi dell'incredibile produttività che l'IA generativa (addestrata con dati pubblici) può offrire sul lavoro. Il pieno potenziale di questa tecnologia sarà raggiunto quando gli strumenti di IA delle aziende potranno analizzare e agire anche sulle preziose informazioni raccolte internamente sui propri clienti, sulle persone e sui progetti.

Una trasformazione di questa portata richiede un approccio nuovo: non possiamo permetterci di restare ancorati alla stessa mentalità che in passato ha portato le persone a pensare all'automobile come a una "carrozza senza cavalli" invece che a una classe di trasporti completamente nuova. Il lavoro è cambiato per sempre e non ci sono abbastanza aziende che sfruttano appieno la potenza di calcolo, l'automazione e l'intelligenza artificiale disponibili per trasformare effettivamente il mondo del lavoro. Ad esempio, il nostro sondaggio ha rivelato che i dipendenti che hanno adottato l'IA sul lavoro hanno il 90% di probabilità in più di riportare un'elevata produttività, ma solo il 27% delle aziende sta investendo nell'IA per ottenere questo tipo di risultati.

Se quindi vuoi scoprire di più sul modo in cui le aziende più importanti del mondo gestiscono la produttività, l'automazione e la flessibilità nell'era del lavoro moderno, continua a leggere.

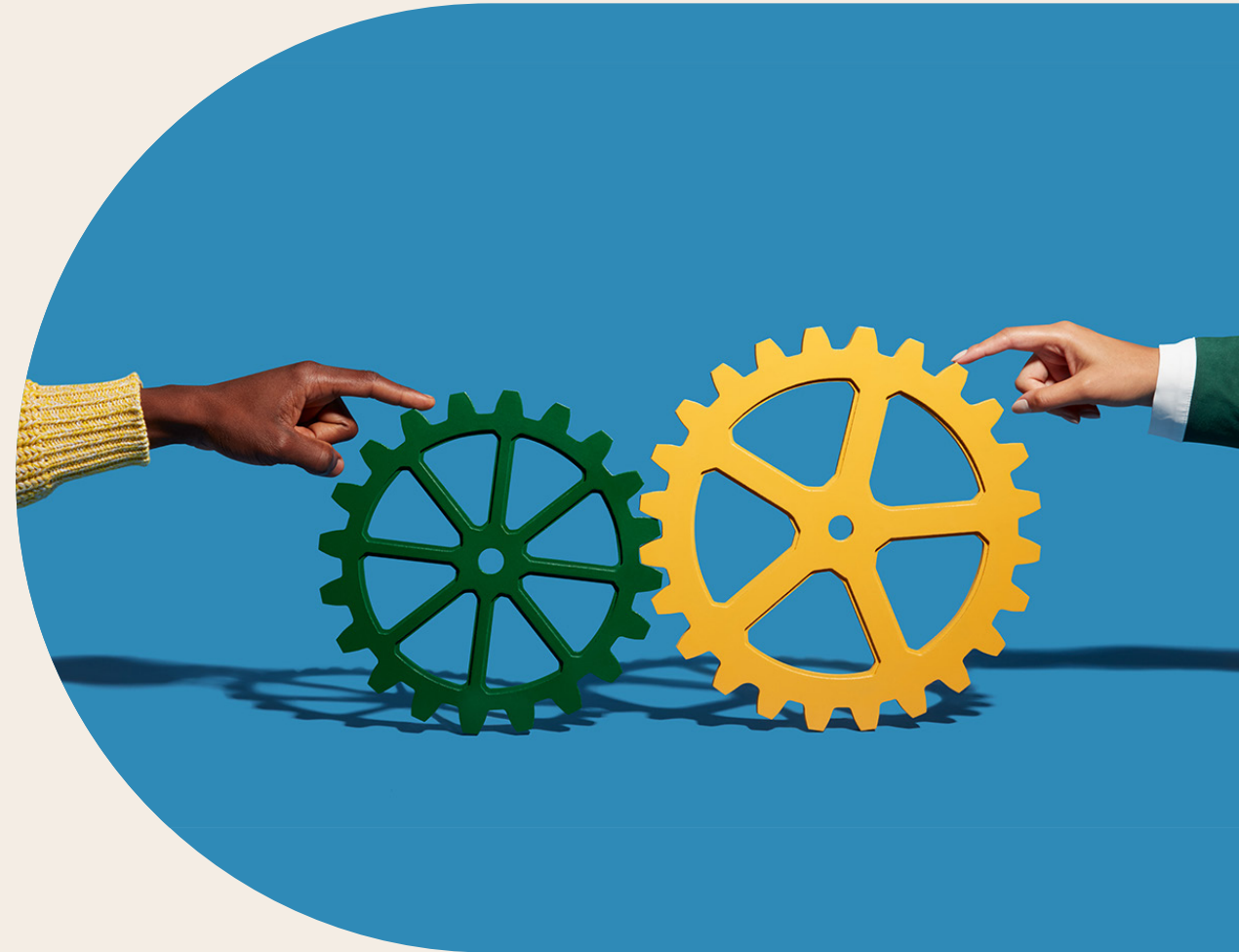
Lidiane Jones
CEO di Slack

Chi abbiamo intervistato

Slack, una società di Salesforce, ha condotto questo sondaggio globale in collaborazione con la società di ricerca Qualtrics tra il 24 febbraio e il 21 marzo 2023. Il campione totale era di 18.149 soggetti, sia membri del personale di ufficio che della dirigenza, di diversi settori nei seguenti Paesi: Stati Uniti (3.115), Australia (2.034), Francia (2.039), Germania (2.032), Regno Unito (2.027), India (2.039), Singapore (1.341), Giappone (1.658) e Corea del Sud (1.864). I gruppi intervistati hanno incluso dipendenti che lavorano in ufficio, da remoto e in modalità ibrida. Il sondaggio non è stato rivolto ai dipendenti o ai clienti di Slack.

Questo report fa riferimento ai seguenti gruppi di intervistati:

- **Dirigenti e leader:** presidenti, partner, vertici della direzione
- **Manager:** manager di persone, dai team leader ai vicepresidenti
- **Personale di ufficio:** collaboratori indipendenti, ad esempio analisti, designer grafici e sviluppatori



Riepilogo generale

Quando abbiamo pubblicato il nostro primo report State of Work nel 2019, il problema più grande che i lavoratori dovevano affrontare sembrava relativamente semplice: capire come uniformarsi efficacemente alla missione condivisa.

Ma il mondo è cambiato radicalmente nei quattro anni successivi. Di recente Slack ha collaborato con Qualtrics a un sondaggio condotto su oltre 18.000 membri del personale di ufficio, di ogni livello aziendale e di ogni settore, in nove Paesi del mondo, per capire che cosa rende certi lavoratori più efficienti e produttivi.

Abbiamo scoperto una serie di problematiche completamente diverse che si presentano oggi.

Dirigenti e non si scontrano sul modo in cui misurare la produttività

I non dirigenti tendono a pensare che i loro capi vogliano vederli lavorare più ore, essere disponibili durante i fine settimana, rispondere immediatamente alle e-mail e partecipare a tutte le riunioni (anche se, dicono i lavoratori, il 42,5% delle riunioni potrebbe essere evitato senza ripercussioni).

63%

cerca di restare disponibile online, anche quando non sta lavorando

53%

si sente sotto pressione per rispondere rapidamente ai messaggi, anche quelli inviati dopo l'orario di lavoro

50%

si sente sotto pressione per far sapere ai colleghi che sta lavorando in modo produttivo

C'è un motivo per cui la pensano così. Secondo i nostri dati, la visibilità e l'attività sono al primo posto tra le metriche preferite dai leader. Tuttavia, la maggior parte dei collaboratori individuali preferisce essere valutata in base a ciò che produce, tramite obiettivi di gruppo e KPI. La sfida che i leader si trovano ad affrontare è quella di sviluppare un insieme di metriche che valutino sia gli input che i risultati.

L'IA e l'automazione promettono di mettere il turbo all'efficienza, ma i leader non riescono a sfruttare appieno il loro potenziale

I dipendenti più produttivi che abbiamo intervistato sono molto più propensi ad automatizzare i loro flussi di lavoro rispetto alle loro controparti meno produttive (65% rispetto al 40%), il che determina un maggiore senso di benessere e un maggiore impatto sul lavoro. Quasi la metà di coloro che utilizzano le automazioni per essere più produttivi sul lavoro dichiara di risparmiare in media 3,5 o più ore (o quasi mezza giornata) a settimana.

Nonostante questi risultati impressionanti, solo il 45% dei leader dà priorità all'automazione (e solo il 27% all'IA), anche se quasi il doppio afferma che entrambe le tecnologie migliorerebbero significativamente la produttività, l'impegno e l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori. I dati supportano questa affermazione: chi utilizza le automazioni ha il 71% di probabilità in più di superare le aspettative dei manager.

I leader hanno la possibilità di aiutare i dipendenti a rimanere motivati, indipendentemente da quando o dove lavorano

I dipendenti più produttivi tendono a lavorare in organizzazioni caratterizzate da una maggiore adozione di strumenti tecnologici e da un'ampia flessibilità nella scelta del luogo e dell'orario di lavoro (60%). Si tratta del 28% in più rispetto a quelli che dichiarano di essere meno produttivi. Ma non è solo una questione di strumenti e logistica. I lavoratori produttivi si sentono felici e coinvolti, comprendono in che modo il loro ruolo si inserisce nella missione generale dell'azienda e possono contare su una comunicazione trasparente. All'apparenza, questi aspetti possono sembrare trascurabili, ma l'esperienza dei dipendenti è importante perché ha un impatto sulle prestazioni dell'azienda nel suo complesso.

Termini che useremo in questo report

Lavoratori produttivi

51%

oggi si considera più produttivo rispetto a prima della pandemia (marzo 2020)

Lavoratori non produttivi

49%

oggi si considera ugualmente o meno produttivo rispetto a prima della pandemia

Il paradosso della produttività

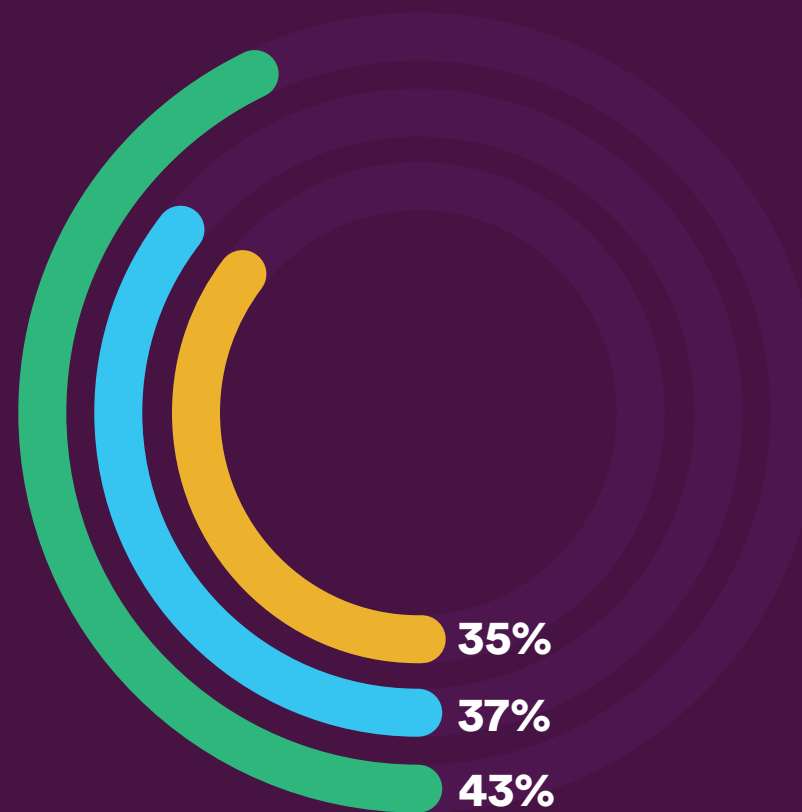


Se si chiede ai leader aziendali che cosa li tiene svegli la notte, la maggioranza (71%) risponderà che è l'enorme pressione a cui sono sottoposti da parte della direzione aziendale per aumentare la produttività dei loro team.

Fare di più con meno è un imperativo in un'economia precaria e le organizzazioni di tutti i settori si trovano nel bel mezzo di questa situazione. A prescindere dalle dimensioni, le aziende sono costrette a produrre di più con meno risorse e a ricorrere alla creatività per far fronte alla crisi economica.

Tuttavia, nonostante queste pressioni, abbiamo scoperto che le aziende stanno trascurando le opportunità di adottare nuove modalità di lavoro e non stanno sfruttando l'automazione e l'IA per trasformare veramente il loro lavoro. Sono invece rimaste bloccate al vecchio concetto di produttività, dimenticando l'urgente necessità di adottare nuove tecnologie per scalare e diventare più agili.

Azioni dei dirigenti durante la recessione economica



● Blocco delle nuove assunzioni

● Cambio della strategia aziendale

● Riduzioni del budget

CAMPIONE: DIRIGENTI

“Una comunicazione efficace è una delle migliori capacità che le persone e i loro leader possano sviluppare”.

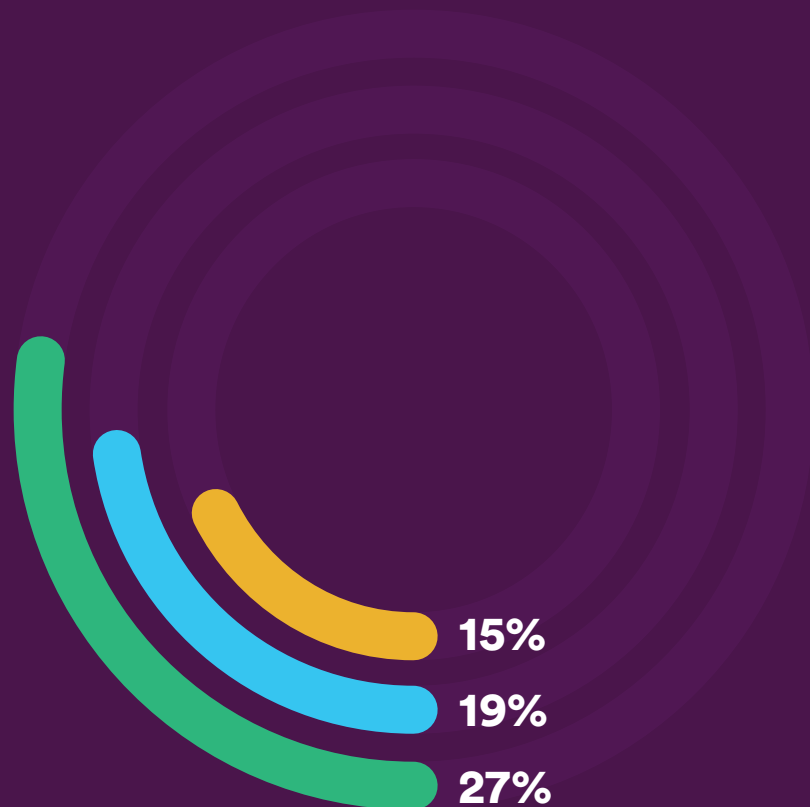


Ellen Taaffe

Direttrice del Women's Leadership Program,
Northwestern University Kellogg School of Management

Parte della confusione deriva da una crescente divisione tra leader e team sul modo in cui definire e misurare correttamente la produttività. “Una comunicazione efficace è una delle migliori capacità che le persone e i loro leader possano sviluppare”, afferma Ellen Taaffe, direttrice del Women's Leadership Program presso la Kellogg School of Management della Northwestern University. “Bisogna essere davvero allineati con i propri collaboratori. Occorre chiarire il numero di progetti a cui stanno lavorando, le diverse componenti di ciascuno di essi, ciò che deve essere perfezionato al 100% e ciò che può essere in versione di bozza. Non credo che queste conversazioni avvengano abbastanza spesso”.

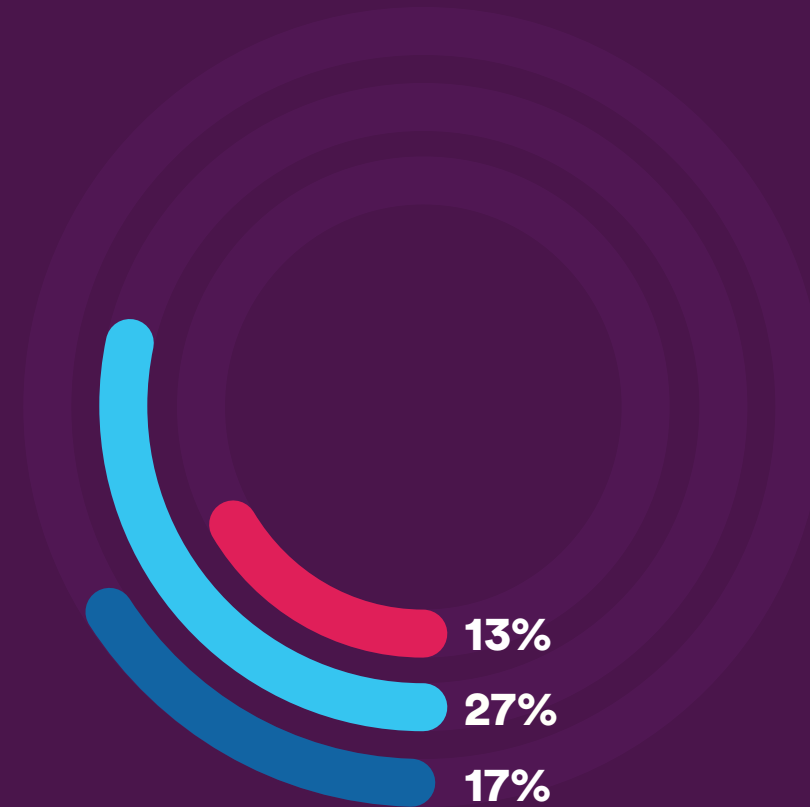
Come i dirigenti misurano principalmente la produttività



● Metriche di costo ● Raggiungimento di KPI e obiettivi ● Attività visibile

CAMPIONE: DIRIGENTI

Come il personale di ufficio vuole essere valutato in termini di produttività



● Ore dedicate a tipi di lavoro specifici ● Raggiungimento di KPI e obiettivi ● Conversazioni con il manager

CAMPIONE: PERSONALE DI UFFICIO

Secondo i nostri dati, la maggior parte dei dirigenti si affida molto alle metriche di visibilità e attività, che il 27% utilizza come principale misura di produttività complessiva. Tuttavia, la maggior parte dei collaboratori individuali preferisce essere valutata in base a ciò che produce o realizza (la misura preferita è il “raggiungimento degli obiettivi/KPI”, che ammonta al 27%). Seguono la qualità e l’impatto del loro lavoro, la crescita personale e lo sviluppo delle competenze, insieme ad altre metriche di produzione (ovvero i risultati) come il fatturato, le unità prodotte, le attività completate, le valutazioni della qualità, la soddisfazione e la fidelizzazione dei clienti.

Sembra che il monitoraggio dall’alto verso il basso in realtà non aumenti la produttività. Non abbiamo riscontrato una correlazione diretta tra il fatto che i dipendenti si sentano sotto pressione per lo svolgimento di un lavoro performante e i guadagni reali e misurabili di ciò che viene prodotto. A questo proposito, i dipendenti che “si sentono sotto pressione per rispondere rapidamente ai messaggi, anche se inviati dopo l’orario di lavoro normale” non

hanno statisticamente più probabilità di sentirsi produttivi al lavoro.

Determinare il giusto equilibrio tra input e output è uno dei maggiori ostacoli che molte organizzazioni si trovano ad affrontare per misurare correttamente la produttività, che è essenziale per navigare in acque economiche agitate. “Chiunque può manipolare una singola metrica, quindi è necessario prendere in considerazione un insieme di indicatori anticipatori e di ritardo”, afferma Prashanth Chandrasekar, CEO della piattaforma per sviluppatori di software Stack Overflow. “Ciò che è emerso è l’indicatore di ritardo. È come ‘leggere il giornale’: se lo si considera singolarmente, non è molto utile; gli indicatori anticipatori invece offrono uno scorcio proattivo sulla velocità e sui progressi che l’azienda sta compiendo”.

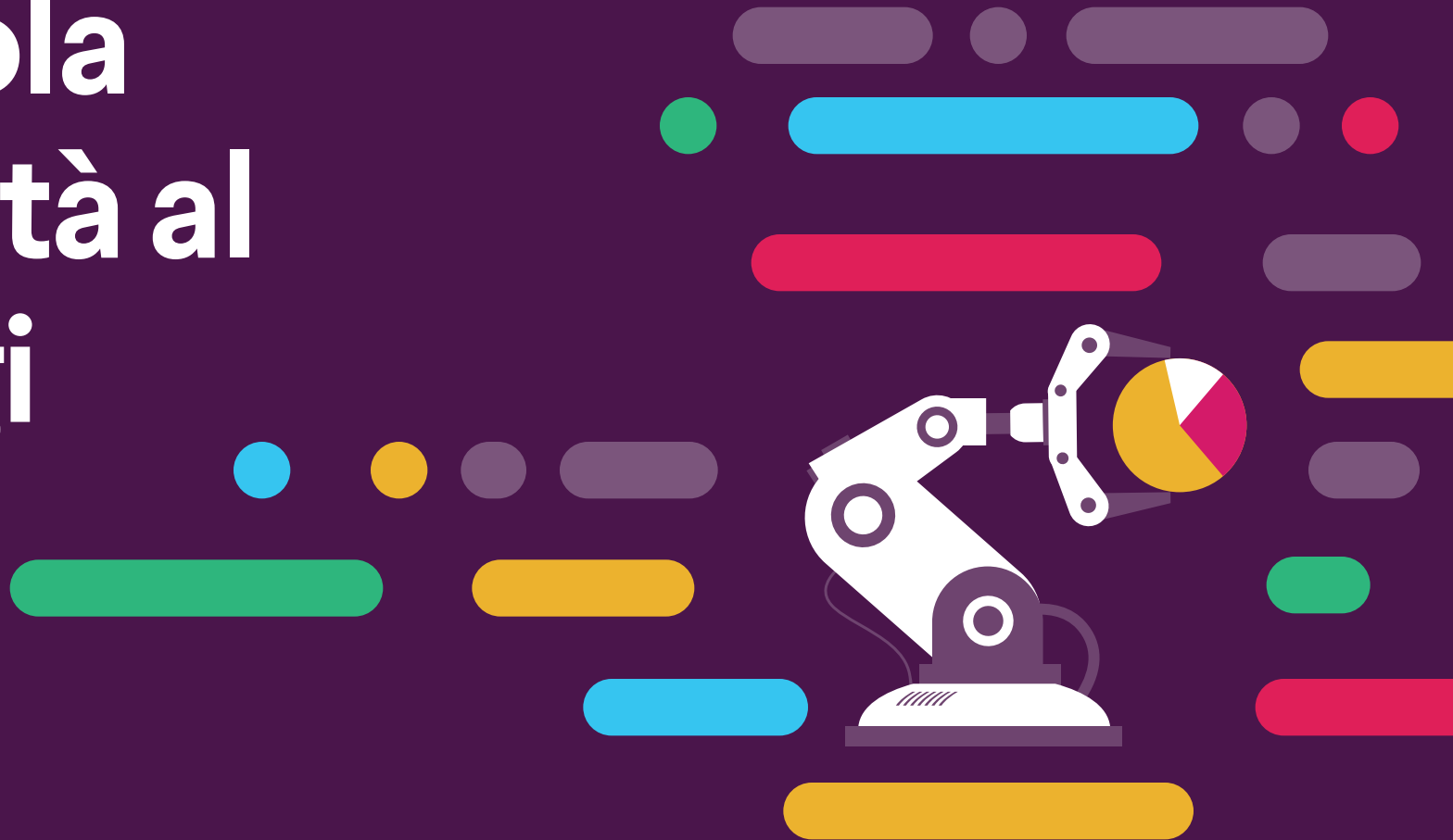
Il disaccordo sul modo migliore di misurare la produttività rappresenta un’occasione, per manager e per collaboratori, di allinearsi maggiormente in termini di trasparenza e impegno. Aiutare i team a rimanere motivati è la sfida principale per i manager a livello

globale (43%). Questo perché un dipendente su tre ha difficoltà a restare motivato e il 29% ha difficoltà a rimanere concentrato.

Procediamo prendendo in analisi questo aspetto.



Cosa ostacola la produttività al giorno d'oggi



Il nostro sondaggio ha suddiviso gli intervistati in persone che si sentono più produttive oggi rispetto a prima della pandemia e in persone che si sentono meno produttive. Lo scopo era quello di scoprire i principali stimoli e i blocchi alla produttività.

Le persone che attualmente affermano di essere “meno produttive”:

- Devono gestire un numero eccessivo di riunioni e di e-mail non necessarie
- Non si sentono supportate dai loro manager né in sintonia con i loro colleghi
- Non hanno accesso a strumenti e tecnologie efficaci
- Devono fare i conti con i barriere informativi e con il bisogno di passare da un'app all'altra

Le persone che attualmente affermano di essere “più produttive”:

- Sono favorevoli al lavoro flessibile
- Hanno la possibilità di scegliere le riunioni a cui partecipare, il che porta a sessioni più mirate
- Risparmiano tempo con l'automazione
- Utilizzano strumenti che facilitano la trasparenza e l'accesso alle conoscenze acquisite nel corso degli anni
- Utilizzano piattaforme che integrano tutti gli strumenti e le tecnologie in un'unica postazione

90%

delle persone che attualmente si sentono più produttive hanno più fiducia nelle proprie capacità di raggiungere gli obiettivi

70%

afferma che un minor numero di riunioni e di e-mail migliorerebbe la produttività

C'è anche una componente culturale: ad esempio, il 57% dei partecipanti che dichiara di sentirsi “un membro apprezzato del proprio team al lavoro” afferma anche di essere più produttivo rispetto al periodo pre-Covid, con un aumento di 24 punti percentuali rispetto a chi non si sente apprezzato.

Se i leader vogliono incrementare in modo significativo la produttività, devono trovare il modo di eliminare gli ostacoli che bloccano i loro dipendenti meno produttivi e di concentrarsi su ciò che è efficace per quelli che danno il meglio di sé. Oltre alle metriche empiriche, esiste un'argomentazione commerciale convincente per gli aspetti intangibili.



Il futuro del lavoro richiede un approccio più collaborativo tra i leader e i loro team. In qualità di professoressa di Leadership (Konosuke Matsushita) alla Harvard Business School, Leslie Perlow studia come la comunicazione aperta e la sperimentazione permettano ai team di trovare le strategie migliori per le loro esigenze specifiche. “I leader e i loro collaboratori devono dialogare e sperimentare per individuare l’approccio migliore per le loro organizzazioni, stabilendo infine obiettivi e traguardi chiari e affidandone l’esecuzione ad accordi a livello di team che permettano alle unità più piccole di svolgere il loro lavoro al meglio”, afferma l’esperta.

Tutto ciò rafforza il risultato finale, perché le persone che attualmente si sentono più produttive sul lavoro rispetto a prima della pandemia hanno una probabilità significativamente maggiore rispetto alle loro controparti di avere un maggiore impatto sul lavoro. Si sentono più sicure della loro capacità di raggiungere gli obiettivi (90% rispetto al 75%) e hanno maggiori probabilità di superare le aspettative dei manager (36% rispetto al 19%).

Il potenziale illimitato ma inutilizzato dell'IA e dell'automazione



Le persone più produttive hanno il

242%

di probabilità in più di utilizzare l'IA rispetto alle loro controparti meno produttive

A livello globale, i lavoratori risparmiano in media

3,6 h

alla settimana grazie all'automazione

Una tecnologia realmente trasformativa non si presenta spesso: la stampa, la lampadina, il telefono, internet, lo smartphone e, ora, l'intelligenza artificiale. L'evoluzione a cui assistiamo ci ha portato ai confini di una nuova frontiera e le aziende che non trovano il modo di sfruttare il potenziale dell'automazione e dell'IA perderanno un enorme vantaggio competitivo.

“Le tecnologie basate sull'IA generativa miglioreranno l'efficienza dei lavoratori della conoscenza automatizzando le attività ripetitive, offrendo approfondimenti e consigli per il processo decisionale e consentendo una migliore collaborazione”, afferma Jungkyu Choi, responsabile del gruppo di IA multimodale presso la LG AI Research di Seoul. “In definitiva, i lavoratori possono concentrarsi su compiti che richiedono intelligenza e creatività umana, portando a una maggiore produttività e innovazione”.

Tra i lavoratori intervistati, quelli più produttivi, che hanno un impatto maggiore sull'organizzazione e che godono di un migliore benessere generale sul lavoro, hanno una probabilità significativamente maggiore di utilizzare l'IA (242%) e le automazioni (78%) rispetto alle loro controparti meno produttive.

Quasi la metà degli intervistati dichiara di utilizzare le automazioni per svolgere più lavoro in meno tempo e con meno risorse e un buon 74% ha recuperato almeno due ore alla settimana da dedicare ad attività che hanno un maggiore impatto sull'azienda.

Tra i vari settori, le persone del settore tecnologico sono le più propense a implementare le automazioni, soprattutto per la condivisione e l'archiviazione dei file. I team di ingegneria, IT e design sono quelli che utilizzano di più l'IA, mentre i team di vendita, assistenza e marketing hanno le maggiori opportunità di utilizzo degli strumenti più recenti.

Casi d'uso dell'IA

Creazione e modifica di contenuti

58%

Trascrizioni vocali e script per l'assistenza clienti

49%

Creazione di immagini e video

44%

Scrittura di codice

42%

Team che utilizzano processi automatizzati



Sebbene il 77% dei nostri intervistati affermi che la possibilità di automatizzare le attività di routine migliorerebbe notevolmente la loro produttività, solo il 45% afferma che i loro team hanno creato automazioni per rendere i processi di lavoro più semplici o più efficienti. Questa discrepanza potrebbe avere ripercussioni sulle aziende che non si muovono rapidamente per mettersi al passo.

Chi utilizza le automazioni ha una probabilità significativamente maggiore di aumentare la propria produttività sul lavoro (il 57% delle persone attualmente più produttive utilizzano le automazioni, rispetto al 32% delle loro controparti). Lo stesso vale per l'utilizzo dell'IA sul lavoro (il 41% delle persone più produttive utilizza l'IA sul lavoro, rispetto ad appena il 12% delle loro controparti).

“Con il tempo che risparmiano, i lavoratori della conoscenza possono concentrarsi sulla cura delle risorse raccolte dall'IA e sulla valutazione della loro qualità, avendo così più tempo da dedicare alla creazione di nuove idee e innovazioni”, afferma Koo Ping Shung, direttore delle attività di tirocinio e cofondatore di Data Science Rex.

I maggiori vantaggi legati all'utilizzo delle automazioni

62%

ottiene di più in meno tempo e con meno risorse

44%

ha un maggiore impatto sull'attività aziendale

36%

crea un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata

45%

degli intervistati attualmente utilizza le automazioni

77%

afferma che la possibilità di automatizzare le attività di routine migliorerebbero la propria produttività

Cosa si intende davvero per flessibilità?



L'esodo improvviso dagli uffici causato dalla pandemia ha creato una forte scossa nel mondo imprenditoriale e, ora che il peggio è passato, le aziende non sanno ancora come affrontare il futuro.

La flessibilità non si limita solo al luogo di lavoro, ma riguarda anche le modalità e gli orari di lavoro. Ciò significa riflettere attentamente sul design dell'ufficio e sugli orari di lavoro, e scegliere consapevolmente gli ambienti più adatti a determinate attività. C'è un tempo e un luogo per ogni cosa, e le organizzazioni con la produttività più elevata si sono prese il tempo di fare queste considerazioni.

“Sono finiti i tempi in cui la produttività si misurava in base al numero di ore trascorse in ufficio o alle chiamate ricevute”, afferma Donald Knight, Chief People Officer di Greenhouse Software, un'azienda di reclutamento di talenti. “Piuttosto, le aziende post-pandemia misurano il successo basandosi sulla salute complessiva dell'organizzazione e dei dipendenti. La chiave è formare leader che incarnino una cultura di flessibilità e fiducia”.

I dati dimostrano che, se implementati in modo consapevole, gli approcci flessibili al lavoro consentono di ottenere livelli più elevati di produttività e concentrazione. C'è sempre spazio per la collaborazione di persona (che i dipendenti dicono di voler sfruttare per fare brainstorming, costruire la community e prendere decisioni di gruppo). Ma, come sottolinea Taaffe della Northwestern University, non esiste una soluzione universale uguale per tutti ed è fondamentale ricordare che la fiducia è alla base di un ambiente di lavoro sano. “Se i manager dirigenti sono diffidenti e non credono che qualcuno stia facendo il proprio lavoro, non è tanto una questione di mancanza di flessibilità nei confronti del lavoro da remoto, ma piuttosto di chiarezza su ciò che quella persona deve fare”, afferma l'esperta. “Sono coinvolti? Sono abbastanza qualificati o ricevono la formazione necessaria? Sanno qual è il loro ruolo in un contesto più ampio?”

“Le aziende stanno misurando il successo in base alla salute complessiva dell'organizzazione e dei dipendenti”.



Donald Knight
Chief People Officer, Greenhouse Software

Bisogna creare un ambiente di fiducia, tramite aspettative chiare e la sicurezza di poter dire cosa va bene e cosa non va bene”.

L'importante è che gli orari e i luoghi di lavoro siano adeguati al tipo di lavoro svolto e che gli accordi di ciascun team siano ben definiti. I dati sono chiari: soluzioni flessibili possono aumentare significativamente la produttività, a patto che soddisfino le attuali esigenze dell'azienda.

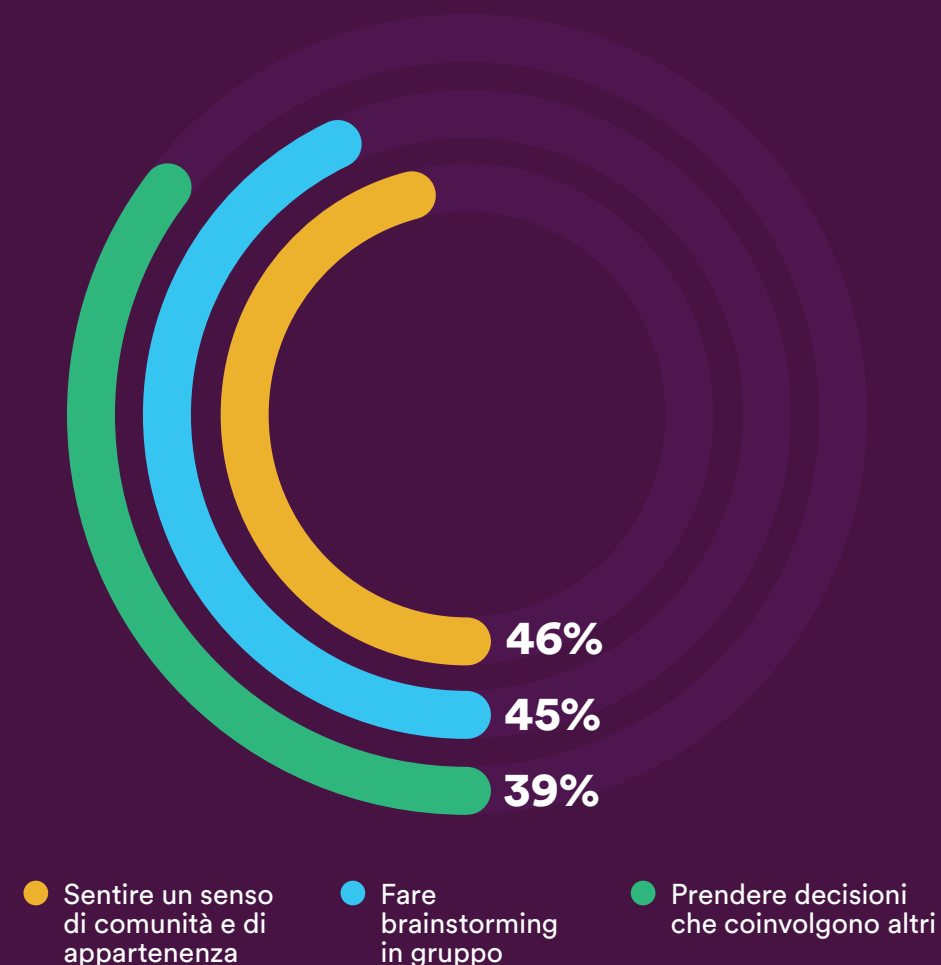
77%

afferma che la presenza in ufficio del loro team di collaboratori diretti nello stesso momento aumenterebbe la loro produttività

La flessibilità può avere un aspetto diverso a seconda degli obiettivi e delle esigenze di un team. Ad esempio, il 77% concorda sul fatto che, quando lavora dall'ufficio, vuole che sia presente anche il suo team di collaboratori diretti. Queste persone infatti ritengono che la presenza degli altri migliori la loro produttività. Di questi intervistati, tuttavia, più della metà dichiara che il proprio team (non solo l'azienda) si trova in aree geografiche diverse. Pertanto, coordinare le giornate di lavoro del team in ufficio non è sempre la stessa cosa che lavorare nello stesso ufficio.

Si tratta di una situazione ricca di sfumature e i leader devono valutare attentamente quali attività è meglio portare a termine da soli o in remoto (deep work, riunioni) e quali invece traggono vantaggio dalle dinamiche di gruppo (ideazione, brainstorming, sviluppo delle competenze).

Tipo di lavoro considerato “più produttivo” in ufficio

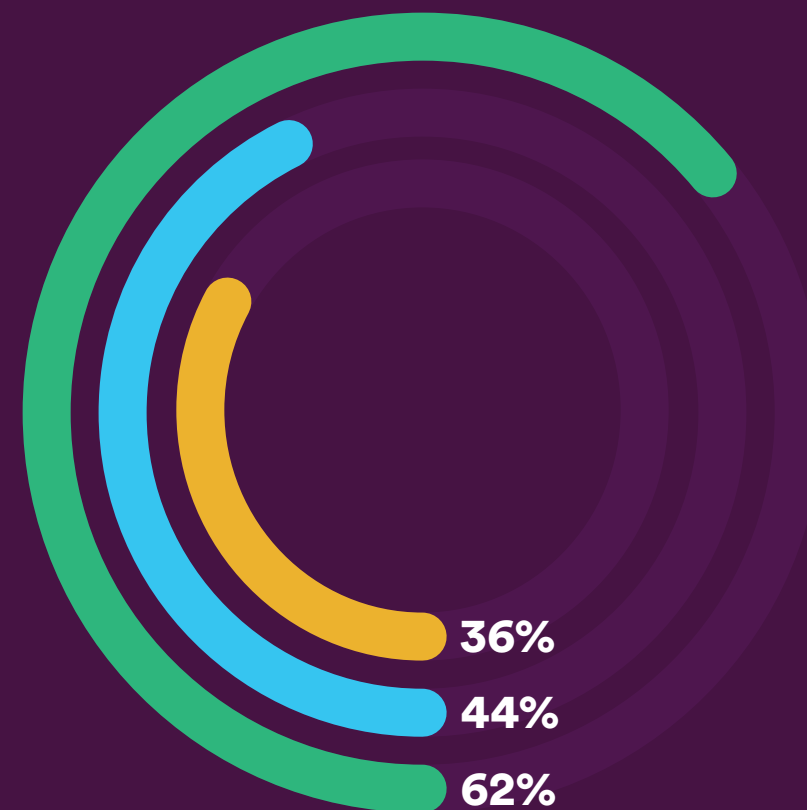


“Anche se c’è chi vorrebbe tornare al passato, il paradigma del lavoro ibrido è destinato a continuare e offre a ogni settore e organizzazione l’opportunità di raggiungere enorme efficienza, ma è un lavoro complicato e caotico”.



Prashanth Chandrasekar
CEO, Stack Overflow

I maggiori vantaggi dell'utilizzo dell'automazione



- Ha un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata
- Ha un maggiore impatto sull'attività aziendale
- Ottiene di più in meno tempo e con meno risorse

Un percorso verso una collaborazione produttiva



In media, i dipendenti trascorrono il

32%

del loro tempo su un lavoro performativo che apparentemente sembra produttivo

Gli intervistati affermano che il

43%

delle riunioni potrebbe essere eliminato senza effettive ripercussioni negative

La collaborazione tra team non è necessariamente facile o chiara. Quando le persone non sono sulla stessa lunghezza d'onda, si crea disorganizzazione e si compromette la capacità di resilienza dell'organizzazione di fronte a cambiamenti imprevisti. Ma quando un gruppo di persone lavora insieme (sfruttando la creatività collettiva, il talento e l'innovazione in modo efficiente) è in grado di creare risultati di gran lunga superiori a quelli che ciascuna persona avrebbe potuto ottenere individualmente.

Alla luce dei risultati principali del sondaggio, ecco i nostri consigli più efficaci per permettere ai leader proattivi di ottenere incrementi di produttività senza precedenti, anche durante i periodi di riduzione delle spese.

Bandisci le distrazioni e il multitasking con una piattaforma che supporta la concentrazione, la possibilità di scegliere tra vari strumenti, la flessibilità e i flussi di lavoro automatizzati. I lavoratori che attualmente sono più produttivi rispetto al periodo precedente al 2020 sono maggiormente in sintonia con i loro team e utilizzano più strumenti di collaborazione sia a casa che in ufficio. Quando gli strumenti sono sparsi e isolati, tuttavia, possono causare problemi. La produttività si raggiunge quando gli strumenti sono integrati in un'unica piattaforma che permette ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro da un'unica postazione, invece di dover passare continuamente da una dashboard all'altra.

Elimina il lavoro performativo e opta per meno riunioni, ma più efficienti. Sappiamo che le maggiori difficoltà in termini di produttività includono la perdita di tempo dovuta a riunioni non necessarie, valanghe di e-mail e attività che non contribuiscono direttamente al profitto dell'azienda.

Secondo i nostri intervistati, quasi il 43% delle riunioni potrebbe essere eliminato senza effettive ripercussioni negative. Questa statistica è ancora più significativa per i manager e i leader senior, che trarrebbero un vantaggio enorme dalla riduzione delle riunioni. In quest'ottica, i team dovrebbero promuovere riunioni improvvisate per risolvere rapidamente i problemi, oltre a clip audio e video asincroni per trasmettere le informazioni.

Metti i dipendenti in condizione di introdurre innovazioni con l'IA e l'automazione. Solo il 23% dei dirigenti ha migliorato le risorse tecnologiche della propria azienda nel tentativo di aumentare la produttività negli ultimi sei mesi. In questo periodo sono stati lanciati una serie di strumenti che promettono di trasformare il lavoro come lo intendiamo oggi. Il nostro consiglio è di trovare una piattaforma che permetta ai lavoratori di costruire flussi di lavoro che automatizzino i processi aziendali ripetitivi come le approvazioni, le richieste e le revisioni di codice. Integra chatbot basati sull'IA in grado di collegarsi a un'unica dashboard e di gestire in modo sicuro tutti i dati di proprietà.

Queste azioni non solo offrono ai dipendenti un vantaggio informativo, ma portano a un ritorno sull'investimento (ROI) concreto, facendo risparmiare tempo e denaro, migliorando la qualità generale del lavoro, aumentando la soddisfazione e la conservazione dei dipendenti e riducendo la dipendenza dai team IT. Ci sono opportunità ovunque, soprattutto per i team di vendita, assistenza e marketing. Ad esempio:

- I team di vendita possono automatizzare l'approvazione delle offerte e aggiornare i record dei clienti
- Il servizio clienti può affidarsi a chatbot basati sull'IA per inoltrare le richieste al contatto giusto
- I team IT possono monitorare e rispondere automaticamente agli eventi anomali
- Gli ingegneri informatici possono eseguire revisioni e test con l'ausilio dell'IA
- I marketer possono automatizzare elementi della loro produzione sui social media e utilizzare modelli basati su GPT per facilitare la creazione di contenuti

Ma questi strumenti sono ancora lontani dall'adozione di massa: il 60% degli intervistati ha dichiarato che le aziende in cui lavorano non hanno ancora incorporato l'IA, mentre, come già detto, il 77% afferma che le attività automatizzate aumenterebbero significativamente la loro produttività.

“Occorre definire una missione e una comunità dove le persone vogliono lavorare. Quando sono motivate da passione, senso di appartenenza e valore, puoi fidarti di loro”.



Debbie Lovich

Direttrice generale/Partner senior, Boston Consulting Group

Il successo degli schemi di lavoro flessibili si basa sulla fiducia. Alcuni dipendenti in posizione marginale potrebbero approfittarne, ma non c'è libertà senza rispondere del proprio operato. In questo contesto, le valutazioni delle prestazioni con metriche chiare possono di fatto essere uno strumento per creare fiducia.

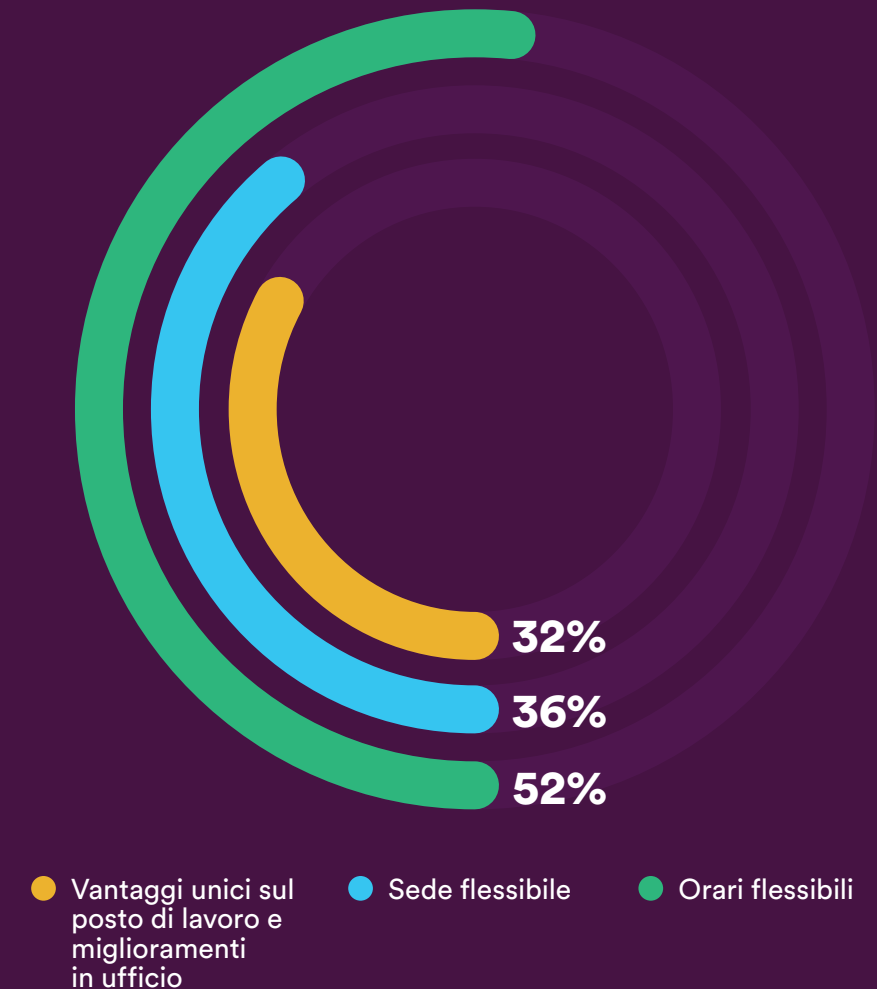
“Se assumi un atteggiamento ‘noi contro loro’, in cui la gestione è in contrasto con i dipendenti, fallire sarà inevitabile”, afferma Debbie Lovich, Direttrice generale e Partner senior del Boston Consulting Group. “Devi creare una missione e una comunità dove le persone vogliono lavorare. Quando sono motivate da passione, senso di appartenenza e valore, puoi fidarti di loro”.

Gli aspetti intangibili della leadership contano e i manager devono impegnarsi di più per sostenere il benessere dei loro collaboratori. Anche se può essere difficile misurare l'aspetto esperienziale del lavoro, i team vedono risultati positivi quando costruiscono consapevolmente una cultura che dà priorità al lavoro di squadra e al rispetto, stimolando l'entusiasmo dei dipendenti per gli obiettivi aziendali e dando alle persone il tempo necessario per concentrarsi sul proprio lavoro. Nonostante ciò possa sembrare soggettivo, la produttività è maggiore quando i dipendenti provano entusiasmo per il futuro della loro azienda, sono membri apprezzati dei loro team e ricevono eque opportunità per massimizzare il loro contributo sul lavoro.

La posta in gioco è alta. Se non si affrontano questi problemi, si rischia di distruggere la produttività. Per il 49% degli intervistati che non si sentono più produttivi oggi rispetto a prima della pandemia, i fattori principali sono “non sentirsi supportati dal proprio manager” e “dover affrontare troppe crisi o troppo caos sul lavoro”.

È compito del manager difendere il team da queste sfide.

I modi migliori con cui i datori di lavoro possono promuovere la produttività





Il punto della situazione

È il momento della verità per il lavoro moderno.

Negli ultimi anni le aziende hanno affrontato ondate di cambiamenti. In un primo momento, la pandemia ha scatenato un esodo globale dall'ufficio, mentre ora l'IA e l'automazione promettono un futuro entusiasmante ma incerto. È comprensibile che ci sia un disaccordo su come misurare al meglio la produttività a fronte di tutti questi elementi in rapida evoluzione. Inoltre, nonostante l'entusiasmo per l'automazione e l'IA, molte aziende non sfruttano appieno il loro potenziale.

Piuttosto che cercare una soluzione universale, le aziende dovranno adoperarsi per studiarsi e trovare soluzioni creative in base alle esigenze della propria organizzazione.

Il percorso da seguire richiede una mente libera e nuove idee. Sebbene lo sconvolgimento dovuto alla pandemia sia stato significativo, ora abbiamo un'opportunità ancora migliore di riprogettare il lavoro, non a causa di restrizioni improvvise, ma sulla base di conoscenze reali su quando, dove e come lavoriamo meglio.

Appendice



Il principale blocco alla produttività rilevato dal personale di ufficio

Dedicare troppo tempo a riunioni ed e-mail

Problemi di motivazione

Dedicare troppo tempo a riunioni ed e-mail

Dedicare troppo tempo a riunioni ed e-mail

Dedicare troppo tempo a riunioni ed e-mail

Difficoltà di coordinamento o di comunicazione con i colleghi di lavoro

Dedicare troppo tempo a riunioni ed e-mail

Difficoltà di coordinamento o di comunicazione con i colleghi di lavoro

Problemi di motivazione

Problemi di motivazione

Il principale blocco alla produttività rilevato dai manager

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Dedicare troppo tempo a riunioni ed e-mail

Aiutare il mio team a raggiungere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Aiutare il mio team a rimanere motivato

Percentuale di adozione di strumenti di IA per aumentare la produttività

27%

21%

23%

29%

75%

10%

35%

10%

21%

21%

Percentuale di adozione dell'automazione dei processi per aumentare la produttività

45%

45%

40%

51%

75%

21%

54%

43%

36%

39%

Ore settimanali risparmiate grazie all'automazione dei processi

3,6

3,3

3

3,5

4,9

2,4

3,6

3

3,3

3,5

Il modo migliore in cui i datori di lavoro possono stimolare la produttività

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili

Orari di lavoro flessibili



slack

from  Salesforce