

Una checklist del vostro passaggio al lavoro ibrido

Il lavoro ibrido può soddisfare Roberta della contabilità, Giovanni delle risorse umane e gli altri componenti della vostra azienda?

Il mondo del lavoro è cambiato per sempre. Negli ultimi due anni è emerso il concetto di lavoro ibrido, che fa variare la quantità di tempo che i lavoratori trascorrono sul posto di lavoro tradizionale. Le aziende e i lavoratori stanno esplorando quali modelli funzionano meglio per loro. Questa flessibilità è in gran parte accettata e probabilmente la vivremo ancora a lungo; ecco perché le aziende devono rimanere in contatto con le esigenze individuali dei loro dipendenti, ma anche le esigenze particolari del business.

Ecco una "check-list" per valutare la vostra transizione al lavoro ibrido.



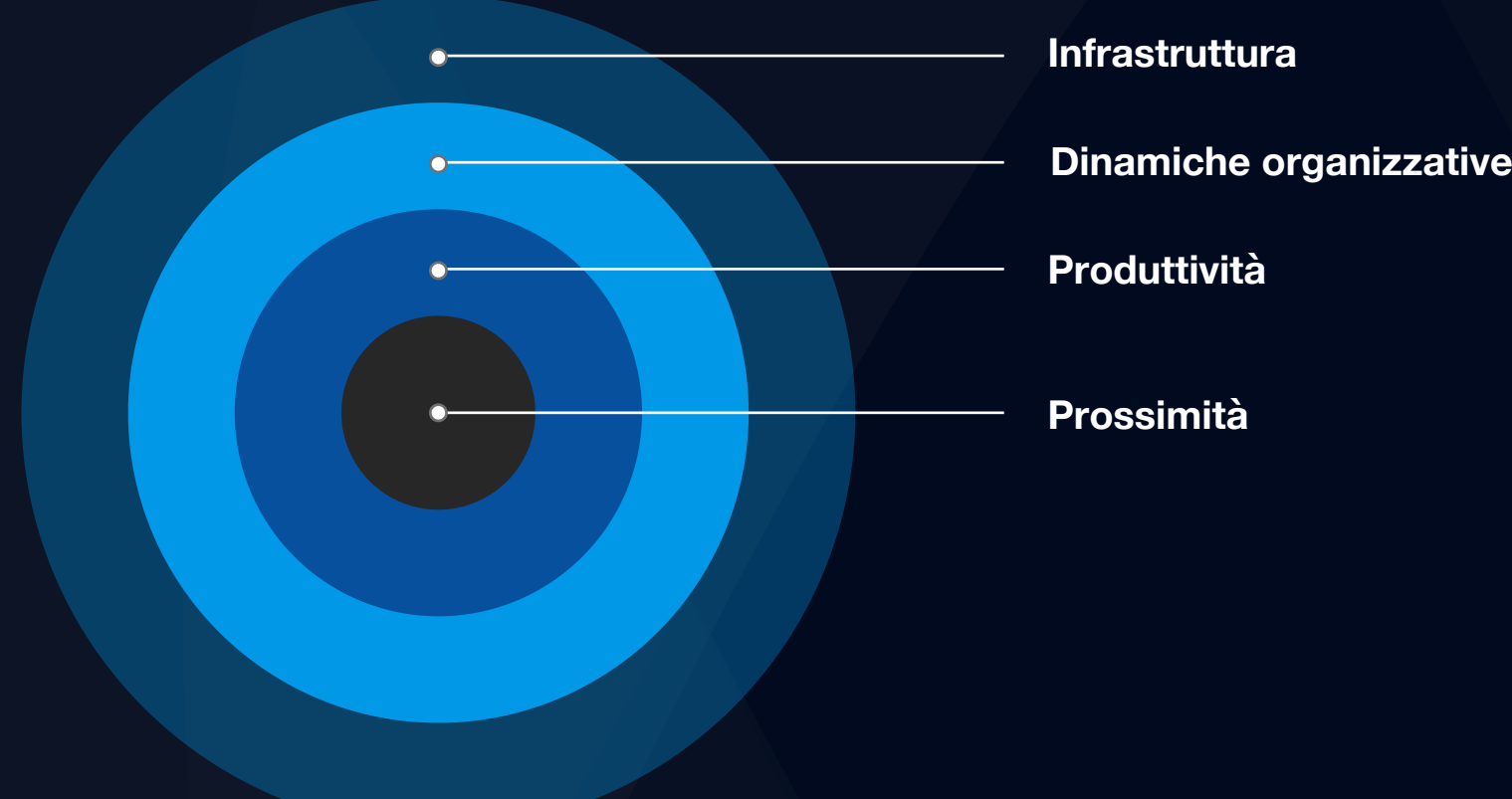
Definite l'approccio al lavoro ibrido

Il lavoro ibrido rende più flessibili i luoghi e i tempi di svolgimento di compiti e mansioni. Ognuno ha preferenze diverse. Un'azienda può continuare a funzionare efficacemente quando le persone lavorano in luoghi e orari diversi? Usate il quadrante per vedere in quale tipologia di lavoro ibrido vi trovate.



Quando progettate i ruoli ibridi, tenete conto di questi fattori

I ruoli ibridi devono allinearsi con le esigenze del lavoro e del dipendente e mitigare il rischio. Prossimità, produttività, dinamiche organizzative, infrastrutture e tecnologie abilitanti sono aree chiave su cui concentrarsi.



Persone

Otto aspetti del lavoro ibrido da gestire bene.

- 

Produttività

Per progettare modelli di lavoro ibrido che apportino benefici al dipendente e al datore di lavoro, considerate i driver di produttività nei diversi ruoli.
- 

Collaborazione

Anche se abbiamo strumenti di collaborazione online, a molti piace incontrarsi di persona. È probabile che funzioni meglio un approccio strutturato che combini incontri a distanza e di persona.
- 

Cultura

I leader e i manager dovranno assicurarsi che l'interazione online e di persona definisca e rafforzi la cultura aziendale.
- 

Attrarre, sviluppare e trattenere i talenti

I dipendenti e i potenziali nuovi dipendenti si attenderanno flessibilità negli orari e nei luoghi, così come i processi e le infrastrutture per sviluppare e sostenere la loro progressione di carriera come la formazione, il mentoring e il supporto, sia sul posto di lavoro che a distanza.
- 

Equità e inclusione

Tutti i lavoratori, a distanza e sul posto di lavoro, dovrebbero essere trattati equamente e avere le stesse opportunità. Le chiacchierate davanti a un caffè possono essere ripensate online.
- 

Supporto

I manager avranno bisogno di formazione, strumenti e tempo per aiutarli a gestire le diverse interazioni tipiche del lavoro ibrido.
- 

Dovere di assistenza

I datori di lavoro hanno le stesse responsabilità di salute e sicurezza per i dipendenti, sia che lavorino in ufficio o da casa.
- 

Implicazioni fiscali

Se viene adottata una vera politica di "lavoro ovunque", devono essere considerati i requisiti di residenza fiscale e la legge fiscale. L'equità generale deve essere mantenuta.

Tecnologia

Quattro esigenze aziendali che la vostra tecnologia deve soddisfare

Nessuna singola tecnologia coprirà tutte le esigenze di ogni azienda. La giusta combinazione tra gli elementi permetterà il successo del lavoro ibrido. Potete iniziare a valutare cosa funzionerà meglio per la vostra organizzazione concentrandovi prima su ciò che soddisferà le esigenze primarie che sono comuni a tutte le aziende:

- Connettersi al proprio ambiente d'ufficio, alle applicazioni e ad altri strumenti.
- Comunicare con colleghi e clienti.
- Collaborare con i clienti, i team e l'azienda in generale.
- Per aiutare voi e la vostra squadra a lavorare in modo più efficace.

Evoluzione

Tre cose da tenere sempre sotto controllo.

- 

Bilanciare le esigenze del lavoro e del dipendente

Se riuscite a migliorare la produttività e la soddisfazione mentre lavorate seguendo un modello ibrido, allora è fatto per voi.
- 

Mettere l'equità al centro del vostro progetto di lavoro ibrido

Assicuratevi che tutti possano contribuire allo stesso modo nelle riunioni e che ci siano appropriate opportunità di apprendimento e crescita per i nuovi dipendenti. Siate sensibili al fatto che il lavoro da casa non è l'ideale per tutti.
- 

Imparare e valutare continuamente

È fondamentale avere la giusta tecnologia e infrastruttura, accordi legali/contrattuali, formazione e supporto. Osservate cosa funziona per la vostra azienda ed evolvete il vostro approccio nel tempo.

Tutti possono essere felici

Roberta della contabilità sceglie di lavorare dalle 9 alle 5 in ufficio, mentre Giovanni delle risorse umane preferisce rimanere flessibile, e questi sono solo due degli innumerevoli scenari. Seguendo le nostre linee guida e affrontando il lavoro ibrido in modo strutturato ed equo, sono poche le ragioni per cui i dipendenti non possono scegliere dove e quando lavorare. E, soprattutto, questo permetterà alle aziende di essere produttive.