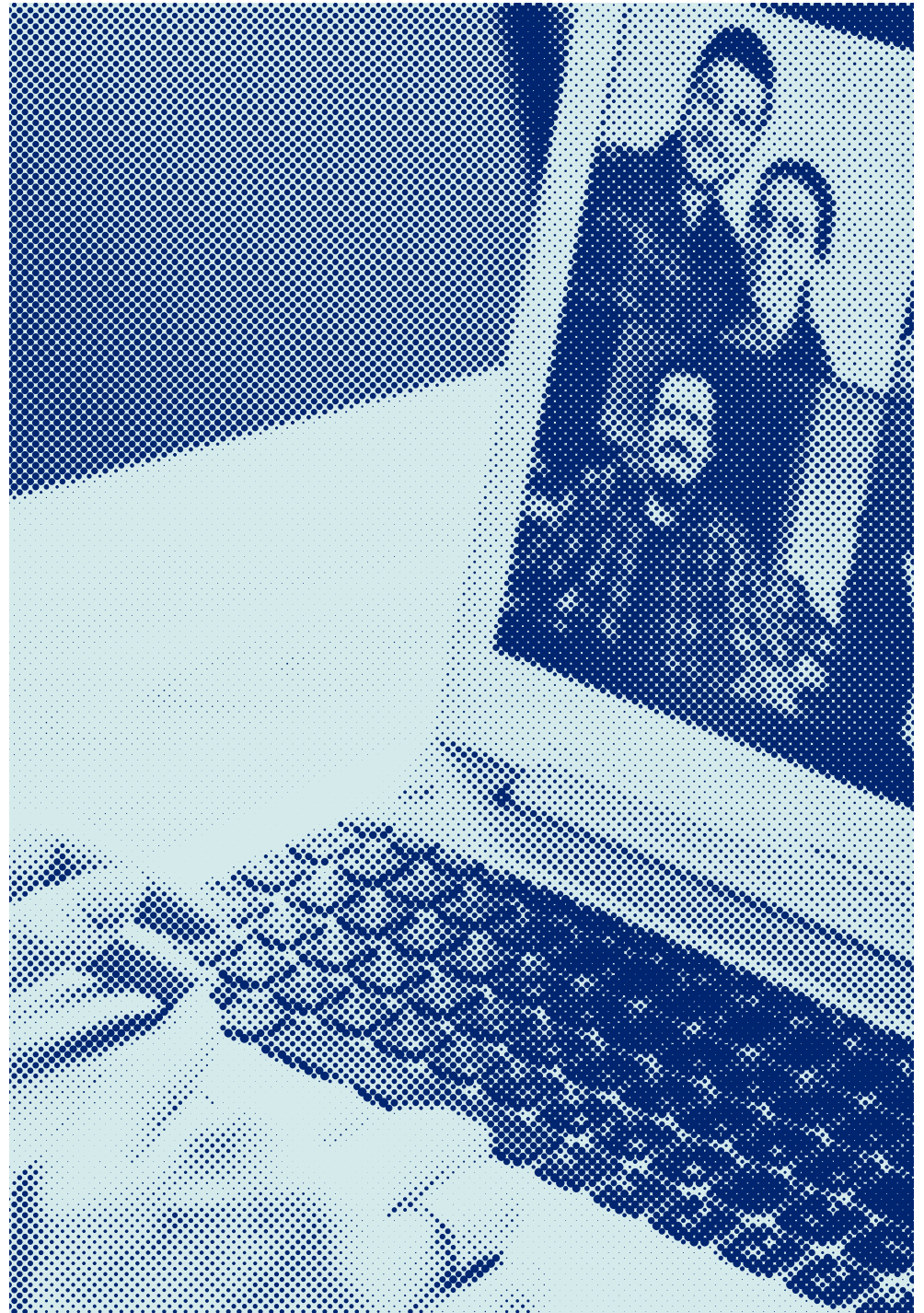


The New Workplace Report

Ein unternehmerischer Balanceakt

Okta Inc.



Inhalt	2	Einleitung
	4	Der neue dynamische Arbeitsplatz
	10	Die Grenzen von Remote-Work
	12	Flexibel in die Zukunft
	14	Den «New Workplace» schützen

Einleitung

Die Zukunft der Arbeit hat sich für immer verändert.

2020 wurde unser Leben radikal auf den Kopf gestellt. Die veränderte Situation bietet sowohl Herausforderungen als auch Chancen. So haben wir gelernt, uns auf einen Arbeitsalltag einzustellen, der unter anderem von Marathon-Videomeetings bestimmt wird. Ganz selbstverständlich geben wir unseren Kollegen und Kunden Einblicke in unsere persönlichen vier Wände. Die Verlagerung der Arbeit weg vom Firmenschreibtisch hat die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, grundlegend verändert. Und das hat langfristige Auswirkungen für unsere Zukunft.

Daher fragen wir uns: Was bedeutet das für Unternehmen?

Die Ergebnisse unserer Studie in 2020 haben vorausgesagt, dass «Vieles nicht mehr so sein wird wie vorher». Ein Jahr später ist diese Vorhersage zur Gewissheit geworden. Unsere aktuelle Studie untersucht die Auswirkungen der vergangenen vierzehn Monate für die Zukunft – wirtschaftlich, beruflich und kulturell.

Die Ziele von Verantwortlichen in Unternehmen haben sich verändert: Bisher lag der Fokus auf dem vorübergehenden Management einer dezentralen Belegschaft. Jetzt geht es um den Aufbau einer starken, mitarbeiterzentrierten Arbeitsumgebung für die Zukunft. Diese Herausforderung bedeutet einen neuen Status Quo: Es geht um die Neudefinition des Begriffs «Arbeitsplatz» und darum, dass wir theoretisch überall arbeiten können.

Remote, hybrid, flexibel oder dynamisch – egal wie wir es nennen: Unternehmen, die wettbewerbsfähig bleiben und die besten Talente gewinnen wollen, müssen die traditionellen Rahmenbedingungen für Arbeitsplätze neu bewerten. Nur wenn Unternehmen den Fokus auf Flexibilisierung und Work Experience legen, können ihre Mitarbeitenden maximal produktiv und erfolgreich sein – egal von wo sie arbeiten.

Bei Okta haben wir uns bereits vor der Pandemie für dieses Konzept stark gemacht. Schon vor März 2020 arbeiteten mehr als 30 Prozent unserer Mitarbeitenden remote. In den letzten Jahren haben wir entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen, die Remote-Work unterstützen, und eine Unternehmenskultur gefördert, die agileres, flexibleres Arbeiten ermöglicht. Wir hoffen, dass dieses Konzept andere Unternehmen auf ihrem Weg der Transformation inspiriert.

Unsere Untersuchungen belegen die steigende Nachfrage nach flexiblen Optionen, von überall und zu jeder Zeit arbeiten zu können. Sowohl für Unternehmensverantwortliche als auch für Mitarbeitende bleibt jedoch die Sorge um die Produktivität und die Frage nach Formen der Zusammenarbeit. Und Unternehmen stehen noch immer vor der Herausforderung, ausreichende Infrastruktur und sichere Technologie für die dezentral arbeitende Belegschaft bereitzustellen – zusätzlich zu den traditionellen «physischen» Büros.

2021 stehen die Entscheider in Unternehmen vor einer einzigartigen Herausforderung: Es geht darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Empowerment, die Zufriedenheit und die Produktivität der Mitarbeitenden fördern – und dabei gleichzeitig den Geschäftserfolg nicht beeinträchtigen.

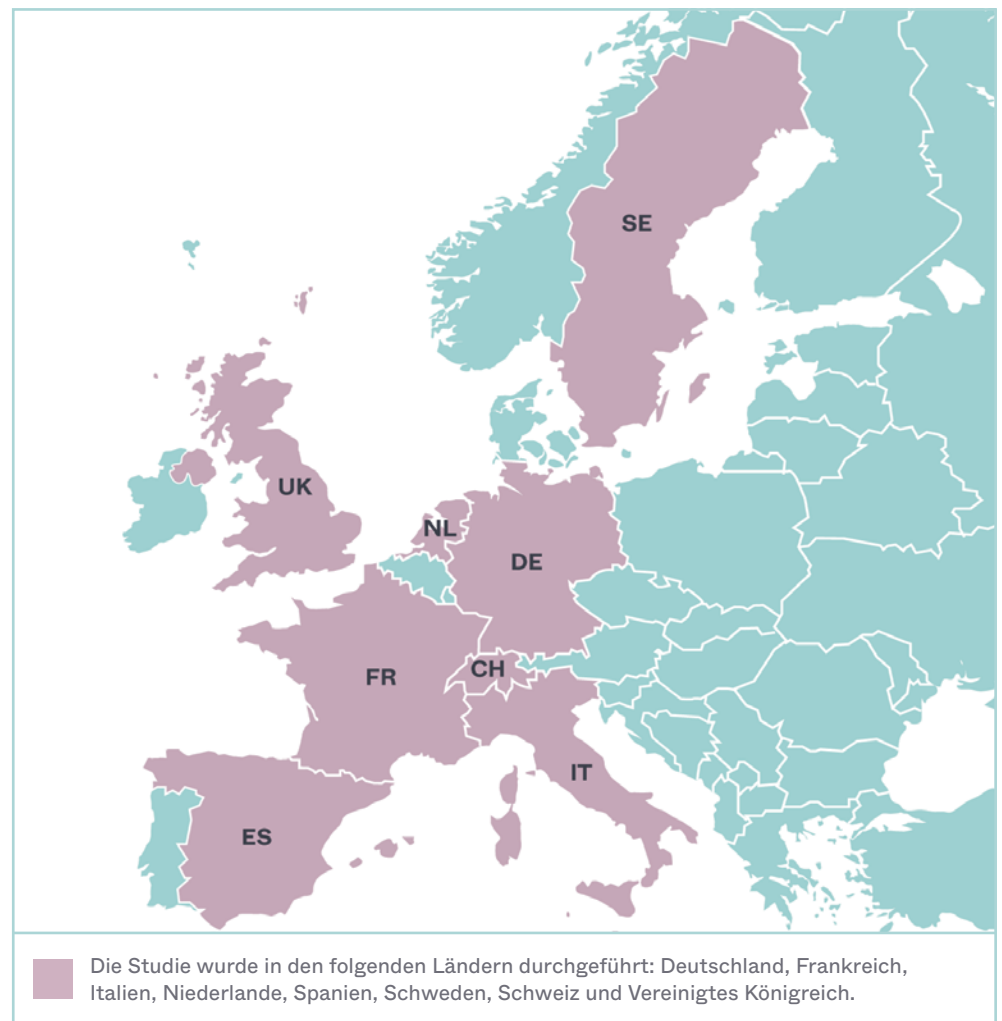
Unsere Studie zeigt eines jedoch deutlich: Es gibt nicht mehr das eine Arbeitsplatzmodell, das allen gerecht wird.

Methodologie

Diese Studie folgt auf den Report **«Arbeitsplätze der Zukunft – Wie kann Arbeit nach 2020 gestaltet werden?»** und wurde unabhängig für Okta nach den Richtlinien des Market Research Council von Censuswide durchgeführt.

Der vorliegende Bericht basiert auf einer Umfrage unter mehr als 10.000 Büroangestellten in acht europäischen Ländern und zwölf Branchen. Sie untersucht die wichtigsten Aspekte der aktuellen Arbeitsbedingungen und erforscht Perspektiven für die Zukunft der Arbeit.

Die neuen Erkenntnisse geben tiefe Einblicke, wie sich die Arbeitswelt von der traditionellen «Nine-to-five»-Büroarbeit hin zu dezentraler Remote Work verändert hat und wie sich die Arbeitsdynamik nach der Pandemie weiterentwickeln wird.



Der neue dynamische Arbeitsplatz

Remote, flexibel, hybrid, dynamisch

Die Pandemie hat bewiesen, dass eine breite Masse an Arbeitnehmern effektiv von zu Hause arbeiten kann. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Nachfrage nach Homeoffice-Optionen immer grösser wird. So wünschen sich 48 Prozent der in der Schweiz Befragten eine Mischung aus Heim- und Büroarbeit. Weitere 14 Prozent wollen dauerhaft von zu Hause arbeiten.

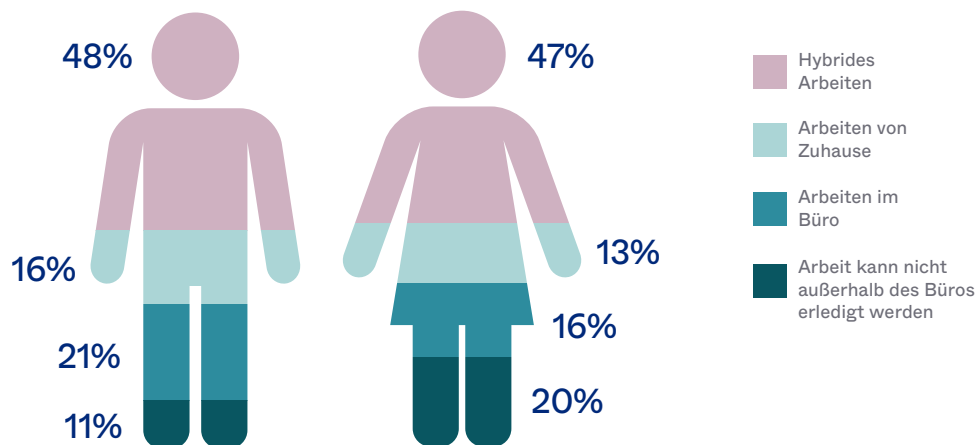
Nach einem weiteren Jahr mit Remote Work haben sich auch die Präferenzen weiterentwickelt. In unserer Studie von 2020 wollten durchschnittlich 29 Prozent der Arbeitnehmer in Europa Vollzeit ins Büro zurückkehren. Im Jahr 2021 sind es in der Schweiz nur noch 19 Prozent. In Deutschland bekunden immerhin 22 Prozent Interesse an einer dauerhaften Rückkehr ins Büro, im Vereinigten Königreich sind es 16 Prozent und in Schweden 15 Prozent.

Für einige hat sich die Begeisterung für die Neuartigkeit von Remote Work bereits abgenutzt, und viele freuen sich nun auf die Rückkehr zum früheren Arbeitsplatz. Die Studie aus dem letzten Jahr ergab, dass durchschnittlich 49 Prozent aller Befragten persönliche Gespräche und 48 Prozent die Beziehungen zu ihren Kollegen vermissen, schon nachdem sie nur zwei Monate lang remote gearbeitet hatten. Nachdem nun ein weiteres Jahr vergangen ist, haben sich diese Bedürfnisse vermutlich eher verstärkt.

Bei der Untersuchung der Arbeitspräferenzen ist es wichtig, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen. **Fast doppelt so viele Männer wie Frauen** sagen, dass sich die Arbeit von zu Hause aus positiv auf ihre Karriere ausgewirkt hat. Unsere Studie zeigt zudem, dass länderübergreifend 19 Prozent der Männer gerne für immer von zu Hause arbeiten würden, verglichen mit 15 Prozent der Frauen. In der Schweiz sind es 16 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen.

Durch dynamische Arbeitsumgebungen haben Mitarbeitende es selbst in der Hand, ihre Produktivität durch eigene Entscheidungen zu gestalten. Dieses Konzept mag für Unternehmen zunächst abschreckend wirken. Zudem sind die Wünsche der Arbeitnehmer nicht einheitlich: Einige Mitarbeitende werden sich dafür entscheiden, remote zu arbeiten und daher Organisationen bevorzugen, die diesen Lifestyle ermöglichen. Andere bevorzugen noch immer den traditionellen Büroraum. Die grosse Mehrheit will jedoch beides. Es liegt also an den Unternehmen, die Machbarkeit dieser Optionen sicherzustellen.

Anteil der Befragten in der Schweiz, die von Zuhause aus, im Büro oder hybrid – also sowohl im Büro als auch von Zuhause aus – arbeiten möchten.



Überall arbeiten, aber nicht überall hin umziehen

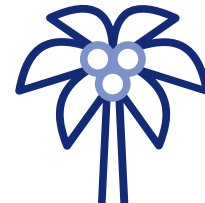
Durch Remote Work ist man nicht mehr an das Büro gebunden und kann theoretisch überall leben und arbeiten. Während dieses Konzept für einige verlockend klingt, fühlen sich andere in ihren Lebensumständen sehr wohl – auch wenn sie nun räumlich flexibler sind.

Vor die Wahl gestellt, würden sich 67 Prozent der Büroangestellten in der Schweiz dafür entscheiden, dort zu bleiben, wo sie heute sind. 6 von 10 (61 Prozent) sind mit ihrem derzeitigen Wohnort zufrieden und 33 Prozent würden gerne in der Nähe ihrer Familie bleiben. 26 Prozent wären bereit, innerhalb ihres Landes umzuziehen, und 7 Prozent würden sich für einen Umzug ins Ausland entscheiden. Die Zahlen für die Schweiz entsprechen dem Durchschnitt im Ländervergleich. Überdurchschnittlich sesshaft scheinen die Befragten in Frankreich und den Niederlanden, wo 82 Prozent bzw. 76 Prozent an ihrem aktuellen Wohnort bleiben möchten.

Wenn der Arbeitgeber komplett auf Remote-Work umstellen würde, würden



33%
der Büroangestellten
in der Nähe der Familie
bleiben wollen

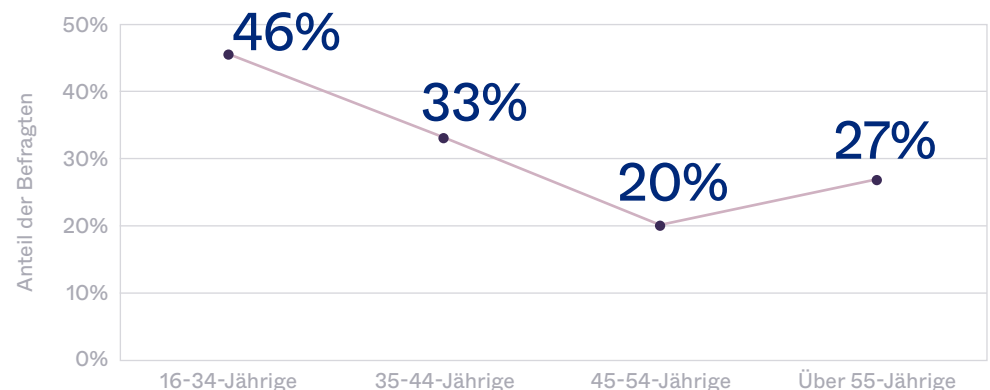


7%
würden sich für
einen Umzug ins
Ausland entscheiden

Generationsübergreifend sind die 45 - bis 54-Jährigen (80 Prozent) und die über 55-Jährigen (73 Prozent) eher dazu geneigt, dort zu bleiben, wo sie aktuell sind. Im Gegensatz dazu würden 42 Prozent der 16- bis 34-Jährigen woanders hinziehen. Insgesamt zeigen unsere Untersuchungen, dass sich vor allem jüngere Büroangestellte mehr Freiheit bei ihren Arbeitsoptionen wünschen – die Pandemie hat diese Erwartungen verstärkt. Eine Besonderheit in der Schweiz im Vergleich zum europäischen Durchschnitt ist jedoch, dass sich auch die über 55-jährigen einen Umzug eher vorstellen können als die Altersgruppe zwischen 45-54 Jahren. Das könnte auf die familiäre Situation zurückzuführen sein und den Wunsch nach Flexibilität und Selbstverwirklichung.

Unternehmen müssen heute einen Weg zu finden, um Mitarbeitende aller Altersgruppen zufrieden zu stellen und mit den richtigen Tools auszustatten. Und das alles unabhängig davon, ob sie vor Ort, im Büro oder in einem anderen Land arbeiten.

Generationenunterschied: Anteil der Büroangestellten in der Schweiz, die umziehen würden, wenn ihr Arbeitgeber komplett auf Remote Work umstellt.



Wird das Impfbzertifikat zum neuen Arbeitsausweis?

Viele Medien vermelden das Ende des traditionellen Büroarbeitsplatzes. Tatsächlich ist es jedoch sehr unwahrscheinlich, dass es in naher Zukunft soweit kommt. Büroräume sind ein fester Bestandteil der Arbeitswelt. Sie fungieren sowohl als beruflicher sowie als kultureller Mittelpunkt und bieten gleichzeitig wichtige Vorteile für diejenigen, die Remote-Arbeit als Herausforderung empfinden: Zum Beispiel Mitarbeitende, denen der nötige Platz fehlt, um komfortabel zu Hause zu arbeiten. Mit Lockdown-Erleichterungen stellen Sicherheitsvorkehrungen im Büro eine weitere Komponente dar, die Führungskräfte bedenken müssen.

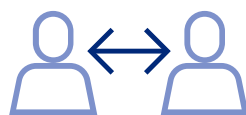
Für die meisten ist es das Wichtigste, dass sich die Mitarbeitenden bei der Rückkehr ins Büro sicher fühlen. 29 Prozent der befragten Büroangestellten in der Schweiz wünschen sich eine reduzierte Anzahl von Personen im Büro zur gleichen Zeit, 28 Prozent eine Maskenpflicht und 25 Prozent Social Distancing-Massnahmen.

Auch Impfungen bereiten den Weg in die Normalität. Aber sie kommen in Europa unterschiedlich schnell voran. Trotzdem sind Befragte länderübergreifend der Meinung, dass Impfpässe – etwa digitale IDs, die den Impfstatus bestimmen – helfen könnten, sich bei der Rückkehr ins Büro sicher zu fühlen. Europaweit befürworten 17 Prozent verpflichtende Impfpässe, während 13 Prozent freiwillige Optionen wünschen. In der Schweiz sind es mit 12 Prozent bzw. 11 Prozent etwas weniger.

Da Regierungen, Organisationen und Unternehmen ihre eigenen Impfinitiativen entwickeln, braucht es eine Möglichkeit, um sicherzustellen, dass jeder Impfpass vertrauenswürdig und anerkannt ist. Dies erfordert ein einfaches und sicheres technologiebasiertes Register, um Impfpässe in Zukunft sicher und effizient einzusetzen.

Unabhängig davon, ob Impfpässe zum Standard am Arbeitsplatz werden oder nicht, ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle sensiblen persönlichen Daten, wie z. B. der Gesundheitsstatus, sicher geschützt sind. Unternehmen sollten prüfen, ob dies in ihren Zuständigkeitsbereich fällt, und wenn ja, ein ausreichendes Identitäts- und Zugriffsmanagement bereitstellen. Gleichzeitig müssen sie ihre Mitarbeitenden – bis zu mehrere tausend Personen – korrekt identifizieren und ihnen Zugang zum Unternehmensnetz gewähren, egal wo auf der Welt sie sich befinden.

Massnahmen, durch die sich Büroangestellte in der Schweiz bei der Rückkehr ins Büro sicherer fühlen.



25%
Social Distancing



29%
Eine reduzierte
Anzahl von
Personen im Büro
zur gleichen Zeit



28%
Maskenpflicht



12%
Verpflichtende
Impfpässe



11%
Freiwillige
Impfpässe

Nine-to-five oder flexible Arbeitszeiten?

Remote Work wird zweifellos eine grosse Rolle in der Zukunft der Arbeit spielen. Aber ist das alles, was Teams und Angestellte sich wünschen? Im vergangenen Jahr hat der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten, zum Beispiel in Form von asynchroner Zusammenarbeit, zugenommen: Starre Arbeitszeiten werden abgeschafft und jeder kann den eigenen Zeitplan, Arbeitsplatz und die eingesetzten Work-Tools selbst bestimmen.

65 Prozent der Arbeitnehmer in der Schweiz würde sich für eine asynchrone Arbeitsumgebung entscheiden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind es sogar zwei Drittel (72 Prozent) – obwohl 54 Prozent den speziellen Begriff selbst noch nie gehört haben.

Die Gründe dafür variieren je nach den individuellen oder teambezogenen Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Knapp die Hälfte (47 Prozent) sind der Meinung, dass die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen, ihnen helfen würde, die Arbeit besser mit ihrem Privatleben zu vereinbaren. 33 Prozent geben an, mehr Zeit mit Freunden und Familie verbringen zu können. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) gibt ausserdem an, sich ausserhalb der Arbeitszeit von neun bis fünf Uhr produktiver zu fühlen.

Im Gegensatz dazu sind 45 Prozent der in der Schweiz Befragten mit traditionellen Arbeitszeiten zufrieden und würden sich gegen asynchrones Arbeiten entscheiden. Nur 12 Prozent der Befragten gaben an, sich zu anderen Zeiten weniger produktiv zu fühlen. 32 Prozent ziehen es vor, zur gleichen Zeit wie ihre Kollegen zu arbeiten, und ein Fünftel (19 Prozent) befürchtet, dass sie bei unterschiedlichen Zeitplänen nicht in Echtzeit zusammenarbeiten könnten.

Für viele Branchen, die auf feste Teamzeiten und -standorte angewiesen sind, ist asynchrones Arbeiten nicht umsetzbar. Vor allem das Gesundheitswesen (44 Prozent) und der Einzelhandel (43 Prozent) sind die Branchen, in denen europaweit die meisten Arbeitnehmer traditionelle Arbeitsmuster bevorzugen. Da die Nachfrage jedoch steigt, sollten Unternehmen prüfen, wie sie diese Art des Arbeitens zukünftig unterstützen können.

Technologie wird zweifellos als Enabler fungieren. Sie erlaubt es den Mitarbeitenden, sich jederzeit sicher anzumelden. Und sie garantiert, dass die Zusammenarbeit genauso einfach möglich ist, wie während der traditionellen Arbeitszeiten. Unternehmen sollten proaktiv einen sicheren Zugang zu Anwendungen und Daten ermöglichen, z.B. mit Hilfe von Lösungen wie Privileged Access Management (PAM). Dies bietet eine sichere, benutzerfreundliche Authentifizierung und Account-Bereitstellung.

Anteil der Befragten, die sich für asynchrones Arbeiten entscheiden würden.



59% der über 55-Jährigen bevorzugen **asynchrone Arbeitszeiten**



72% der 25- bis 34-Jährigen wünschen sich eine **asynchrone Arbeitsumgebung**

Der Knigge für digitale Produktivität

In der neuen Arbeitswelt sind Online-Kommunikationstools der Schlüssel, um «wie gewohnt» arbeiten zu können. Doch Beziehungen per Video aufzubauen und über einen längeren Zeitraum hinweg zu pflegen, kann zur Herausforderung werden. Führungskräfte stehen vor einem Dilemma: Sie müssen den Geschäftsbetrieb aufrechterhalten und gleichzeitig die Risiken eines Produktivitätseinbruchs und der Ermüdung angesichts der unzähligen virtuellen Meetings abfedern.

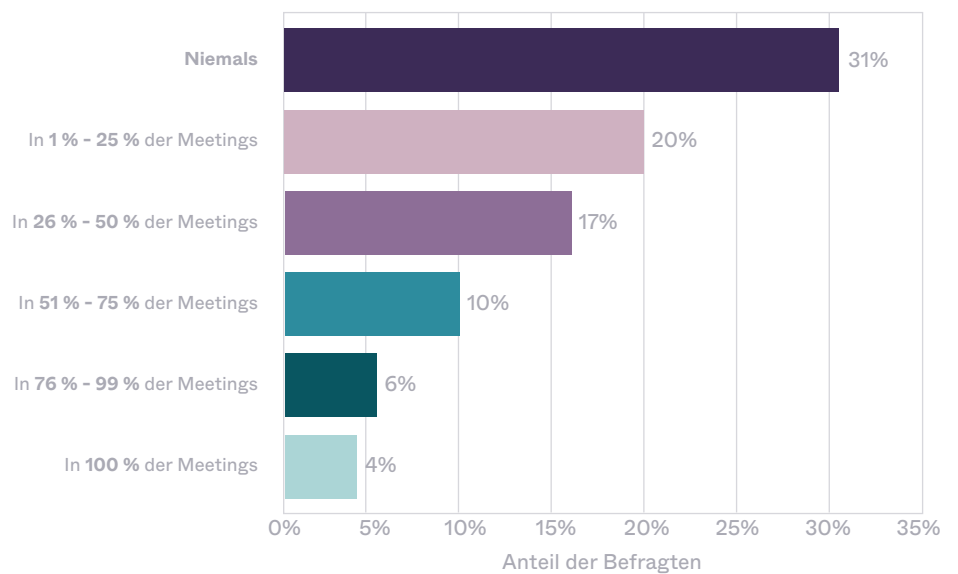
Video kann helfen engagiert und verbunden zu bleiben. Die Hälfte (50 Prozent) der Büroangestellten in der Schweiz fühlen sich mit eingeschaltetem Video engagierter, 45 Prozent gaben an, dass die Interaktion per Video eine gute Möglichkeit sei, Beziehungen zu pflegen.

Für andere sind lange Meetings und ein vollgepackter Terminkalender Anlass Bewältigungsstrategien einzusetzen, z.B. indem sie die Kamera ausschalten. Tatsächlich entscheiden sich nur 4 von 100 Büroangestellten in der Schweiz dafür, ihre Videokamera in allen Meetings zu aktivieren. Damit sind sie zusammen mit den Befragten aus Deutschland (5 Prozent) im europäischen Ländervergleich besonders kamerascheu, wo immerhin 10 Prozent ihr Video in jedem Meeting aktivieren.

Die Mehrheit (53 Prozent) in der Schweiz wählt eine Kombination aus Ein- und Ausschalten. Das erlaubt 25 Prozent Multitasking während der Meetings.

Da die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen, haben 31 Prozent der Befragten in der Schweiz das Gefühl, dass Video-Calls in ihre Privatsphäre eindringen. Damit liegen sie im europäischen Vergleich an der Spitze. 18 Prozent schalten ihr Video nur dann ein, wenn die anderen es auch tun. Nur 6 Prozent fühlen sich jedoch von Vorgesetzten oder Kollegen unter Druck gesetzt, die Kamera während der Calls zu aktivieren.

So häufig schalten Büroangestellte in der Schweiz bei Online-Meetings ihre Kamera ein.



Der Knigge für digitale Produktivität

Die Zahlen sind ein weiterer Beweis für den Spagat, den Unternehmen leisten müssen: Die Balance zwischen der Freiheit des Einzelnen und den beruflichen Anforderungen. Die individuellen Vorlieben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der zunehmende Präsentismus, also das Erscheinen zur Arbeit trotz Krankheit und mit eingeschränkter Produktivität, sind beides Faktoren, die berücksichtigt werden müssen.

Bei der Festlegung von Richtlinien für Videokonferenzen sollten Führungskräfte eine Umgebung fördern, die verschiedene digitale Umgangsformen erlaubt und gleichzeitig den professionellen Anforderungen des Unternehmens gerecht wird.



Fast jedes dritte europäische Unternehmen vertraut nicht darauf, dass seine Remote-Mitarbeitenden ihre Arbeit effizient erledigen. Diese Befehls- und Kontrollsicht auf die Mitarbeiter ist kontraproduktiv und erzeugt unnötigen Stress und Burnout.

Angela Salmeron
Future of Work Lead, IDC Europe

Grundsätzlich gilt, dass Technologie für Videokonferenzen eine echte Hilfe ist. Wird sie jedoch ineffektiv eingesetzt, kann sie zum Hindernis werden.

Die Grenzen von Remote-Work

Hürden und Rückschläge

Die meisten Unternehmen haben bereits vor der Pandemie zumindest teilweise mit ihrer digitalen Transformation begonnen. Der Wechsel zur Remote Work hat die Digitalisierung beschleunigt. Gleichzeitig wurden Ineffizienzen in technologischen Prozessen aufgezeigt.

Trotz mehr als einem Jahr Remote-Arbeit sind 34 Prozent der Befragten in der Schweiz noch immer nicht überzeugt, dass ihre Technologie sie bei der Arbeit im Ausland unterstützen würde, während 66 Prozent nur «keinermassen» zuversichtlich sind.

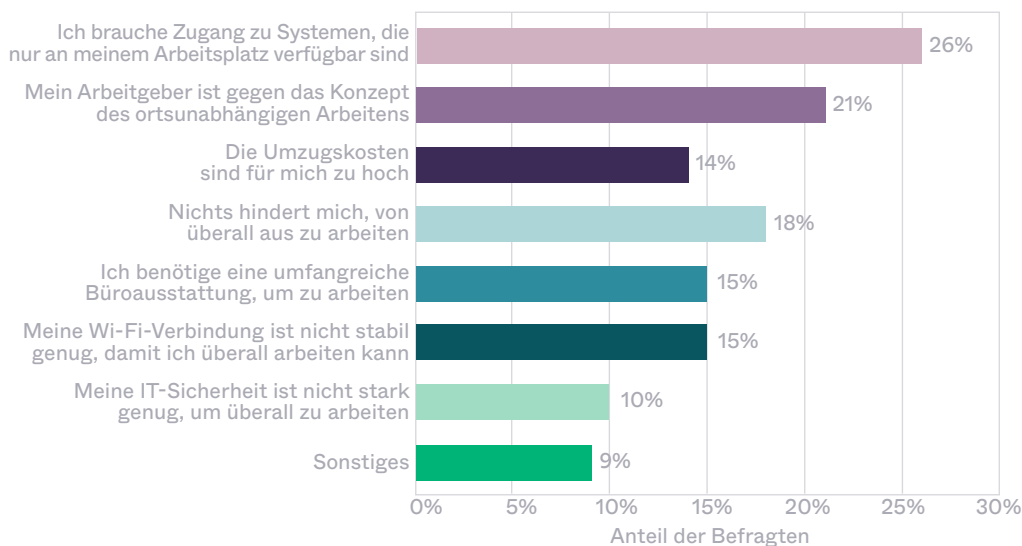
Mehr als ein Viertel (26 Prozent) der Büroangestellten verlässt sich immer noch auf On-Premise IT-Systeme, um ihre Arbeit zu erledigen. On-Premise wurde lange als einzige Option für den einfachen und sicheren Zugriff auf Geschäftsanwendungen angesehen. Das ist heute passé: Cloudbasierte Lösungen haben sich weiterentwickelt und können die Sicherheitsanforderungen einer modernen Belegschaft erfüllen.

Positiv fällt auf, dass nur 10 Prozent in der Schweiz das Gefühl haben, dass ihre IT-Sicherheit nicht stark genug wäre, um überall arbeiten zu können. Das deutet darauf hin, dass die meisten die vorhandenen Massnahmen für ausreichend halten. Dies ist besonders wichtig in einer Welt, in der Hacker dezentrale Belegschaften ausnutzen, indem sie anfällige Mitarbeitende ins Visier nehmen. Unsere Studie zum Thema **Digitales Vertrauen**, die Ende 2020 durchgeführt wurde, ergab, dass jeweils 38 Prozent aller Befragten seit Beginn der Pandemie bezüglich Phishing-E-Mails und Datenschutzverletzungen misstrauischer geworden sind.

Sicherheit sollte immer ein Hauptanliegen für Verantwortliche im Unternehmen sein. In einer Welt, in der wir theoretisch überall arbeiten können, gilt das mehr denn je. Bei Lösungen wie Single Sign-On genügt ein Set an Anmeldeinformationen, das den Zugriff auf Unternehmens-Apps in der Cloud, On-Premise und auf mobilen Geräten ermöglicht – so können Mitarbeitende von überall aus sicher auf alle Tools zugreifen.

Funktionalität ist nach wie vor der wichtigste Aspekt bei Workplace-Technologie. Aber auch die individuelle User Experience bleibt entscheidend. Wenn Teams kein Vertrauen in die Sicherheit haben, bleibt die Tür für böswillige Akteure unbewusst offen. Letztendlich werden **88 Prozent der Datenschutzverletzungen** durch menschliches Versagen verursacht.

Aspekte, die Büroangestellte in der Schweiz daran hindern, flexibel und ortsungebunden zu arbeiten.



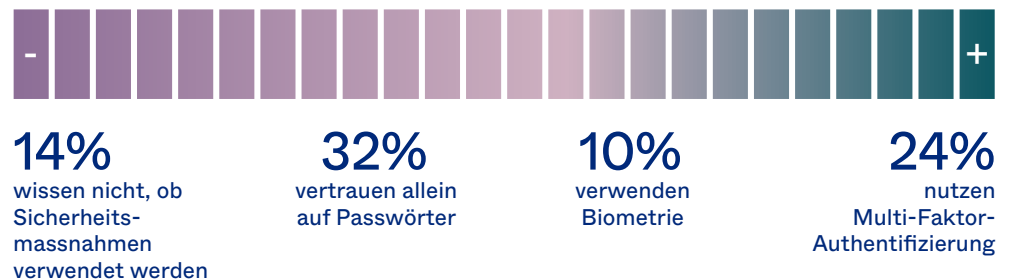
Sind die Tage des Passwortes gezählt?

Wenn Mitarbeitende weiterhin von verschiedenen Standorten aus und zu unterschiedlichen Tageszeiten arbeiten, müssen sich Unternehmen auf Herausforderungen bezüglich ihrer IT einstellen. Die Realität ist, dass viele Unternehmen nicht ausreichend darauf vorbereitet sind. Tatsächlich verlässt sich knapp ein Drittel (32 Prozent) der Büroangestellten in der Schweiz noch immer noch auf Passwörter als einzige Sicherheitsmassnahme. 14 Prozent wissen nicht, ob sie irgendwelche weiteren Massnahmen ergriffen haben. Das weist auf eine beunruhigende Diskrepanz und mangelnde Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden hin, wenn es um Sicherheit geht.

Nur knapp ein Viertel (24 Prozent) verlässt sich auf robustere Sicherheitslösungen wie Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA), **die das Risiko eines Sicherheitsverstosses um 75 Prozent reduziert**, und nur 10 Prozent nutzen biometrische Verfahren. Um Unternehmen für die Zukunft zu rüsten, müssen Führungskräfte als oberste Priorität Vertrauen aufbauen und erhalten. Um dies erfolgreich zu tun, sollten sie einen modernen und universellen Ansatz für das Identitäts- und Zugriffsmanagement wählen, indem sie Technologien wie adaptive Multi-Faktor-Authentifizierung nutzen.

Cyberangriffe auf Unternehmen sorgen immer wieder für Schlagzeilen. Aber viele Organisationen müssen noch Sicherheitsmodelle einführen, die diejenigen schützen, die Zugriff auf ihre Anwendungen haben. Unternehmensverantwortliche müssen einen proaktiven Sicherheitsansatz verfolgen, der zur Arbeitsstruktur passt und die richtigen Leute «drin» und die falschen Leute «draussen» hält. Die passwortlose Authentifizierung kann dabei helfen, Sicherheit zu stärken: Sie reduziert die Mehrheit der passwortbasierten Angriffe, einschliesslich Phishing, und gleichzeitig ist sie effizienter, da sie Betriebskosten und Aufwand für das Passwort-Management reduziert.

Stärke der Sicherheit



Flexibel in die Zukunft

Haben jetzt die Mitarbeitenden das Sagen?

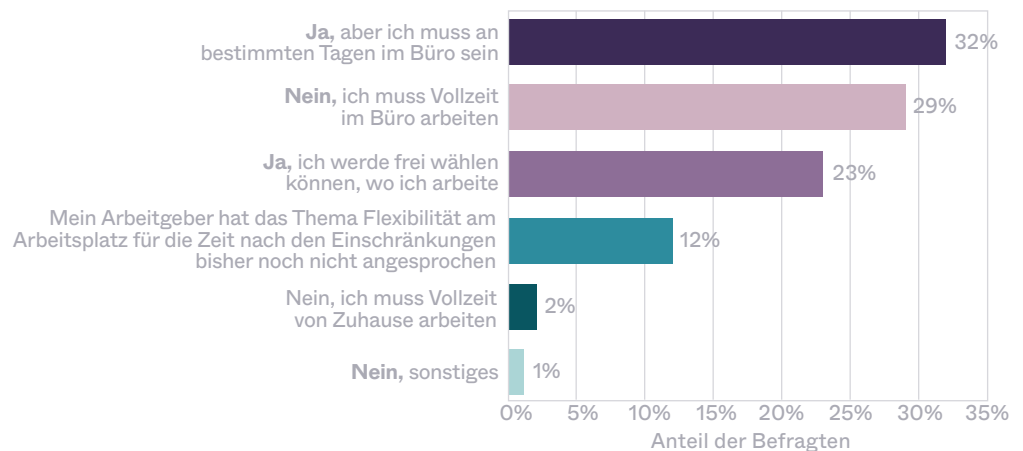
Mitarbeitende können Flexibilität einfordern. Aber letztlich liegt die Entscheidung, ob Dynamic Work eingeführt wird, bei den Verantwortlichen im Unternehmen. Und es geht um mehr als nur darum, sich zwischen Remote Work oder der Rückkehr ins Büro zu entscheiden.

Für die Zeit nach den Einschränkungen glaubt mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Befragten in der Schweiz, dass ihnen mehr Flexibilität geboten wird, z.B. dass sie nicht mehr an allen Tagen ins Büro müssen. Damit scheinen die Unternehmen in der Schweiz zusammen mit denen in den Niederlanden (56 Prozent) flexiblen Arbeitsmodellen im europäischen Vergleich (49 Prozent) aufgeschlossener zu sein. Dennoch glauben fast ein Drittel (29 Prozent) der Schweizer Befragten, dass sie Vollzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren müssen. Bei 12 Prozent der Büroangestellten haben die Arbeitgeber das Thema Flexibilität am Arbeitsplatz für die Zeit nach den Einschränkungen noch nicht angesprochen.

In Branchen, in denen die Anwesenheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz entscheidend ist, erwarten die meisten Arbeitgeber eine Vollzeit-Rückkehr ins Büro. In der Reisebranche und dem Transportwesen glauben 61 Prozent der Mitarbeitenden in der Schweiz, dass sie Vollzeit ins Büro zurückkehren müssen, im Einzelhandel, dem Gastgewerbe und der Freizeitindustrie sind es 39 Prozent und in der verarbeitenden Industrie 40 Prozent. Für andere Branchen scheint mehr Flexibilität angesagt zu sein. Im HR- und Personalbereich gehen 67 Prozent der Befragten davon aus, nur an bestimmten Tagen ins Büro gehen zu müssen, was auch von 45 Prozent der IT- und Telekommunikationsmitarbeiter und 35 Prozent der Angestellten in der Finanzbranche geteilt wird. Weitere 35 Prozent in der Finanzbranche geben zudem an, dass sie die Freiheit haben werden, zu arbeiten, wo sie wollen. Dem schließen sich 40 Prozent der Sales, Media- und Marketing-Angestellten und 34 Prozent der IT- und Telekommunikationsmitarbeiter an.

Unternehmen, die nicht bereit sind, ihren Teams eine dynamische Arbeitsweise anzubieten, riskieren im Wettlauf um Talente, den Kürzeren zu ziehen. Neue Generationen von Fachkräften werden nach Stellen suchen, die ihnen Flexibilität bieten. Und sie werden diejenigen meiden, die starr an der traditionellen bürobasierten Umgebung festhalten. Sie haben die Möglichkeit, zu ähnlichen Organisationen mit flexibleren Arbeitsbedingungen zu wechseln. **Eine aktuelle Studie** zeigt, dass Unternehmen bereits reagieren: Innerhalb der letzten zwei Jahre hat sich der Anteil der Jobausschreibungen verdoppelt, die darauf hinweisen, dass Homeoffice für die angestrebte Position möglich ist. Das legt nahe, dass das Bewusstsein für die Work-Life-Balance und deren Bedeutung für die Gewinnung neuer Talente weiter steigt.

Erwartung der Büroangestellten, dass ihr Arbeitgeber ihnen Flexibilität bietet, wenn die Einschränkungen aufgehoben werden.



Im Dunkel des Arbeitsrechts

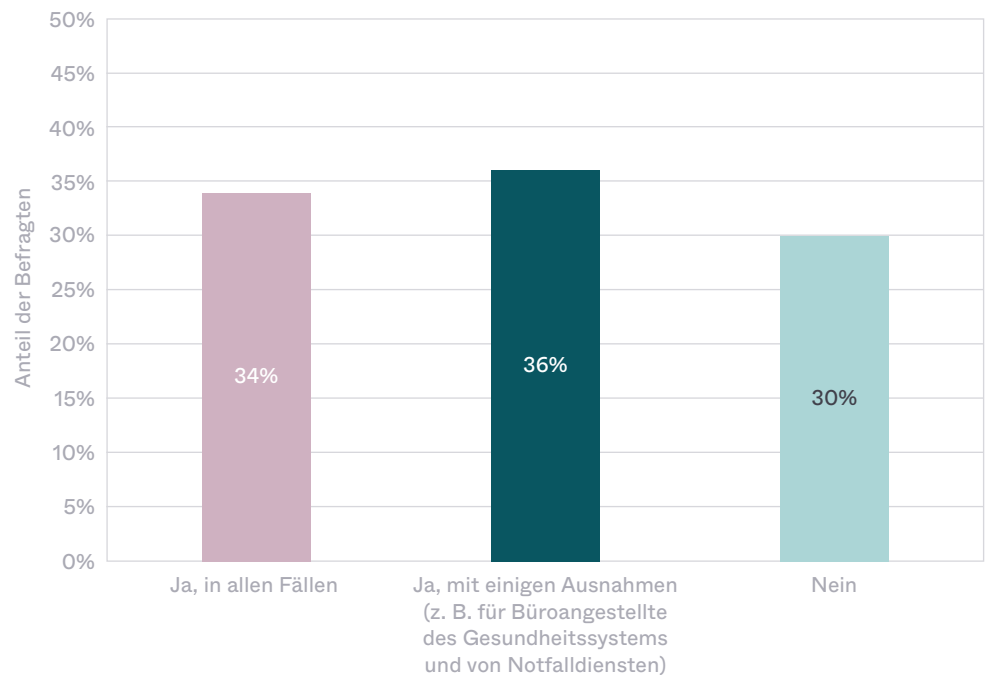
Es ist möglich, dass sich einige Verantwortliche in Unternehmen nie zu einer langfristigen dynamischen Arbeitsweise durchringen können. Eine neue Gesetzgebung könnte den Arbeitgebern diese Entscheidung jedoch abnehmen.

In der Schweiz setzt sich beispielsweise die Allianz **«Die Plattform»**, ein Zusammenschluss von Schweizer Angestellten- und Berufsverbänden, für eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes ein. Sie fordert eine klare Definition der Arbeit mit Regelungen und Abgrenzungen der Arbeits- und Ruhezeiten. Außerdem sollen der Umfang der Arbeit im Homeoffice, Erreichbarkeit, die Übernahme von mit der Arbeit im Homeoffice verbundenen Ausgaben, die Bereitstellung von Hard- oder Software sowie Versicherungen und Datensicherheit geregelt werden.

Auch in der EU haben Forderungen nach einem **«Recht auf Nichterreichbarkeit»**, das Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, ausserhalb der normalen Arbeitszeiten berufliche Kommunikation abzuschalten, an Zugkraft gewonnen. Eine solche Gesetzgebung wird derzeit in mehreren Ländern und in der gesamten Europäischen Union geprüft. Darüber hinaus wird derzeit das **«EU-Recht auf Work-Life-Balance»** geprüft. Bei Verabschiedung hätten EU-Bürger das Recht, von ihrem Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten zu verlangen.

Die Mehrheit der Büroangestellten befürwortet eine gewisse Form der Flexibilität. Daher ist es keine Überraschung, dass sieben von zehn (70 Prozent) Befragten in der Schweiz mit Gesetzesänderungen einverstanden wären, die es Unternehmen verbietet, sie zu zwingen, vor Ort im Büro zu arbeiten.

Anteil der befragten Büroangestellten, die einer Gesetzesänderung zustimmen würden, die es Unternehmen verbietet, Mitarbeitende zu zwingen, vor Ort im Büro zu arbeiten.



Den «New Workplace» schützen

Offensichtlich gibt es einen grossen Bedarf für Flexibilität und keinen «One-Size-Fits-All»-Ansatz. Wie diese Studie zeigt, müssen Unternehmen auf dem Weg zu flexibleren Rahmenbedingungen für die Arbeit zunächst mehrere Komponenten ausbalancieren.

Führungskräfte müssen etwa Videokonferenz-Tools einsetzen, um produktiv und funktional zu bleiben, und dabei gleichzeitig alle Formen der digitalen Etikette berücksichtigen. Sie müssen es den Mitarbeitenden ermöglichen, im Rahmen der Unternehmensanforderungen zu arbeiten, wo, wann und wie sie möchten. Darüber hinaus sollten sie aber auch das Büro für die Wiedereröffnung vorbereiten und entsprechende Massnahmen implementieren, damit sich die Mitarbeitenden sicher fühlen, während sie gleichzeitig die Remote-Zusammenarbeit fördern.

Und vor allem müssen Führungskräfte Daten sicher schützen und strenge Sicherheitsmassnahmen und -richtlinien in allen Bereichen priorisieren. Während die To-Do-Liste umfangreich erscheinen mag, kann Technologie helfen, die Aufgabe zu vereinfachen.

Da Teams verstärkt dezentral arbeiten, erodiert der traditionelle Unternehmensperimeter. Nicht das Unternehmensnetzwerk, sondern die Mitarbeitenden selbst bzw. deren Identitäten und die Vielzahl der genutzten Cloud-Services bilden den neuen Perimeter. Diese Identitäten gilt es zu schützen. Das bringt neue Herausforderungen für Digital Trust.

Okta versteht sich als Partner für das Identitätsmanagement und ermöglicht es Unternehmen, eine einheitliche Identitätsarchitektur in einer cloudbasierten Zero-Trust-Umgebung aufzubauen. Dieser Ansatz verbindet sicher die richtigen Personen zur richtigen Zeit mit den richtigen Technologien – und das gilt für Remote- und On-Premise-Teams. Dies verbessert das Vertrauen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden bei gleichzeitigem Schutz der Unternehmens-, Kunden- und Mitarbeiterdaten. Durch den nahtlosen Zugriff auf Ressourcen und eine Konsolidierung der Geschäftsanwendungen – egal ob cloudbasiert oder On-Premise – über ein einziges Portal, sind Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz am erfolgreichsten und produktivsten.



Eines von fünf europäischen Unternehmen nennt Sicherheitsbeschränkungen beim Zugriff auf wichtige Arbeitsressourcen als Haupthindernis für die Produktivität. Es überrascht, dass die IT-Abteilungen nach einem Jahr Pandemie noch immer nicht in der Lage sind, kritische Sicherheitslösungen für die Business Continuity bereitzustellen.

Angela Salmeron
Future of Work Lead, IDC Europe

Mit Technologie können Unternehmen die Balance finden. Und indem sie dies tun, ist die Zukunft der Arbeit zweifelsohne dynamisch.

Identity ist die Grundlage für den Aufbau vertrauensbasierter, sicherer Organisationen.

Okta unterstützt **Tausende von Organisationen** dabei, den IT-Administrationsaufwand zu reduzieren, schneller zu arbeiten und die Sicherheit der Teams zu gewährleisten. Erfahren Sie, wie führende Unternehmen wie **Just Eat** mit Okta den Wechsel zu einem neuen Arbeitsplatz umgesetzt haben.

Melden Sie sich für eine **kostenlose 30-Tage-Testversion** der Okta Identity Cloud an und legen Sie in nur 10 Minuten los.



KOSTENLOSE OKTA-TESTVERSION

**Schützen und unterstützen
Sie ihre Mitarbeitenden**

Testen Sie Okta Identity Cloud 30 Tage kostenlos



Über Okta

Okta ist der führende unabhängige Anbieter von Lösungen für das Identity und Access Management für Unternehmen. Die Okta Identity Cloud ermöglicht es Unternehmen, die richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt sicher mit den richtigen Technologien zu verbinden. Mit 7.000 vorgefertigten Integrationen zu Anwendungen und Infrastrukturanbietern können Okta-Kunden die besten Technologien für ihr Unternehmen einfach und sicher nutzen. Mehr als 10.000 Unternehmen, darunter Adobe, FreeNow, Hannover Rück, KWS Saat, Merz Pharma, Siemens und Zürich Versicherung vertrauen auf Okta, um die Identität ihrer Mitarbeiter und Kunden zu schützen. Erfahren Sie mehr unter okta.com/de

