

Der Okta Hybrid Work Report 2023

Wie europäische Unternehmen
langfristige Strategien für das
hybride Arbeiten entwickeln



okta

Inhalt

3	Einführung
5	Methodologie
6	Kapitel 1: Hybrides Arbeiten ist das New Normal
12	Kapitel 2: Strategische Treiber hybrider Arbeitsmodelle
20	Kapitel 3: Security und Collaboration im Gleichgewicht
25	Wichtige Erkenntnisse
27	Warum Okta?

Einführung

Hybride Arbeitsmodelle werden uns auch in Zukunft begleiten.

Was 2020 als experimenteller Ansatz zur Überbrückung der Krise begann, um die Unternehmen handlungsfähig zu halten, hat sich in ganz Europa inzwischen als Arbeitsmodell der Wahl etabliert.

Doch was heißt das für die Entscheider, die für die Entwicklung und Umsetzung einer langfristigen Workplace-Strategie verantwortlich sind?

In weiten Teilen Europas ist das Gefühl der unmittelbaren Krise, das mit dem Ausbruch der weltweiten Pandemie aufkam, längst verfliegen. Doch die Nachwirkungen des plötzlichen und unerwarteten Wandels, dem sich die Unternehmen in der Krise stellen mussten, sind immer noch zu spüren. Die Gespräche drehen sich heute allerdings nicht mehr um kurzfristige Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes (ein inhärent reaktiver Vorgang). Stattdessen geht es in den Diskussionen heute um Fragen der Resilienz, der Effizienz und der Nachhaltigkeit – und um langfristige, proaktive Strategien, um die kulturellen und ökonomischen Herausforderungen zu bewältigen, vor denen Unternehmen heute stehen.

Proaktiv zu sein und sich auf die Zukunft zu konzentrieren, bedeutet heute, sich mit den dynamischen Erwartungen der Mitarbeiter, mit neuen Compliance-Vorgaben und mit einer herausfordernden Cyber-Bedrohungslandschaft auseinanderzusetzen – und das inmitten anhaltender wirtschaftlicher Ungewissheit. Hinzu kommt, dass die Unternehmen auch die technischen Altlasten adressieren müssen, die sie mit den Ad-hoc-Maßnahmen zu Beginn der Pandemie angehäuft haben. Nun gilt es, das Fundament für ein nachhaltiges, skalierbares und sicheres Arbeiten zu legen, eine tragfähige Basis für die Zukunft.

In der gesamten EU, insbesondere in den Niederlanden, betrachtet man die Option, von zu Hause aus zu arbeiten, inzwischen nicht mehr als Vergünstigung, sondern als verbrieftes Recht. Regulierungsbehörden und Regierungen in ganz Europa arbeiten an neuen Gesetzen, die flexiblere Arbeitsplatzmodelle fördern sollen. Unternehmen werden künftig also nicht umhinkommen, ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, nicht nur vor Ort, sondern auch remote zu arbeiten.

Darüber hinaus nimmt die geplante EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die im Januar 2024 in Kraft treten wird, große Unternehmen in der EU in die Pflicht, ihren ökologischen Fußabdruck öffentlich zu machen. Doch wie werden sich diese neuen ESG-Anforderungen auf die Workplace-Strategie auswirken? Und wie viele Unternehmen haben den ökologischen Fußabdruck derzeit überhaupt im Blick?

Die Business-Entscheider müssen neu darüber nachdenken, was Arbeiten eigentlich bedeutet. Die User-Experience am digitalen Arbeitsplatz ist für die Mitarbeiter heute ebenso wichtig wie das physische Büro. Der Fokus sollte also nicht mehr darauf liegen, hybrides Arbeiten zu ermöglichen – sondern darauf, es zu optimieren.

Um das zu erreichen, müssen die Unternehmen hochgradig skalierbare Technologiestrategien entwickeln, die die Produktivität und die Zusammenarbeit fördern, ohne gegen die komplexen und mitunter fragmentierten regulatorischen Vorgaben zu verstoßen. Die Verantwortlichen müssen dabei die richtige Balance zwischen Security und Usability finden, um für Mitarbeiter im Homeoffice und im Büro tragfähige, auf Resilienz und Vertrauen ausgelegte Arbeitsplatzmodelle zu entwickeln.

Letztlich werden solche Unternehmen erfolgreich sein, die ihren Teams mit einem identitätszentrierten Ansatz überall und jederzeit eine sichere Zusammenarbeit ermöglichen. So stellen sie die Weichen, um ihren Umsatz und ihren Gewinn zu steigern, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und die Top-Talente von morgen zu halten.

In diesem Report untersuchen wir, wie europäische Unternehmen die Einführung hybrider Arbeitsmodelle angehen, wie sie die Herausforderungen adressieren, die mit diesem Wandel einhergehen, und welche Faktoren ihre Entscheidungen beeinflussen.

Wir werden außerdem betrachten, welche Rolle Vertrauen und Identität beim Aufbau tragfähiger hybrider Arbeitsmodellen spielen – auch mit Blick darauf, welche Modelle nachhaltig, skalierbar und sicher sind und die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter als zentrale Erfolgsfaktoren in den Fokus stellen.

Methodologie

Die Umfrage wurde zwischen dem 22. September und dem 3. Oktober 2022 online vom Marktforschungsunternehmen Statista im Auftrag von Okta durchgeführt. Im Rahmen der Umfrage wurden 524 für digitale Arbeitsplätze verantwortliche Business-Entscheider aus Großbritannien, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und Schweden zu ihren aktuellen und künftigen Plänen rund um das hybride Arbeiten in ihren Unternehmen, die damit verbundenen Herausforderungen und ihre Bemühungen, Produktivität und Sicherheit in Einklang zu bringen, befragt.

Sofern nicht anders angegeben, basieren alle Daten in diesem Bericht auf den Ergebnissen der Umfrage.

Kapitel 1: Hybrides Arbeiten ist das New Normal

In diesem ersten Kapitel untersuchen wir die verschiedenen Wege, wie Unternehmen in Europa das hybride Arbeiten organisieren.

Die überwiegende Mehrheit der europäischen Unternehmen hat inzwischen hybrides Arbeiten in der einen oder anderen Form eingeführt. Die Business-Entscheider von heute müssen nun das richtige Gleichgewicht zwischen Präsenzarbeit und Remote Work finden. Dieses kann je nach Unternehmen und Team ganz unterschiedlich ausfallen. Die Verantwortlichen experimentieren daher nach wie vor, und entwickeln ihre Modelle iterativ – ausgehend von dem, was sie gelernt haben – weiter. Dazu gehört es auch, kontinuierlich in Technologien zu investieren, die die Security und die Usability derjenigen Arbeitsmodelle optimieren, die langfristig am besten auf die Anforderungen des Unternehmens zugeschnitten sind.

Hybride Arbeitsmodelle werden uns auch in Zukunft begleiten

In welchem Umfang Remote Work und hybrides Arbeiten eingeführt wurde, variiert je nach Land und Branche. Aber die meisten Unternehmen gestatten es ihren Mitarbeitern aktuell, bis zu drei Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten (siehe Abbildung 1).

Unternehmen, die ausschließlich auf Remote Work setzen, sind in Europa nach wie vor rar. Aber ein signifikanter Anteil der Arbeitgeber (43 %) bietet Arbeitnehmern nun die Option, einige Tage pro Woche oder pro Monat von zuhause oder von einem anderen Ort aus zu arbeiten.

45 % aller Unternehmen in Europa gestatten es ihren Mitarbeitern, bis zu drei Tage pro Woche remote zu arbeiten.



Abb. 1

Hybride Office-First-Ansätze sind das beliebteste Arbeitsmodell, insbesondere in Deutschland und den Niederlanden

Implementierte Arbeitsmodelle nach Land

Wie lässt sich das Arbeitsmodell, das Ihr Unternehmen derzeit nutzt, am besten beschreiben?

- Ausschließlich vor Ort:** Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie vor Ort präsent sind, aber sie haben die Flexibilität, einige Tage pro Woche/Monat für Remote Work zu wählen.
- Hybrider Office-First-Ansatz:** Das Unternehmen entscheidet, wann Abteilungen/Teams/Mitarbeiter remote arbeiten können.
- Hybrid mit festem Standort:** Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie von einem vorgegebenen Ort aus arbeiten.
- Hybrid mit flexiblem Standort:** Die Mitarbeiter wählen ihren Arbeitsort und ihre Arbeitszeiten basierend auf ihren täglichen Prioritäten.
- Ausschließlich remote:** Mitarbeiter arbeiten remote; von niemandem wird erwartet, dass er an einem festen Standort arbeitet.



Abb. 2

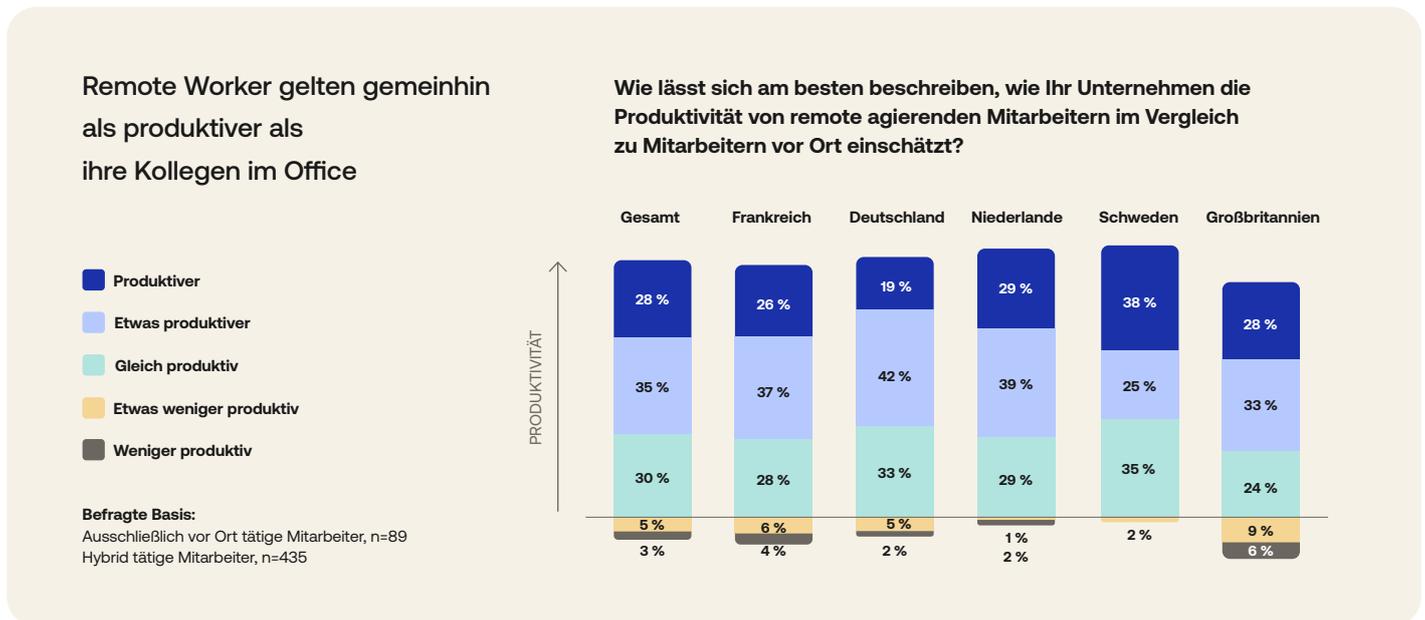


Abb. 3

Diese Unternehmen betrachten eine Vielzahl multi-dimensionaler Arbeitsmodelle (siehe Abb. 2). Ein hybrider Office-First-Ansatz (bei dem das Unternehmen entscheidet, wann Mitarbeiter, Abteilungen oder Teams remote arbeiten dürfen) ist unter den hybriden Arbeitsmodellen insgesamt – und in allen Ländern mit Ausnahme von Schweden – am weitesten verbreitet. Dort dominiert hybrides Arbeiten mit festem Standort (bei dem von Arbeitnehmern erwartet wird, dass sie von einem bestimmten Ort aus nach einem festen Zeitplan arbeiten). Nur 15 % der Befragten gaben an, dass sich ihre Unternehmen für ein hybrides Modell mit flexiblem Standort entschieden haben (bei dem die Mitarbeiter ihren Arbeitsort und ihre Arbeitszeiten gemäß ihrer jeweiligen Prioritäten von Tag zu Tag selbst bestimmen können). In deutschen Unternehmen ist der Anteil hybrider Office-First-Modelle am höchsten, und der Anteil von ausschließlich vor Ort tätigen Mitarbeitern am niedrigsten. In ganz Europa gelten Teleworker im Allgemeinen als produktiver als ihre Kollegen im Büro (siehe Abbildung 3). 63 % der Befragten gaben an, dass sie Teleworking mit höherer Produktivität assoziieren. Etwa ein Drittel der Schweden und der Deutschen sind der Meinung, dass der Arbeitsort für die Produktivität unerheblich ist. In Großbritannien war der Anteil der Befragten, die Teleworker für weniger produktiv halten (siehe Abbildung 3), am höchsten. Auch hier ist diese Ansicht aber mit 15 % in der Minderheit).

Erfinden Sie Ihr Office neu

Die Tatsache, dass hybride Office-First-Modelle in ganz Europa das vorherrschende hybride Arbeitsmodell sind, ist ein Indikator dafür, dass das klassische Büro für die Unternehmen immer noch eine zentrale Rolle spielt. Dies spiegelt sich auch in den steigenden Investitionen in Immobilien seit der Pandemie wider. Statt ihre Ausgaben für Immobilien zurückzufahren, investieren Unternehmen in die Neugestaltung der Arbeitsplätze – etwa in Lösungen, die persönliche Gespräche und die Zusammenarbeit im Team fördern.

Die JLL Global Research Future of Work Survey 2022 kommt zu dem Schluss, dass mindestens 73 % der Unternehmen vorhaben, die für feste Arbeitsplätze reservierte Bürofläche zu reduzieren und stattdessen die für ihre Teams verfügbaren offenen Co-Working-Flächen zu erweitern. Die Studie zeigt auch, dass die Unternehmen die Zusammenarbeit im Team als Hauptzweck des physischen Büros betrachten. Für 55 % der größeren Unternehmen (Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern) hat die „Erleichterung der Zusammenarbeit“ am Arbeitsplatz höchste Priorität. Darüber hinaus stimmen 72 % der Umfrageteilnehmer der Aussage zu, dass das physische Büro auch in Zukunft ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur bleiben wird. 77 % geben an, dass mit Blick auf die aktuelle Immobilienstrategie Investitionen in die Qualität wichtiger sind als die Erweiterung der Gesamtfläche.

Unsere Umfrage belegt ähnliche Trends (siehe Abbildung 4). In Ländern mit einem hohen Anteil von hybriden Office-First-Modellen und hybriden Modellen mit festem Standort – etwa den Niederlanden oder Schweden – gewinnen Investitionen in Immobilien überdurchschnittlich an Zulauf. Ganze 75 % der schwedischen Unternehmen und 72 % der niederländischen Unternehmen haben ihre Investitionen in Immobilien im Vergleich zu den Ausgaben von vor drei Jahren erhöht (siehe Abbildung 4).

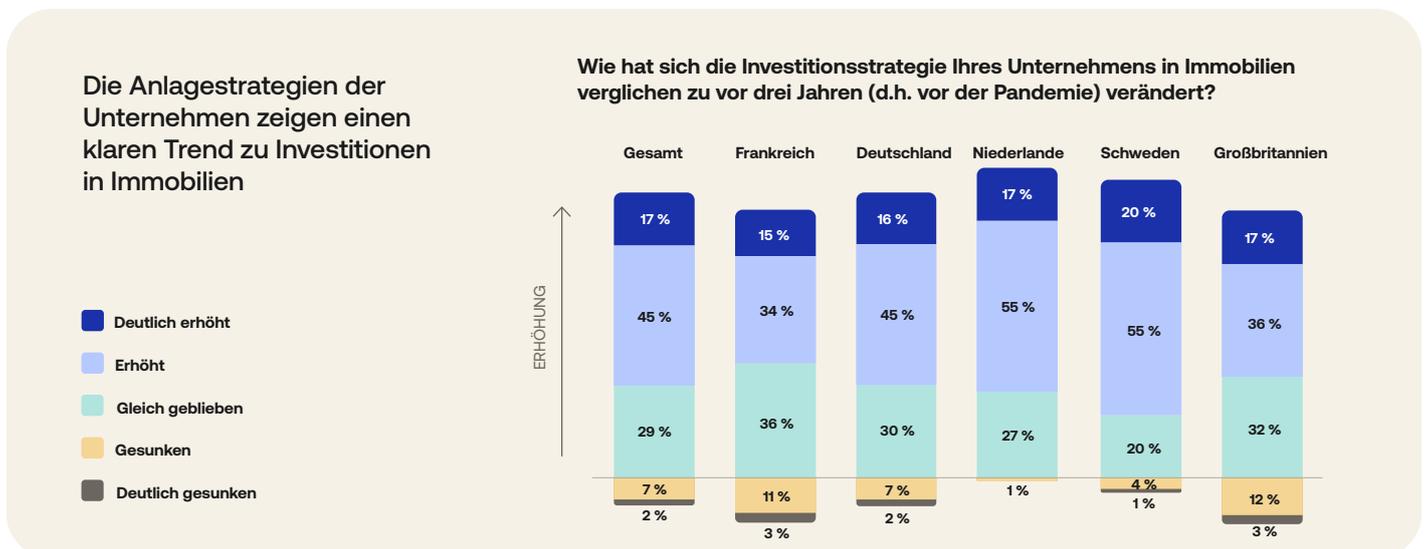


Abb. 4

Eine deutliche Mehrheit der Umfrageteilnehmer (94 %) stimmt der Aussage zu, dass die Immobilieninvestitionsstrategie ihres Unternehmens zumindest in gewissem Maße von der Einführung eines hybriden Arbeitsmodells beeinflusst wird (siehe Abbildung 5). Besonders deutlich sind die Auswirkungen in Deutschland, wo 45 % der Befragten angaben, dass das Arbeitsmodell einen erheblichen Einfluss auf ihre Immobilienstrategie hatte.

Veränderte Wahrnehmung des Werts und des Zwecks von Büroflächen

Die Einführung hybrider Arbeitsformen bedeutet nicht, dass Unternehmen nicht mehr in Immobilien investieren.

62 %

der Umfrageteilnehmer geben an, dass ihr Unternehmen seine Immobilieninvestitionen in den letzten drei Jahren erhöht hat.

94 %

Stimmen zu, dass diese Immobilienstrategie durch die Einführung hybrider Arbeitsmodelle beeinflusst wird.

Die Arbeitsmodelle prägen die Immobilienstrategie – vor allem in Deutschland

Wie sich das Arbeitsmodell auf die Immobilienstrategie auswirkt

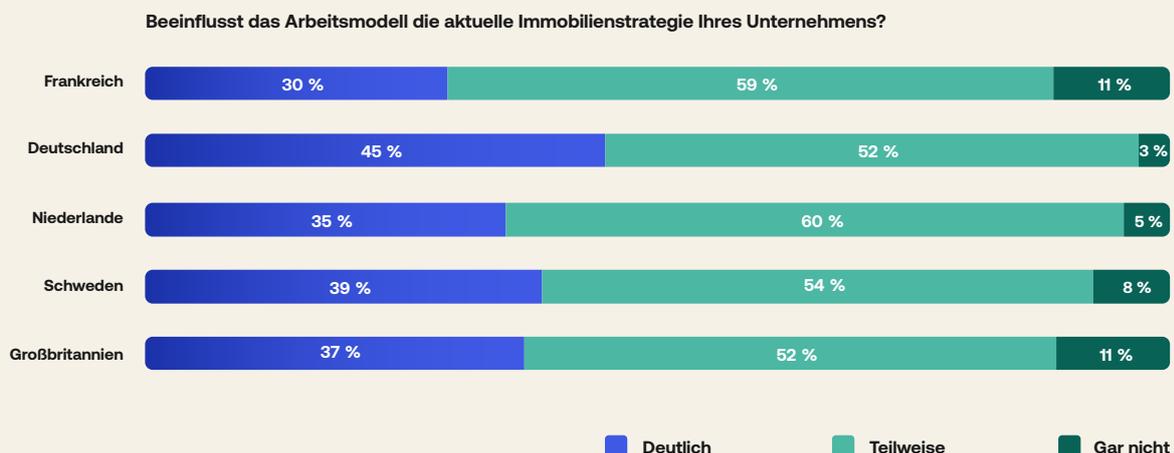


Abb. 5

Arbeitsmodelle bleiben konstant auf dem Prüfstand

Die umfassende Umstellung auf hybride Arbeitsmodelle ist nach wie vor ein neuer Trend. Daher werden die Arbeitsmodelle und ihre Umsetzung in den Unternehmen ständig neu bewertet (siehe Abbildung 6). Moderne Unternehmen müssen Arbeitsmodelle finden, die ihnen dabei helfen, Talente zu halten und eine stabile und nachhaltige Unternehmenskultur zu etablieren. Sie müssen aber auch darauf vorbereitet sein, sich an aktuelle und künftige Veränderungen anzupassen – seien diese juristischer, ökonomischer oder technologischer Art.

Das niederländische Repräsentantenhaus hat im Juli 2022 einen Gesetzesvorschlag angenommen, der es Arbeitnehmern in den Niederlanden erleichtert, von zu Hause aus zu arbeiten. Obwohl der Gesetzesvorschlag vom Senat noch nicht ratifiziert wurde, ist es sehr wahrscheinlich, dass er angenommen wird und 2023 in Kraft tritt. Diese Initiative wirft naturgemäß Fragen zu den Regulierungstendenzen in anderen EU-Mitgliedstaaten auf: Werden schon bald weitere Länder nachziehen – insbesondere solche, die seit langem einen starken Fokus auf die Arbeitnehmerrechte legen? Wenn ja, müssen sich Arbeitgeber darauf einstellen, dass auch in anderen Ländern immer mehr Mitarbeiter anfragen werden, ob sie von zuhause aus arbeiten können. Und der Anteil hybrider Arbeitsmodelle wird weiter steigen. Natürlich ist bislang nichts davon gewiss. Die einzige Konstante, auf die wir uns auch weiterhin verlassen können, ist der Wandel. Daher ist es durchaus sinnvoll, dass die meisten Unternehmen vorhaben, ihre hybriden Arbeitsmodelle weiterhin neu zu bewerten – einige sogar kontinuierlich (siehe Abbildung 6).



Abb. 6

Trotz dieser Ungewissheit ist klar, dass uns hybride Arbeitsformen auch weiterhin begleiten werden. Die Beliebtheit von „Office-First“-Ansätzen für das hybride Arbeiten und die anhaltenden Investitionen in Immobilien sind aber ein Indikator dafür, dass physische Arbeitsräume auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden. Statt vollständig auf „Remote-First“ oder dezentrale Arbeitsmodelle zu wechseln, bemühen sich die meisten europäischen Unternehmen, ihre Offices einladend und kollaborativ zu gestalten.

Solange das Arbeiten innerhalb und außerhalb des Unternehmens gleichermaßen relevant ist – ein Zustand, der uns aller Voraussicht nach auf absehbare Zeit begleiten wird – gilt es, geeignete Technologien zu implementieren, mit denen die Mitarbeiter ohne qualitative Einbußen von ihren Büros, von zu Hause und von jedem anderen Ort aus arbeiten können – überall, wo sie sich produktiv fühlen. Dieses Plus an Produktivität darf aber nicht zulasten der Sicherheit und der Compliance gehen. Lösungen wie die Okta Workforce Identity Cloud ermöglichen es Mitarbeitern, sich ganz auf ihre Innovationsprojekte zu konzentrieren, ohne sich um die Security zu sorgen – ganz egal, wo sie gerade arbeiten.

Da die Arbeitsmodelle durchgehend neu evaluiert werden, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen starke Identitäts- und Security-Lösungen implementieren, die hoch skalierbar und adaptierbar sind. So bleiben sie für die Zukunft gerüstet.



Kapitel 2:

Strategische Treiber hybrider Arbeitsmodelle

Im Jahr 2020 kam es im Zuge der Pandemie mit Blick auf die Sicherstellung der Business Continuity zur ersten großflächigen Einführung von Remote- und Hybrid-Working-Modellen. Aber warum bleiben die hybriden Modelle auch heute noch so relevant?

Eine Schlüsselrolle kommt zweifellos den Erwartungen der Mitarbeiter zu: Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels und der hohen Fluktuationsraten rücken flexible, an den Wünschen der Mitarbeiter ausgerichtete Arbeitsplatzstrategien in immer mehr Unternehmen in den Fokus. Hinzu kommt, dass die Arbeitsplatzstrategie im Zuge der Pandemie zu einem strategischen Thema für den Vorstand geworden ist, sodass heute viele neue Stakeholder mit neuen Perspektiven an der Diskussion teilnehmen. In diesem Kapitel gehen wir der Frage nach, wer über die Arbeitsplatzstrategie der europäischen Unternehmen entscheidet – und wer diese Entscheidungsträger beeinflusst.

Der Vorstand muss an Bord sein

Ein Arbeitsmodell zu definieren, ist heute ein Thema für den Vorstand, das es unternehmensweit anzugehen gilt.

Hybride Modelle zu ermöglichen, ist nicht länger eine IT- oder Security-Anforderung. Stattdessen muss der gesamte C-Level zusammenkommen, um festzulegen, wie die neuen Arbeitsplätze aussehen sollen und welche Technologien dafür erforderlich sind.

Eine Studie von IDC belegt, dass die Entscheidung über die Arbeitsplatzstrategie in 60 % der europäischen Unternehmen¹ gemeinsam von mehreren C-Level-Verantwortlichen getroffen wird. Unsere Umfrage belegt ähnliche Trends (siehe Abbildung 7). In 57 % der Unternehmen ist der CEO der wichtigste Champion für die Implementierung neuer Arbeitsmodelle. Aber auch den Verantwortlichen in den Bereichen Finanzen, Operations, IT, Security, Technologie und HR kommt eine Schlüsselrolle zu. Dies legt den Schluss nahe, dass der Ort und die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, heute als Thema von strategischer Tragweite und als Aufgabe für die Vorstandsebene angesehen wird.

[1] IDC, European Future of Work Survey, April 2022

Dieser Trend wird auch durch eine weitere Studie von IDC gestützt: Diese belegt, dass die Technologieausgaben in europäischen Unternehmen im Jahr 2022 nicht mehr ausschließlich von der IT getätigt werden. 48 % der Technologieinvestitionen werden inzwischen von anderen Unternehmensbereichen angestoßen (vor allem: Operations, Marketing und HR)².

Bei der Umsetzung der Arbeitsplatzstrategie übernehmen also Stakeholder aus unterschiedlichsten Abteilungen des Unternehmens eine wichtige Rolle. Diese erhalten auf diese Weise auch größere Kontrolle, und können gezielt Technologien auswählen, die ihnen helfen, ihre konkreten Ziele zu erreichen. In der Summe unterstreichen diese Ergebnisse, dass die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes der Zukunft eine im Wortsinn kollaborative Aufgabe ist – und dazu eine, deren Auswirkungen über das gesamte Unternehmen hinweg zu spüren sind: von der Vorstandsetage bis in die Produktion. Technologie- und Business-Teams müssen eng zusammenarbeiten und lernen, die Bedürfnisse und Herausforderungen des jeweils anderen zu verstehen. Nur so können sie effiziente und effektive Lösungen umsetzen.

In der Mehrzahl der Unternehmen gilt der CEO als der „Champion“ für die Arbeitsplatzstrategie. Die hohe Zahl der als „einflussreich“ eingestuften Stakeholder deutet aber darauf hin, dass die Arbeitsplatzstrategie eine Teamaufgabe ist.

Wie einflussreich sind die folgenden Abteilungen in Ihrem Unternehmen mit Blick auf die Umsetzung neuer Arbeitsmodelle?

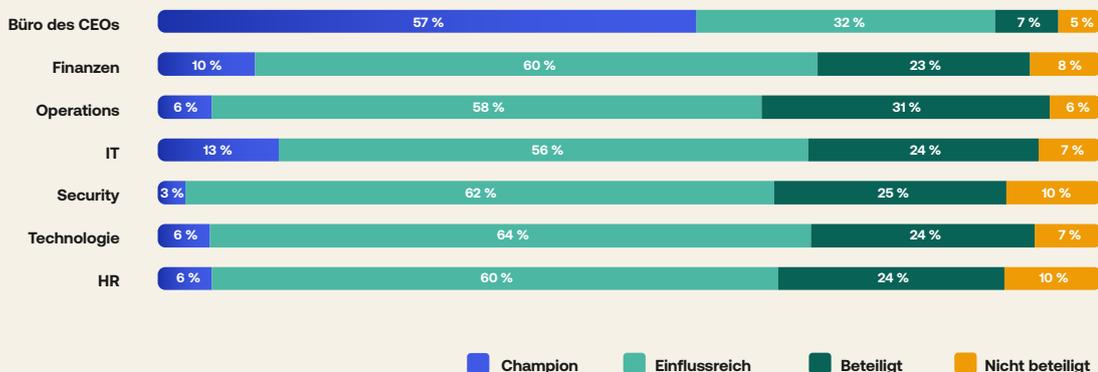


Abb. 7

[2] IDC Worldwide IT Spending Guide Line of Business, V2 2022, Sept 2022

Die User-Experience auf Seiten der Mitarbeiter als Treiber hybrider Modelle

Laut IDC ist wenigstens einer von drei europäischen Arbeitnehmern derzeit dabei, seinen Arbeitsplatz zu wechseln. Dabei wollen 42 % ihren aktuellen Arbeitgeber auf der Suche nach einer besseren Workplace-Experience verlassen³. Die Entscheidungsträger der Unternehmen wissen also gut, wie wichtig es ist, eine bessere Work-Life-Balance zu bieten, die Zusammenarbeit im Team zu fördern und die User-Experience auf Seiten der Mitarbeiter zu verbessern – und sie stellen das Wohlbefinden der Mitarbeiter in den Fokus neuer Arbeitsplatzstrategien.

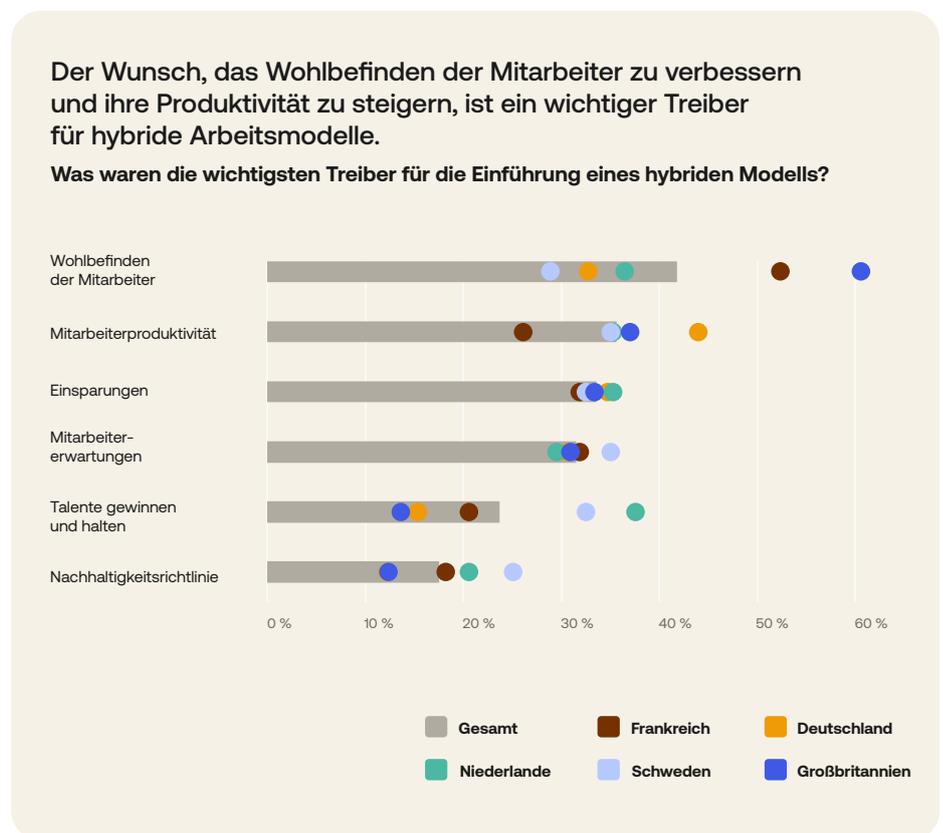


Abb. 8

Diese Verlagerung der unternehmerischen Prioritäten spiegelt sich auch in unserer Studie wider. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter, die Steigerung der Produktivität und die Senkung der Kosten sind die zentralen Treiber, die Unternehmen veranlassen, ein hybrides Arbeitsmodell einzuführen (siehe Abbildung 8). Wie wichtig dies ist, sieht man auch an der hohen Bereitschaft der Unternehmen, in Programme zu investieren, die das hybride Arbeiten für die Mitarbeiter komfortabler und attraktiver machen.

[3] IDC, Why Your Employees are Leaving: European Future of Work Survey Results, Doc # EUR149046922, April 2022

Die meisten Unternehmen bieten ihren hybriden Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten sowie Zugang zu Training-Tools und stellen die Ausstattung für das Homeoffice zur Verfügung

Bietet Ihr Unternehmen die folgenden Leistungen für hybride Mitarbeiter?

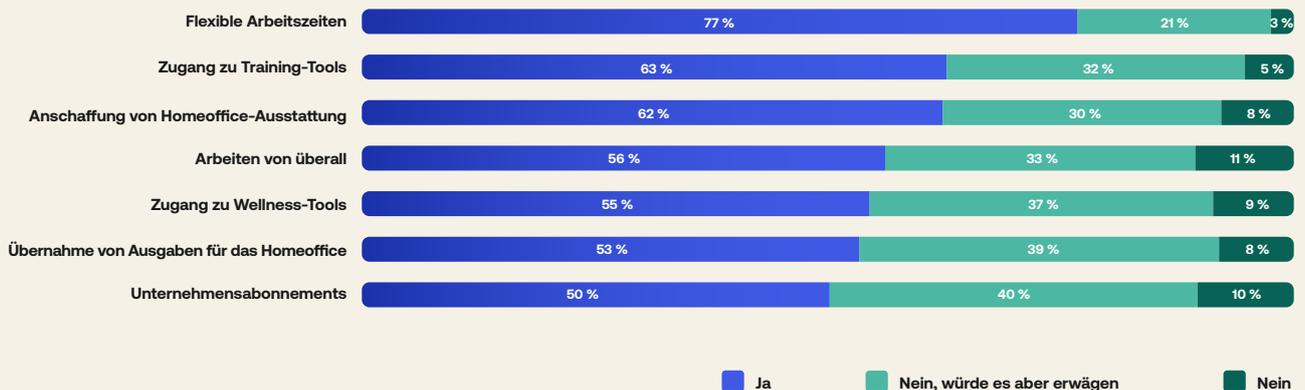


Abb. 9

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen passt ihre Prozesse an und integriert neue Lösungen, um ihre remote agierenden und hybriden Mitarbeiter optimal zu unterstützen. Mehr als drei Viertel (77 %) der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen flexible Arbeitszeiten eingeführt hat. Weitere 21 % geben an, dass ihr Unternehmen die Einführung stärker Mitarbeiter-fokussierter Einsatzpläne nicht ausschließt. Die Mehrzahl der europäischen Unternehmen bietet ihren remote agierenden Mitarbeitern auch Zugang zu Schulungen, übernimmt die Kosten für die Ausstattung der Homeoffices und gewährt Zugang zu Unternehmensabonnements und Wellness-Tools (siehe Abbildung 9).



Die Hälfte der Unternehmen hat Maßnahmen eingeleitet, um sicherzustellen, dass remote agierenden Mitarbeitern die gleichen Möglichkeiten offenstehen wie ihren Kollegen im Büro

Hat Ihr Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um die Bevorzugung von im Büro präsenten Mitarbeitern (den sogenannten „Proximity Bias“) zu vermeiden?

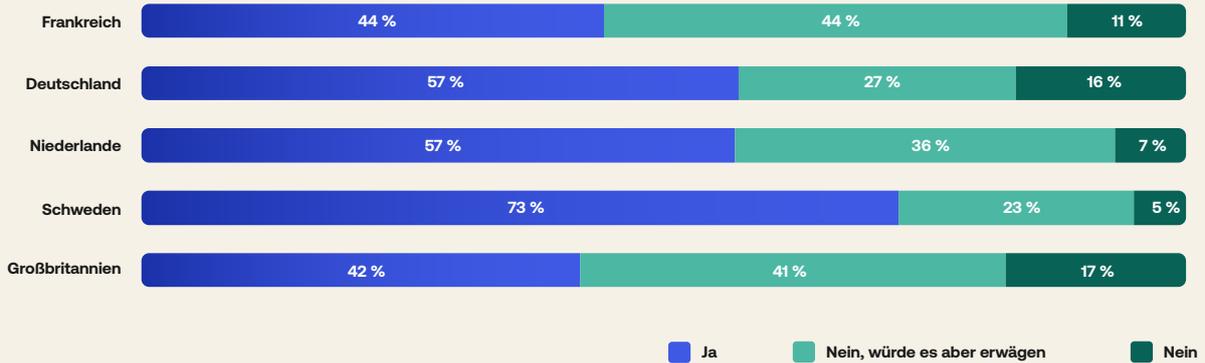


Abb. 10

Unternehmen investieren erheblich in die Bekämpfung des „Proximity Bias“ – also die Neigung von Entscheidungsträgern, Mitarbeiter zu bevorzugen, die ihrer Arbeit vor Ort nachkommen. Fast drei Viertel der Unternehmen haben Maßnahmen ergriffen, die verhindern sollen, dass remote agierende Mitarbeiter in organisatorischen Abläufen benachteiligt werden. Schweden ist bei der Bekämpfung von Proximity Bias führend; aber auch in den Niederlanden und in Deutschland investiert mehr als die Hälfte der Unternehmen (jeweils 57 %) in entsprechende Maßnahmen (siehe Abbildung 10).

Nachhaltigkeit rückt immer mehr in den Fokus

Auch wenn die Befragten nicht ausdrücklich angeben, dass ökologische Nachhaltigkeit ein Haupttreiber für die Einführung hybrider Arbeitsmodelle ist, zeigen unsere Daten, dass das Thema ESG (Environmental, Social, Governance) in den Unternehmen einen immer höheren Stellenwert einnimmt. Studien belegen, dass Nachhaltigkeitsprogramme immer wichtiger werden, um Top-Talente zu gewinnen und zu halten. Bei einer von Unily unmittelbar nach dem Ausbruch der Pandemie durchgeführten Studie gaben 65 % der Mitarbeiter an, sie würden am liebsten bei einem Unternehmen mit starken ESG-Policies arbeiten. Am effektivsten sind dabei womöglich ESG-Strategien, die über den engen Fokus auf Umwelt- und Governance-Ziele hinausgehen – und in die Gesundheit, die wirtschaftliche Stabilität, die Weiterbildung und die soziale Identität der Mitarbeiter investieren.

Die aktuellen Anlagestrategien europäischer Unternehmen spiegeln den hohen Stellenwert dieser Ziele wider: Eine klare Mehrheit (72 %) der befragten Unternehmen hat ihre Investitionen in ESG-Programme in den letzten Jahren erhöht (siehe Abbildung 11). Den größten Anstieg beobachten wir bei schwedischen und niederländischen Unternehmen, von denen 84 % bzw. 74 % einen Zuwachs meldeten (siehe Abbildung 11).

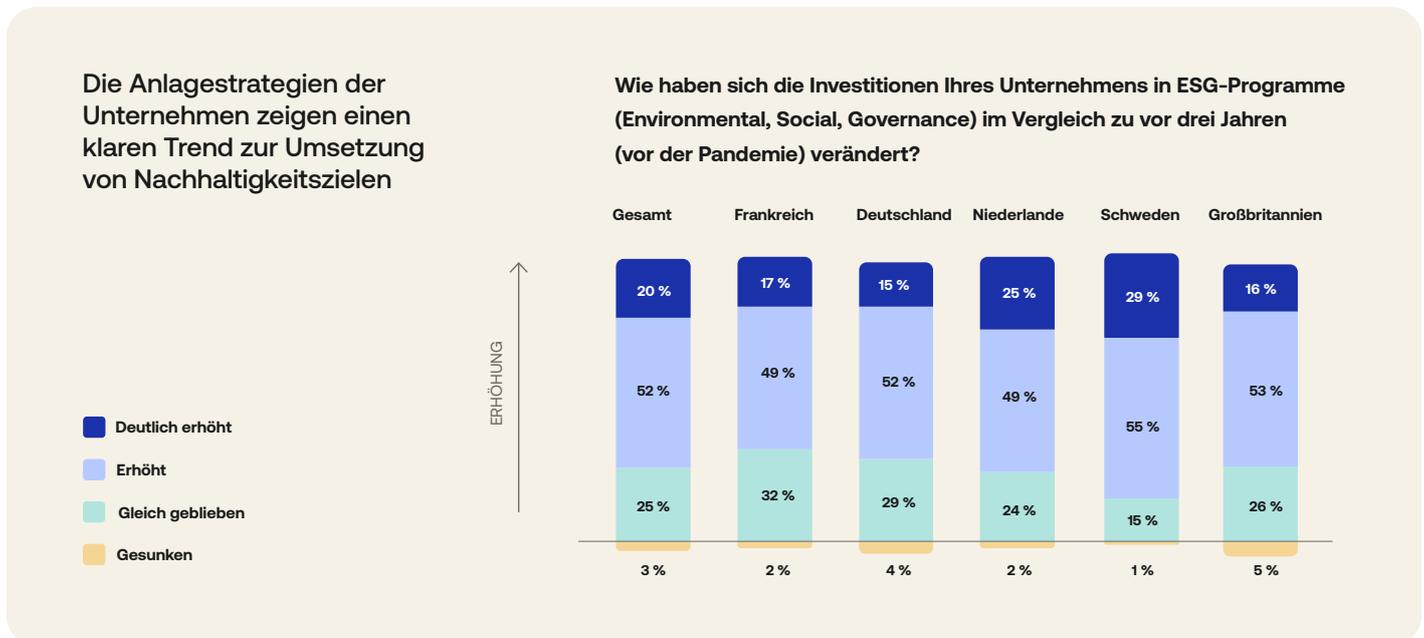


Abb. 11

2/3 der Unternehmen überwachen die ökologischen Auswirkungen ihrer Arbeitsplatzstrategie aktiv. Ein Drittel erwägt, dies zu tun.

Überwacht Ihr Unternehmen die ökologischen Auswirkungen Ihrer Arbeitsplatzstrategie?

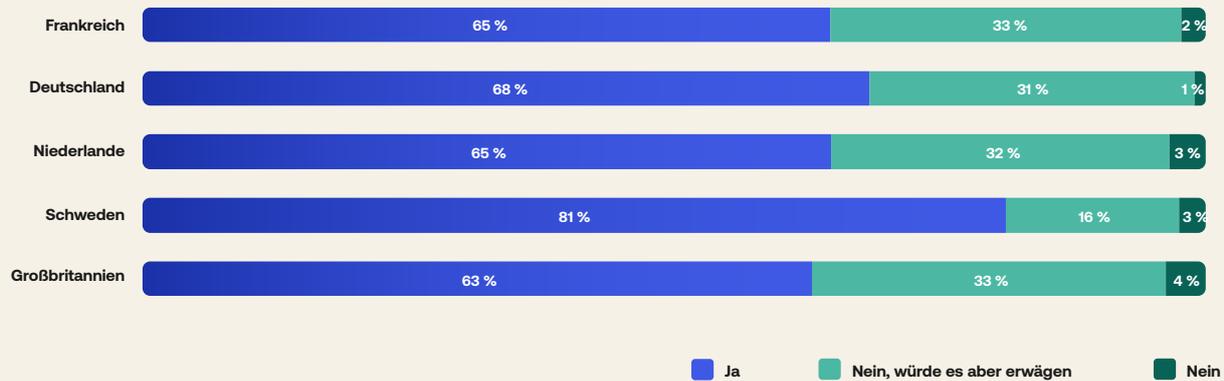


Abb. 12

Was gemessen wird, wird verbessert: Eine steigende Zahl europäischer Unternehmen überwacht die ökologischen Auswirkungen ihrer Arbeitsplatzstrategie oder erwägt, dies zu tun (siehe Abbildung 12).

Dies ist wenig überraschend, zumal ab Januar 2024 die neue EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Kraft treten wird. Basierend auf den gemeinsamen Kriterien der EU-Klimaschutzziele verpflichtet die neue Richtlinie größere Unternehmen zu einem umfassenden Reporting und zur Überwachung ihres ökologischen Fußabdrucks sowie ihrer Menschenrechts- und Sozialstandards.

97 % der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen die ökologischen Auswirkungen ihrer Arbeitsplatzstrategie bereits aktiv überwacht oder dies in Zukunft in Erwägung ziehen wird. In Schweden geben mehr als 80 % der Beschäftigten an, dass das Monitoring der ökologischen Auswirkungen des Arbeitsmodells ein fester Bestandteil des ESG-Ansatzes ihres Unternehmens ist (siehe Abbildung 12).

Reduzierung der Arbeitsplatzemissionen durch ein hybrides Arbeitsmodell

1 Kalkulieren Sie Ihre aktuellen Emissionen am Arbeitsplatz



2 Kalkulieren Sie Ihren Footprint bei einem hybriden Arbeitsmodell



Abb. 13

Das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter sind in Europa die wichtigsten Treiber bei der Einführung hybrider Arbeitsmodelle. Unternehmen investieren in hohem Umfang (oder erwägen dies) in Programme, die Remote Work und das hybride Arbeiten vereinfachen und remote agierende Mitarbeiter bei der Arbeit unterstützen sollen. Dies zeigt, dass die Entscheidungsträger in den Unternehmen wissen, wie wichtig es ist, den Mitarbeitern eine hochwertige User-Experience zu bieten – unabhängig davon, wo sie arbeiten.

Die Stakeholder überwachen dabei auch die ökologischen Auswirkungen der jeweiligen Arbeitsplatzstrategie. Immer mehr Unternehmen evaluieren aktuell, wie ihnen hybride Arbeitsmodelle helfen können, ihre Kohlenstoffemissionen zu reduzieren und ihre Netto-Null-Ziele schneller zu erreichen (siehe Abbildung 13).

Ebenso spannend, wie die Frage ‚Was‘ als Treiber hinter der Einführung hybrider Modelle steht, ist die Frage nach dem ‚Wer‘. Die Definition neuer Arbeitsplatzmodelle, die das Unternehmen fit für die Zukunft machen sollen, wird immer mehr zu einer Team-Aufgabe, an der das gesamte Unternehmen mitwirken muss – von der Finanzabteilung über den Operations-Bereich bis hin zu IT und Sicherheit. Mit der steigenden Zahl der Stakeholder, die an der Entwicklung der Arbeitsplatzstrategie – und damit auch an der Planung der Technologieinvestitionen – mitwirken, wird das sichere Management der Zugriffe auf diese Lösungen immer wichtiger.

Kapitel 3:

Security und Collaboration im Gleichgewicht

In den bisherigen Kapiteln haben wir untersucht, wie weit die Einführung hybrider Arbeitsmodelle in Europa gediehen ist und welche Faktoren die Arbeitsplatzstrategien heute prägen. In unserem letzten Kapitel sehen wir uns nun näher an, wie die Unternehmen die Herausforderungen angehen – und werfen einen Blick auf ihre Pläne für die nahe Zukunft.

Wie man Unternehmen ohne Grenzen schützt

Auf die Frage nach den größten Herausforderungen und den höchsten Prioritäten beim hybriden Arbeiten stand bei den Befragten in beiden Fällen die Verbesserung der Cybersecurity an erster Stelle (siehe Abbildung 14). In allen Ländern sieht etwa ein Drittel der Befragten die Cybersecurity sowohl als die größte Herausforderung als auch als höchste Priorität (siehe Abbildung 14). Neben einem schwierigen Arbeitsmarkt und wirtschaftlicher Ungewissheit sehen sich die europäischen Unternehmen auch mit einer schwierigen Cyber-Bedrohungslandschaft konfrontiert. Laut dem [Verizon Data Breach Investigations Report 2022](#) erreichte die Zahl Identitäts-basierter Angriffe im vergangenen Jahr ein Rekordhoch. Der Missbrauch von Zugangsdaten bleibt bei Data-Breaches die häufigste Angriffsform (45 % der Non-Error-/Non-Misuse-Breaches). Ransomware-Angriffe nahmen ebenfalls weiter zu: Die Zahl der Vorfälle, bei denen Unternehmen und Einrichtungen im öffentlichen Sektor auf allen Kontinenten betroffen waren, stieg um 13 %.

Die Entscheidungsträger sind sich dieser zunehmenden Risiken bewusst – und versuchen, diese mithilfe identitätsbasierter Zero-Trust-Architekturen zu minimieren. Dennoch tun sich die Verantwortlichen nach wie vor schwer, den Bedienkomfort, den remote und hybrid agierende Mitarbeiter wünschen, mit den Security-Anforderungen und den Compliance-Vorgaben des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Cybersecurity gilt als die größte Herausforderung beim hybriden Arbeiten, und die Unternehmen gehen sie auch mit der gebührenden Priorität an

Was sind in Ihrem Unternehmen die größten Herausforderungen und die höchsten Prioritäten bei der Umsetzung hybrider Arbeitsmodelle?



Abb. 14

Europäische Unternehmen setzen in der Regel auf CYOD. Lediglich Frankreich setzt auf diversifizierte Ansätze

Welche der folgenden Optionen beschreibt am besten die Mobile-Device-Management-Strategie Ihres Unternehmens?

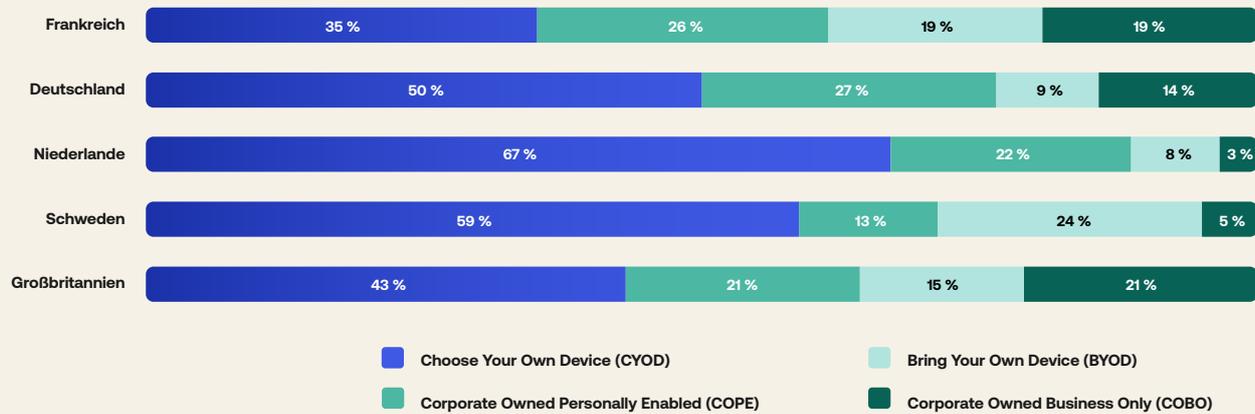


Abb. 15

Unternehmen testen eine Vielzahl von Strategien für das Device-Management (siehe Abbildung 15), um die beste Balance zwischen Security und Flexibilität zu finden und den Bedürfnissen der Mitarbeiter bestmöglich gerecht zu werden. Etwa die Hälfte der Unternehmen (50,8 %) hat eine CYOD-Strategie (Choose Your Own Device) eingeführt, wobei die Zahlen in Schweden (59 %) und den Niederlanden (67 %) etwas höher sind. Der zweithäufigste Ansatz ist die „Corporate Owned, Personally Enabled (COPE)“-Strategie. Diese ist in Frankreich (wo sie von 26 % der befragten Unternehmen implementiert wurde) und in Deutschland (von 27 %) am weitesten verbreitet (siehe Abbildung 15).

Da hybride Arbeitsmodelle dominieren und die meisten Unternehmen relativ flexible Device-Policies wählen, befinden sich sowohl die Mitarbeiter als auch deren Geräte zumeist außerhalb des klassischen Security-Perimeters. Daher ist die Einführung eines identitätszentrierten Zero-Trust-Ansatzes für einen dauerhaft tragfähigen Schutz dieser grenzenlosen Unternehmen von entscheidender Bedeutung.

Unser State of Zero Trust Report 2022 belegt diesen Trend. Der Report stellt fest, dass bereits 45 % der europäischen Unternehmen ein klar definiertes Zero-Trust-Programm eingeführt haben. Das sind mehr als doppelt so viele wie in unserem Report im vergangenen Jahr. In diesem Jahr gaben zudem 53 % der Befragten an, dass sie vorhaben, in den kommenden 12 bis 18 Monaten mit der Zero-Trust-Einführung zu beginnen.

Die netzwerkzentrierten Ansätze von gestern und Denkmodelle mit Gräben und Burgmauern sind nicht länger geeignet, um die hybriden Arbeitsplätze und die grenzenlosen Netzwerklandschaften von heute zuverlässig zu schützen. Angesichts zunehmend raffinierter Angreifer sollten europäische Unternehmen die bewährten Standards und Frameworks übernehmen, die von Analysten wie Forrester und von Behörden wie dem U.S. National Institute of Standards and Technologies als besonders effektiv eingeschätzt werden. Dazu gehört auch die Einführung identitätszentrierter Zero-Trust-Modelle, bei denen der Fokus auf den Benutzern als neuem Perimeter liegt.

Zero Trust ist auf dem Vormarsch

Den Verantwortlichen in den Unternehmen ist zunehmend bewusst, dass ihre Security-Strategien die Realität der grenzenlosen Netze von heute abbilden müssen.

34 %*

geben an, dass Cybersecurity in ihrem Unternehmen zu den Top-Prioritäten bei der Umsetzung von Hybrid- und Remote Work-Ansätzen gehört.

45 %*

der Unternehmen in der EMEA-Region haben inzwischen ein Zero-Trust-Modell eingeführt.

* Okta State of Zero Trust Security Report 2022

Optimierung der Zusammenarbeit

Auch wenn die ‚Verbesserung der Cybersecurity‘ auf den Listen der Herausforderungen und Prioritäten unserer Umfrageteilnehmer ganz oben steht, findet sich die ‚Optimierung der Zusammenarbeit‘ auf beiden Listen gleich an zweiter Stelle – nur knapp dahinter. Weitere Aspekte, die in beiden Bereichen als wichtig eingestuft wurden, sind ‚Einsatz der richtigen Technologie‘, eine ‚Positive Firmenkultur am Arbeitsplatz‘, die ‚Produktivität der Mitarbeiter‘ und die ‚Digitale Kompetenz der Mitarbeiter‘.

Dass all diese Bereiche hoch priorisiert werden, belegt, wie wichtig eine flexiblere, kollaborativere und produktivere Arbeitsplatzkultur ist. Dafür müssen die Mitarbeiter jederzeit Zugriff auf die Anwendungen und Ressourcen erhalten, auf die sie im Arbeitsalltag angewiesen sind.

Es zeigt aber auch, dass es eine klare Korrelation zwischen Technologie-Investitionen und effizienter Zusammenarbeit gibt. Die Unternehmen in Europa haben vor, in den kommenden drei Jahren weiter in Videokonferenz-Technologien (siehe Abbildung 16) sowie in Tools und Projekte zu investieren, die das Wohlbefinden, die Produktivität, die Zusammenarbeit und das Engagement der Mitarbeiter fördern.

Die Investitionen sind in den vergangenen drei Jahren signifikant gestiegen – und der Trend scheint anzuhalten.

Wie haben sich in Ihrem Unternehmen die Investitionen in die folgenden digitalen Tools/Programme in den letzten drei Jahren entwickelt?

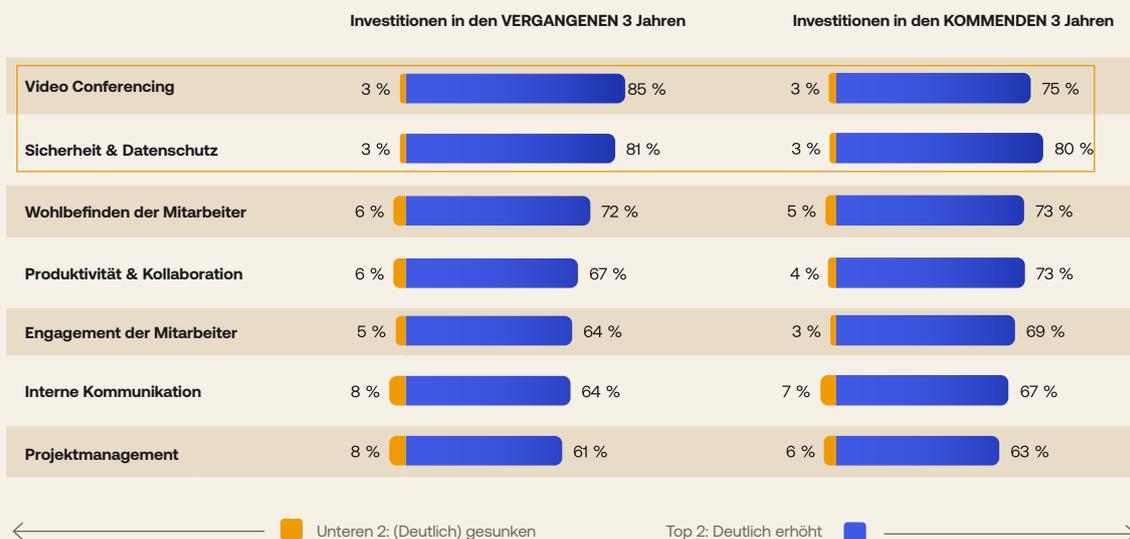


Abb. 16

Wenn europäische Unternehmen die Weichen für künftige Produktivitätssteigerungen stellen wollen – unabhängig davon, ob im Rahmen hybrider Office-First- oder anderer Arbeitsmodelle –, müssen sie sich darauf konzentrieren, für ihre Mitarbeiter einen sicheren und nahtlosen Zugang zu den besten Technologien bereitzustellen. Sicherheit und Produktivität werden sich dabei als Ziele gegenseitig stützen.

Investitionen in zeitgemäße Technologien ermöglichen es den Unternehmen, effektiv außerhalb des traditionellen Security-Perimeters zu operieren. Auf diese Weise können Mitarbeiter, Gig-Worker, Kunden und Partner jederzeit sicher arbeiten und zusammenarbeiten – unabhängig vom jeweiligen Standort.

Bei der Entwicklung langfristiger, mitarbeiterorientierter Hybrid-Work-Strategien werden diejenigen Unternehmen am erfolgreichsten sein, die das richtige Gleichgewicht zwischen Security und einem nutzerfreundlichen Zugang zu Anwendungen, Daten und Ressourcen finden. Diese Unternehmen werden ihren Mitarbeiter überdies eine gerechte, nachhaltige und positive Experience am Arbeitsplatz bieten können – unabhängig davon, ob es sich um einen festen physischen „Ort“ handelt oder nicht. Die Unternehmen in Europa nehmen nun die langfristigen Weichenstellungen für eine Zukunft vor, in der es von entscheidender Bedeutung sein wird, ein sicheres und produktives hybrides Arbeiten zu ermöglichen.



Wichtige Erkenntnisse

1. Behalten Sie die Skalierbarkeit im Blick

Der Großteil der europäischen Unternehmen führt derzeit hybride Arbeitsmodelle ein, allerdings mit unterschiedlichem Grad an Flexibilität und Struktur. Die meisten Unternehmen experimentieren noch. Sie stellen ihre Strategien kontinuierlich auf den Prüfstand und passen sie an. Stellen Sie sicher, dass sich die Security-Technologien, die Sie im Einsatz haben, einfach und schnell skalieren lassen, wenn sich Ihre Anforderungen oder die Marktgegebenheiten ändern.

2. Stellen Sie die User-Experience Ihrer Mitarbeiter in den Mittelpunkt

Wenn Ihr neues Arbeitsmodell auch das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter verbessern soll, ist die User-Experience, die Sie Ihrem Team bieten, ebenso wichtig wie die Technologie, die Sie nutzen. Hybrides Arbeiten erfordert einen ganz neuen Denkansatz. Viele Aspekte, die in der Vergangenheit als Nice-to-Have galten (z. B. flexible Arbeitszeiten oder der Zugang zu Schulungstools), sind inzwischen ein Muss, wenn Ihre hybriden Arbeitskräfte produktiv arbeiten sollen. Helfen Sie Ihren Mitarbeitern, einen guten Job zu machen: Wenn Sie ihnen überall und jederzeit einen reibungslosen Zugang zu den Werkzeugen bieten, auf die sie angewiesen sind, ist dies ein wichtiger Schritt hin zu einer hochwertigen Workplace-Experience.

3. Verlieren Sie die Nachhaltigkeit nicht aus den Augen

Nachhaltigkeit ist vielleicht (noch!) nicht die wichtigste treibende Kraft hinter der Einführung Ihrer neuen Arbeitsplatz-Strategie. Aber im Januar 2024 tritt die neue EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Kraft. Sie betrifft alle großen Unternehmen in der EU sowie alle Unternehmen, die in erheblichem Umfang in den europäischen



Ländern tätig sind (mit einem Umsatz von mehr als 150 Millionen Euro). Mit Inkrafttreten der neuen Richtlinie werden diese Unternehmen verpflichtet, Informationen über ihren ökologischen Fußabdruck offenzulegen. Hybrid- und Remote Work-Modelle ermöglichen es Ihrem Unternehmen, seine Treibhausgasemissionen nachhaltig zu verringern – es wird also immer wichtiger, sie zu fördern und zu dokumentieren.

4. Nicht nur einführen, sondern optimieren

Hybrides Arbeiten ist nicht mehr nur eine Notlösung für kurzfristige Herausforderungen. Die Verantwortlichen wissen heute um das enorme Potenzial, dass diese Modelle bieten, um die Effizienz zu steigern, die Produktivität zu erhöhen und ihrem Unternehmen dabei zu helfen, seine Mitarbeiter jetzt und in absehbarer Zukunft zu binden. Die Strategien sollten sich also nicht darauf beschränken, nur das Nötigste zu tun, um remote agierende Mitarbeiter auch abseits des Büros handlungsfähig zu halten. Die Entscheider von Morgen müssen kreative Ansätze suchen, um die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu steigern – und um ihnen alle Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie brauchen, um gemeinsam produktiver zu arbeiten. Ganz egal, wo sie sich befinden.

5. Setzen Sie auf Zero Trust

Cybersecurity und Collaboration gehören für viele Unternehmen zu den größten Herausforderungen bei der Einführung hybrider Modelle. Die Lösung sind identitätsbasierte Zero-Trust-Modelle. Traditionelle, bürozentrierte Business-Prozesse sind nicht darauf ausgelegt, die Produktivität von Remote-Teams zu maximieren – ebenso wenig wie klassische, auf den Perimeter ausgerichtete Security-Strategien für mobile und verteilte Mitarbeiter geeignet sind. Unternehmen sollten daher Zero-Trust-Modelle einführen, bei denen die Identität als der neue Perimeter im Mittelpunkt steht. Denn in der neuen digitalen Welt ist eine starke Authentisierung für alle Services – ob On-Premises, in der Cloud oder mobil – ein Must-Have.

Warum Okta?

Nutzen Sie Identity als strategischen Vorteil. Eröffnen Sie Ihren Mitarbeitern neue Möglichkeiten, schützen Sie Ihre Daten und machen Sie Ihr Unternehmen schneller und agiler – mit identitätszentrierten Lösungen für die dynamische Workforce von heute. Die Okta Workforce Identity Cloud ermöglicht es Ihnen, eine mitarbeiterzentrierte Hybrid-Work-Strategie zu entwickeln – und das richtige Gleichgewicht zwischen Sicherheit und Flexibilität zu finden.

- Je besser Sie die Risiken mithilfe von Technologien wie Adaptive Multi-Faktor-Authentisierung (MFA) für SaaS- und On-Premises-Anwendungen und mit den Computing- und VPN-Infrastrukturen Ihres Unternehmens managen, desto besser werden Sie vor den zunehmend raffinierten und professionellen Cyberkriminellen geschützt sein. Während der COVID-19-Pandemie haben wir den Thanet District Council bei der sicheren Anbindung von 400 Remote-Mitarbeitern unterstützt.
- Ein zentralisiertes Access Management mit Access Gateway ermöglicht es Ihnen, Ihre On-Prem- und SaaS-Anwendungen zu schützen und über alle Systeme hinweg einheitliche Security-Policies durchzusetzen.
- Die Einführung eines kontextsensitiven Access-Managements bedeutet sowohl für die Anwender als auch für die Security-Teams eine spürbare Entlastung, da Zugriffe mit niedrigem Risikopotenzial schneller gewährt werden können, und bei höherem Risikograd automatisiert zusätzliche Authentisierungsfaktoren einbezogen werden. Erfahren Sie, wie wir Cazoo mit Okta MFA dabei geholfen haben, die Authentisierung der Identitäten von 45 Sekunden auf 1-2 Sekunden zu beschleunigen.
- Die Einführung einer passwortlosen und biometrischen Authentisierung mit Single Sign-On kann den Schutz Ihrer Remote Worker nachhaltig verbessern, die Support-Kosten minimieren und die User-Experience optimieren. Dies lässt sich auch mit Device Trust, Magic E-Mail-Links und Lösungen für desktopbasierten SSO kombinieren. Erfahren Sie, wie wir es unserem Kunden Generali ermöglicht haben, die Zahl der monatlichen Passwort-Reset-Anfragen um 80 % zu senken.
- Fachkräfte sind heiß umkämpft, und wer in der Lage ist, User-Accounts für neue Mitarbeiter schnell und einfach bereitzustellen, profiliert sich bei seinen Neueinsteigern vom ersten Tag an als innovativer und flexibler Arbeitgeber. Die Mitarbeiter werden das Plus an Produktivität zu schätzen wissen, und die IT-Teams werden sich freuen, vom zeitaufwändigen manuellen Onboarding und Offboarding entbunden zu sein. Mit unserer Hilfe konnte Reform die Zeit für das Onboarding neuer Mitarbeiter von einem halben Tag auf 15 Minuten verkürzen.

- Die Okta-Plattform ist bewusst herstellerneutral gehalten, so dass sie sich in jeden Technologie-Stack einfügt. Mit den über 7.000 Integrationen im Okta Integration Network und im Auth0 Marketplace lassen sich alle Apps, die Sie heute im Einsatz haben – und alle, die Sie vielleicht morgen nutzen werden – einfach und sicher anbinden. Lesen Sie, wie wir Vinted mit SSO dabei geholfen haben, ein Personenjahr an Overhead bei der Anbindung von 394 Anwendungen einzusparen.

Im Zusammenspiel ermöglichen es diese Funktionalitäten hybrid und remote agierenden Mitarbeitern von morgen, sicher zusammenzuarbeiten und die Technologien zu nutzen, mit denen sie produktiv arbeiten können – unabhängig davon, wo und wann sie arbeiten möchten.

Über Okta

Okta ist das weltweit führende Identity-Unternehmen. Als unabhängiger Identity-Partner ermöglichen wir es jedermann, jede Technologie sicher zu nutzen – überall, mit jedem Device und jeder App. Die weltweit renommiertesten Marken vertrauen beim Schutz von Zugriff, Authentisierung und Automatisierung auf Okta. Im Mittelpunkt unserer Okta Workforce Identity und Customer Identity Clouds stehen Flexibilität und Neutralität. Mit unseren individualisierbaren Lösungen und unseren über 7.000 schlüsselfertigen Integrationen können sich Business-Verantwortliche und Entwickler ganz auf neue Innovationen und eine rasche Digitalisierung konzentrieren. Wir bauen eine Welt, in der Ihre Identity ganz Ihnen gehört. Mehr unter okta.com/de



Whitepaper

Der Okta Hybrid Work Report 2023

okta

Okta Inc.
Oskar-von-Miller-Ring 20
80333 München, Germany
info_germany@okta.com
+49 (89) 26203329