

Het Okta Hybrid Work Report 2023

Hoe Europese leiders
langetermijnstrategieën
formuleren voor hybride werken



okta

Inhoudsopgave

3	Inleiding
5	Methodologie
6	Hoofdstuk 1: Hybride werken: het nieuwe normaal
12	Hoofdstuk 2: Strategische drivers van hybride werken
20	Hoofdstuk 3: Balans vinden tussen security en samenwerking
25	Belangrijkste punten
27	Waarom Okta?

Inleiding

Hybride werken is niet meer weg te denken.

Wat begon als een experimenteel lapmiddel om in 2020 tijdens de pandemie door te kunnen blijven werken, is nu een werkmodel waar organisaties in heel Europa bewust voor kiezen.

Maar wat betekent dat voor leiders die een werkplekstrategie voor de lange termijn moeten formuleren en uitvoeren?

In de meeste Europese landen is het gevoel van acute crisis dat ontstond toen de wereldwijde pandemie uitbrak, inmiddels verdwenen. Maar de naweeën van de snelle, onverwachte omschakeling die organisaties gedwongen moesten ondergaan, zijn nog steeds voelbaar. Het gesprek gaat inmiddels niet meer over kortetermijnmaatregelen om organisaties draaiende te houden (een proces dat reactief van aard was). De discussie is nu gericht op kwesties zoals de veerkracht, efficiëntie en duurzaamheid van organisaties en proactieve strategieën voor de lange termijn om de culturele en economische uitdagingen het hoofd te bieden waarmee organisaties vandaag de dag te maken krijgen.

In een proactieve, toekomstgerichte aanpak moet er aandacht zijn voor de veranderende verwachtingen van medewerkers, wijzigingen in wet- en regelgeving en het complexe cyberbedreigingslandschap. En dat allemaal tegen een achtergrond van economische onzekerheid. Organisaties moeten ook omgaan met de technische schulden die zijn ontstaan nadat tijdelijke, ad-hoccrisismaatregelen moesten worden genomen. Zij moeten nu de basis leggen voor duurzame, schaalbare en veilige manieren van werken. En die basis moet toekomstbestendig zijn.

Op verschillende plekken in de EU, waaronder in Nederland, wordt thuiswerken niet meer beschouwd als voordeel, maar als wettelijk recht. Regelgevende instanties en overheden in Europa stellen nieuwe wetten voor die flexibiliteit op de werkplek verplicht stellen. Moderne organisaties moeten er dus voor zorgen dat zij zowel hun remote als hun op kantoor werkende medewerkers kunnen ondersteunen.

De aankomende EU-richtlijn duurzaamheidsrapportage door bedrijven, die in januari 2024 van kracht wordt, verplicht grote organisaties in de EU informatie te verstrekken over hun milieueffecten. Wat zullen de gevolgen van deze steeds strengere ESG-eisen zijn voor werkplekstrategieën en hoeveel organisaties monitoren hun milieueffecten al?

Business leaders moeten de manier waarop werk wordt uitgevoerd, opnieuw vormgeven. Nu digitale werkplekken even belangrijk zijn voor de werknemer-experience als fysieke kantoren, draait het niet langer om het faciliteren van hybride werken, maar om het optimaliseren ervan.

Met dat doel voor ogen moeten organisaties schaalbare strategieën voor technologie formuleren die productiviteit en samenwerking bevorderen, maar er ook voor zorgen dat de organisatie blijft voldoen aan de vaak gefragmenteerde regelgeving. Besluitvormers moeten bij het ontwerpen van virtuele en fysieke werkomgevingen een balans vinden tussen security en user experience, en veerkracht en vertrouwen vooropzetten.

Organisaties die een aanpak op basis van Identity toepassen om hun medewerkers in staat te stellen overal en altijd veilig te werken, zullen hierin slagen. Op deze manier kunnen ze uiteindelijk hun omzet en winst verhogen, hun ESG (milieu-, sociale en governance)-targets realiseren en toptalent vasthouden.

In dit rapport bespreken we hoe Europese business leaders hybride werken benaderen, hoe zij de uitdagingen het hoofd bieden die gepaard gaan met deze transitie en welke factoren doorslaggevend zijn voor hun beslissingen. We gaan ook in op de rol die trust en Identity spelen in de ontwikkeling van toekomstbestendige hybride werkmodellen die duurzaam, schaalbaar en veilig zijn en waarin prioriteit wordt toegekend aan de productiviteit en het welzijn van medewerkers als belangrijkste ingrediënten voor succes.

Methodologie

Dit online onderzoek is tussen 22 september en 3 oktober 2022 uitgevoerd door onderzoeksbureau Statista, in opdracht van Okta. In het kader van dit onderzoek werden 524 besluitvormers op het gebied van de digitale werkplek uit het VK, Duitsland, Frankrijk, Nederland en Zweden gevraagd naar de huidige en toekomstplannen voor hybride werken van hun organisaties, de uitdagingen waar zij mee te maken hebben en hun inspanningen om een balans te vinden tussen productiviteit en security.

Tenzij anders vermeld, zijn alle gegevens die in dit rapport worden gedeeld, gebaseerd op de enquêteresultaten.

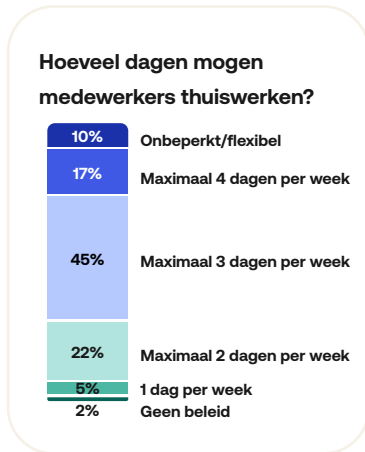


Hoofdstuk 1

Hybride werken: het nieuwe normaal

In dit eerste hoofdstuk gaan we in op de diverse manieren waarop organisaties in Europa hybride werken benaderen.

De grote meerderheid van de Europese organisaties heeft hybride werken inmiddels in zekere mate omarmd. Business leaders moeten nu de juiste balans vinden tussen remote werken en werken op kantoor. Deze balans zal voor elke organisatie en elk team anders zijn. Daarom gebruiken ze de ervaring die ze opdoen in de praktijk om constant te experimenteren. Gedurende dit proces moeten zij – binnen de werkmodellen waarmee ze op lange termijn het beste tegemoet kunnen komen aan de behoeften van de organisatie – blijven investeren in technologieën voor een optimale security en user experience.



Afb. 1

Hybride werken is niet meer weg te denken

Het percentage organisaties dat remote of hybride werkt, verschilt per land en per branche, maar de meeste organisaties staan het hun medewerkers momenteel toe maar liefst drie dagen per week thuis te werken (zie afbeelding 1).

Organisaties die volledig remote werken, blijven in Europa zeldzaam, maar een aanzienlijk aantal werkgevers (43%) biedt medewerkers die op kantoor werken de mogelijkheid een paar dagen per week of maand thuis of op een andere locatie te werken.

45% van de Europese organisaties staat het toe dat medewerkers maximaal drie dagen per week thuiswerken.

"Office-first" hybride is het populairste werkmodel, met name in Duitsland en Nederland

Toegepast werkmodel per land

Welke beschrijving past het beste bij het werkmodel dat uw organisatie momenteel toepast?

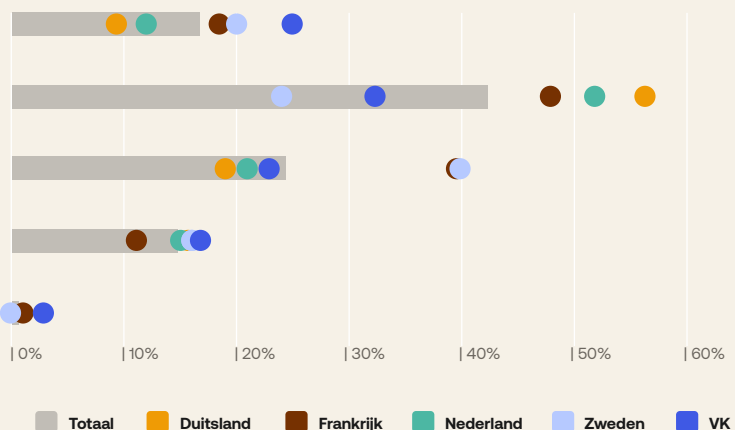
Volledig op kantoor: er wordt van medewerkers verwacht dat ze op kantoor zijn, maar ze mogen een paar dagen per week/maand remote werken.

"Office-first" hybride: de organisatie bepaalt welke afdelingen/teams/personen remote mogen werken.

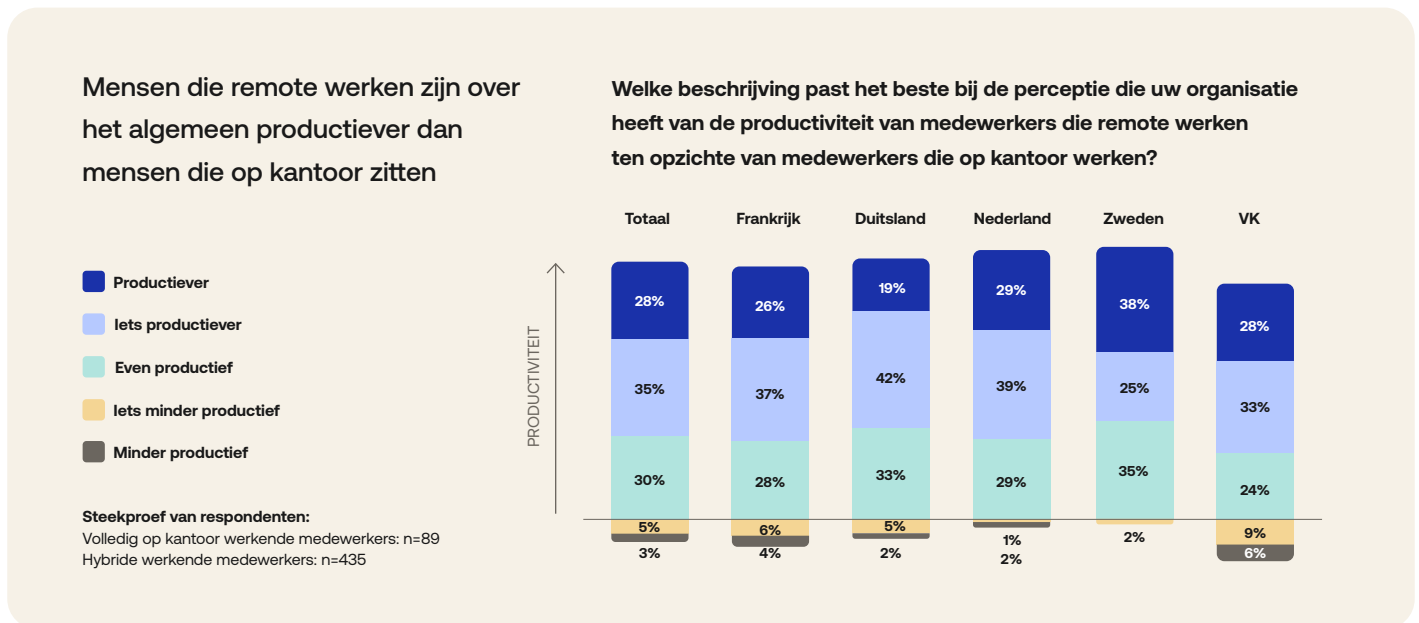
Vast hybride: er wordt van medewerkers verwacht dat ze op een bepaalde locatie werken.

Flexibel hybride: medewerkers kiezen hun werkplek en -tijden op basis van hun dagelijkse prioriteiten.

Volledig remote: medewerkers werken remote, niemand hoeft op een vaste locatie te werken.



Afb. 2



Afb. 3

Deze organisaties verkennen een scala aan multidimensionale werkmodellen (zie afbeelding 2). "Office-first" hybride (waarbij de organisatie bepaalt welke personen, afdelingen of teams remote mogen werken) is in alle landen behalve Zweden het meest toegepaste hybride werkmodel. In Zweden is vast hybride werken (waarbij van medewerkers wordt verwacht dat ze op een bepaalde locatie werken volgens een vast schema) overheersend. Slechts 15% van de respondenten geeft aan dat hun organisatie heeft gekozen voor een flexibel hybride model (waarbij medewerkers hun werkplek en -tijden kunnen afstemmen op hun prioriteiten voor de dag). Het percentage organisaties dat "office-first" hybride werkmodellen toepast is het hoogst in Duitsland. Een model waarin volledig op kantoor wordt gewerkt, komt hier het minst vaak voor.

Over het algemeen is men in Europa van mening dat remote medewerkers productiever zijn dan hun collega's op kantoor (zie afbeelding 3). 63% van de respondenten gaf aan dat ze remote werken associëren met een hogere productiviteit. Ongeveer een derde van de Zweden en Duitsers is van mening dat de locatie niet relevant is voor de productiviteit van medewerkers. Respondenten uit het VK waren het vaakst (nog steeds maar in 15% van de gevallen) van mening dat mensen die remote werken minder productief zijn (zie afbeelding 3).

De werkplek opnieuw vormgeven

Het feit dat "office-first" hybride inmiddels het dominante hybride werkmodel is in Europa, toont wel aan dat fysieke kantoren nog steeds belangrijk zijn voor organisaties. Dit blijkt ook uit het feit dat organisaties sinds de pandemie meer zijn gaan investeren in vastgoed. In plaats van minder uit te geven aan vastgoed, besteden organisaties geld aan het aanpassen van werkplekken zodat ze geschikter zijn voor persoonlijke gesprekken en samenwerking.

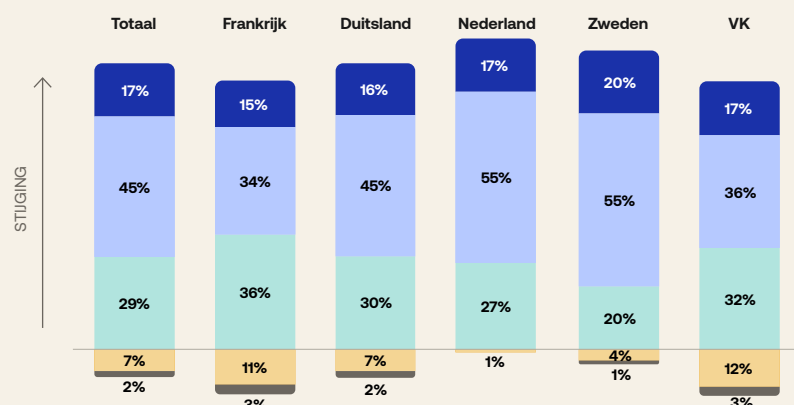
Volgens de [JLL Global Research Future of Work Survey 2022](#) is ten minste 73% van de organisaties van plan in hun kantoren minder ruimte te gebruiken voor individuele bureaus en meer voor samenwerkingsruimtes voor teams. Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat organisaties samenwerking nu als hoofddoel zien van hun fysieke werkplekken; 55% van de grote organisaties (meer dan 10.000 medewerkers) gaf aan dat "faciliteren van samenwerking" een van hun topprioriteiten voor de werkplek is. Daarnaast verwacht 72% van de deelnemers aan dit onderzoek dat fysieke kantoren op de lange termijn een cruciale rol zullen blijven spelen in de cultuur van hun organisatie; 77% geeft aan dat investeren in kwaliteit een belangrijkere motor achter hun huidige vastgoedstrategie is dan het vergroten van het aantal vierkante meters.

Uit ons onderzoek zijn vergelijkbare trends naar voren gekomen (zie afbeelding 4). In landen waar "office-first" en vaste hybride werkmodellen populair zijn, zoals Nederland en Zweden, zijn de investeringen in vastgoed ook meer dan gemiddeld gestegen. Maar liefst 75% van de Zweedse organisaties en 72% van de Nederlandse geeft meer uit aan vastgoed dan drie jaar geleden (zie afbeelding 4).

In de investeringsstrategieën van organisaties is een duidelijke tendens zichtbaar: investeringen in vastgoed

- Aanzienlijk gestegen
- Gestegen
- Gelijk gebleven
- Gedaald
- Aanzienlijk gedaald

Hoe zijn de investeringen in vastgoed van uw organisatie veranderd ten opzichte van drie jaar geleden (vóór de pandemie)?



Een aanzienlijke meerderheid van de respondenten (94%) is van mening dat de strategie voor vastgoedinvesteringen van hun organisatie op zijn minst enigszins is beïnvloed door de invoering van een hybride werkmodel (zie afbeelding 5). Deze impact is met name groot in Duitsland, waar 45% van de respondenten aangeeft dat het werkmodel een aanzienlijke invloed heeft op de vastgoedstrategie.

Veranderende perceptie van de waarde en het doel van kantoorruimte

De verschuiving naar hybride werken houdt niet in dat organisaties minder investeren in vastgoed.

62%

van de respondenten geeft aan dat hun organisatie in de afgelopen drie jaar meer is gaan investeren in vastgoed.

94%

is van mening dat de invoering van hybride werken van invloed is geweest op deze vastgoedstrategie.

Werkmodellen beïnvloeden de vastgoedstrategie, met name in Duitsland

Impact van het werkmodel op de vastgoedstrategie



Werkmodellen worden constant geëvalueerd

De brede invoering van hybride werkmodellen is een relatief recente trend. Daarom worden werkmodellen en de manier waarop deze worden uitgevoerd constant opnieuw geëvalueerd (zie afbeelding 6). Moderne organisaties moeten werkwijzen vinden die hen helpen talent vast te houden en een robuuste, duurzame organisatiecultuur tot stand te brengen. Maar ze moeten zich ook kunnen aanpassen aan de huidige en toekomstige veranderingen op regelgevings-, economisch en technologisch gebied.

De Nederlandse Tweede Kamer heeft in juli 2022 een wetsvoorstel aangenomen dat het gemakkelijker maakt voor werknemers in Nederland om thuis te werken. Het voorstel moet nog door de Eerste Kamer komen, maar de kans is erg groot dat het wordt aangenomen en rond 2023 in werking treedt. Het voorstel doet vragen rijzen over regelgevingstrends elders in de EU. Zullen andere landen, met name landen met een lange traditie van bescherming van arbeidsrechten, het voorbeeld van Nederland volgen?

Als dat zo is, moeten werkgevers in andere landen zich voorbereiden op grote aantallen medewerkers die thuis zullen willen werken. Het percentage personen dat hybride werkt, zal dan nog verder stijgen. Uiteraard is dit allemaal nog geen feit. De enige constante is eigenlijk dat verdere veranderingen onvermijdelijk zijn. Daarom is het logisch dat de meeste organisaties van plan zijn hun hybride werkmodellen – in sommige gevallen zelfs doorlopend – opnieuw te evalueren (zie afbeelding 6).



Ondanks dat er nog veel aspecten onduidelijk zijn, is hybride werken inmiddels niet meer weg te denken. Maar de populariteit van "office-first"-benaderingen van hybride werken en de aanhoudende investeringen in vastgoed laten ook zien dat fysieke werkplekken nog steeds een belangrijke rol spelen in het nieuwe werken. De meeste Europese organisaties stappen niet over op puur "remote first" of verspreide werkmodellen, maar streven ernaar hun kantoren geschikter en aantrekkelijker te maken voor samenwerking.

Zolang zowel remote werken als werken op kantoor prioriteiten blijven – een trend die zich in de nabije toekomst waarschijnlijk zal voortzetten – moeten organisaties technologieën implementeren die medewerkers in staat stellen soepel te werken. Op kantoor, thuis of op een andere locatie waar zij productief kunnen zijn. En die productiviteit mag niet ten koste gaan van security en compliance. Met oplossingen als Workforce Identity Cloud van Okta kunnen medewerkers zich concentreren op innovatie zonder dat zij zich zorgen hoeven te maken over security. Waar zij ook werken.

Nu werkmodellen doorlopend opnieuw worden geëvalueerd, is het van cruciaal belang dat organisaties identity- en securityoplossingen kiezen die inherent schaalbaar en aanpasbaar zijn. Op die manier kunnen ze reageren op alles wat de toekomst in petto heeft.



Hoofdstuk 2

Strategische drivers van hybride werken

De eerste grootschalige verschuiving naar remote en hybride werken deed zich voor in 2020 als reactie op de pandemie. Het was de enige manier waarop organisaties konden blijven doorwerken. Maar wat is de drijvende kracht achter de aanhoudende populariteit van hybride modellen?

De verwachtingen van werknemers spelen hierbij zeker een rol. Door de "Great Resignation" (de massale trend om vrijwillig ontslag te nemen) is een race om talent ontstaan en veel organisaties hanteren daarom een flexibelere, meer op de medewerker gerichte werkplekstrategie. Bovendien werd de werkplekstrategie in de pandemie een prioriteit waarover op bestuursniveau werd gesproken. Hierdoor zijn nieuwe stakeholders en perspectieven een rol gaan spelen bij discussies over werkmodellen.

In dit hoofdstuk bespreken we wie de werkplekstrategie van Europese organisaties beïnvloedt en welke aspecten bepalend zijn voor hun beslissingen.

Samenwerking op bestuursniveau is een must

Werkmodellen worden inmiddels op bestuursniveau vastgesteld en daarvoor moeten verschillende functiegebieden samenwerken.

Het faciliteren van hybride werken is niet meer alleen de verantwoordelijkheid van IT of Security. Het hele senior management moet samen bepalen hoe de nieuwe werkplek eruit moet gaan zien en welke technologie daarvoor nodig is.

Uit een onderzoek van IDC blijkt dat beslissingen over de werkplekstrategie bij 60% van de Europese organisaties worden genomen door diverse leden van het senior management¹. Uit ons onderzoek zijn vergelijkbare resultaten naar voren gekomen (zie afbeelding 7). Bij 57% van de organisaties is de stem van de CEO het meest doorslaggevend in de besluitvorming over de implementatie van nieuwe werkmodellen, maar ook stakeholders van afdelingen als Financiën, Bedrijfsvoering, IT, Security, Technologie en HR hebben aardig wat in de melk te brokkelen. Hieruit blijkt dat de locatie waar en de manier waarop mensen werken inmiddels wordt gezien als strategische prioriteit voor organisaties, waarover op bestuursniveau wordt gesproken.

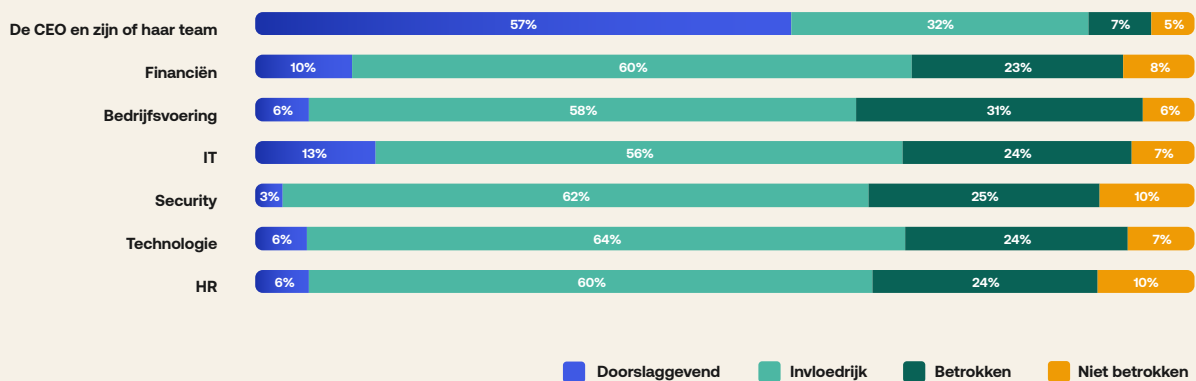
[1] IDC, European Future of Work Survey, april 2022

Deze trend wordt ook bevestigd in een ander onderzoek van IDC, waaruit naar voren kwam dat de uitgaven aan technologie bij Europese organisaties in 2022 niet meer uitsluitend werden gedaan op initiatief van IT. Momenteel wordt 48% van de uitgaven aan technologie gefinancierd door anderen organisatieonderdelen (met name Bedrijfsvoering, Marketing en HR)².

Stakeholders van allerlei organisatieonderdelen hebben invloed op de werkplekstrategie, en zij hebben ook meer controle over de selectie van technologieën om hun doelstellingen te verwezenlijken. Al deze bevindingen samen laten zien dat de toekomst van de werkplek echt op basis van samenwerking moet worden vormgegeven. Bovendien zullen de effecten ervan voelbaar zijn in de hele organisatie, van de werkvloer tot aan de bestuurskamer. Technologie- en business teams moeten samenkomen om elkaars behoeften en uitdagingen te begrijpen, zodat ze efficiënte en effectieve oplossingen kunnen implementeren.

Bij het merendeel van de organisatie is het de CEO die de grootste invloed heeft op de werkplekstrategie. Maar er worden diverse stakeholders aangeduid als "invloedrijk", wat duidelijk maakt dat het een gezamenlijk proces is.

Hoe beïnvloeden de volgende organisatieonderdelen het werkmodel van uw organisatie?



Afb. 7

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

De werknemer-experience is de drijvende kracht achter de invoering van hybride werken.

Volgens IDC is ten minste een op de drie Europese werknemers op dit moment bezig van baan te veranderen; 42% verlaat de huidige werkgever om elders op zoek te gaan naar een betere werkplek-experience³. Zakelijke leiders weten dat zij voor een betere balans tussen werk en privé moeten zorgen, samenwerking moeten aanmoedigen en de werknemer-experience moeten verbeteren. Bij het uitbouwen van hun werkplekstrategieën kennen ze dan ook prioriteit toe aan het welzijn van medewerkers.



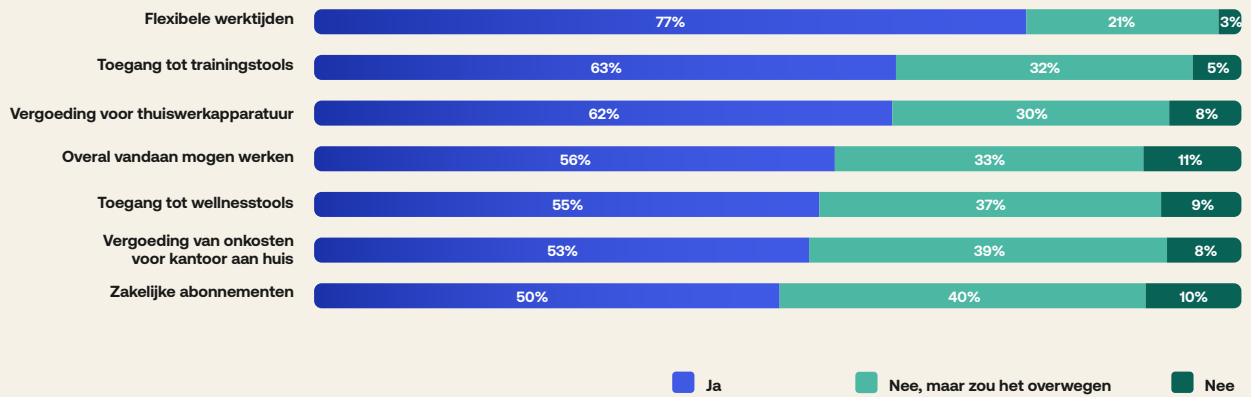
Afb. 8

Deze verandering in de prioriteiten van organisaties komt tot uiting in ons onderzoek. Het verhogen van het welzijn en de productiviteit van medewerkers en het verminderen van de kosten zijn voor organisaties doorslaggevende factoren om een hybride werkmodel in te voeren (zie afbeelding 8). Deze prioriteit uit zich ook in een bereidheid van organisaties om te investeren in initiatieven om hybride werken comfortabeler en bevredigender te maken voor medewerkers.

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

De meeste organisaties bieden hun hybride personeel flexibele werktijden, toegang tot training en thuiswerkapparatuur

Biedt uw organisatie de volgende hybride secundaire arbeidsvoorwaarden?



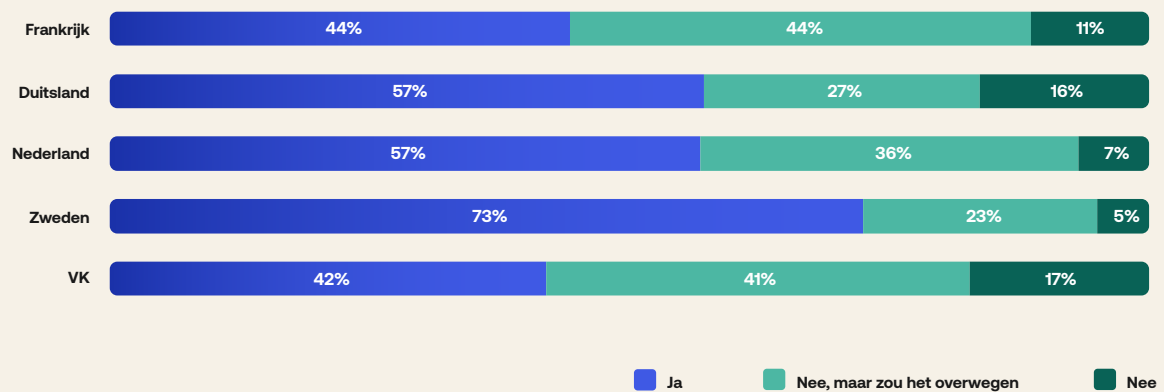
Afb. 9

De organisaties van een meerderheid van de respondenten passen hun processen aan en implementeren nieuwe oplossingen om hun remote en hybride medewerkers beter te ondersteunen. Meer dan driekwart (77%) van de respondenten gaf aan dat hun organisatie flexibele werktijden heeft ingevoerd en nog eens 21% stelde dat hun organisatie een overstap naar meer op de medewerker gerichte strategieën inzake werktijden niet uitsluit. Een meerderheid van de Europese organisaties biedt ook toegang tot training, zakelijke abonnementen en wellnessstools en betaalt voor thuiswerkapparatuur en -onkosten om de experience van hun medewerkers, ongeacht de locatie waar ze werken, te verbeteren (zie afbeelding 9).



De helft van de organisaties neemt maatregelen om ervoor te zorgen dat remote medewerkers en medewerkers op kantoor gelijk kansen krijgen

Investeert uw organisatie momenteel in het voorkomen van "proximity bias"?



Afb. 10

Organisaties investeren ook aanzienlijk om te voorkomen dat managers medewerkers die fysiek dichterbij zijn, een voorkeursbehandeling geven. Dit wordt "proximity bias" genoemd. Bijna driekwart van de organisaties treft momenteel maatregelen om te voorkomen dat remote medewerkers worden achtergesteld in organisatorische processen. Zweden loopt voorop als het om het bestrijden van proximity bias gaat. Meer dan de helft van de organisaties in zowel Nederland als Duitsland (57% voor beide) doet dergelijke investeringen (zie afbeelding 10).

Toenemend belang van ESG

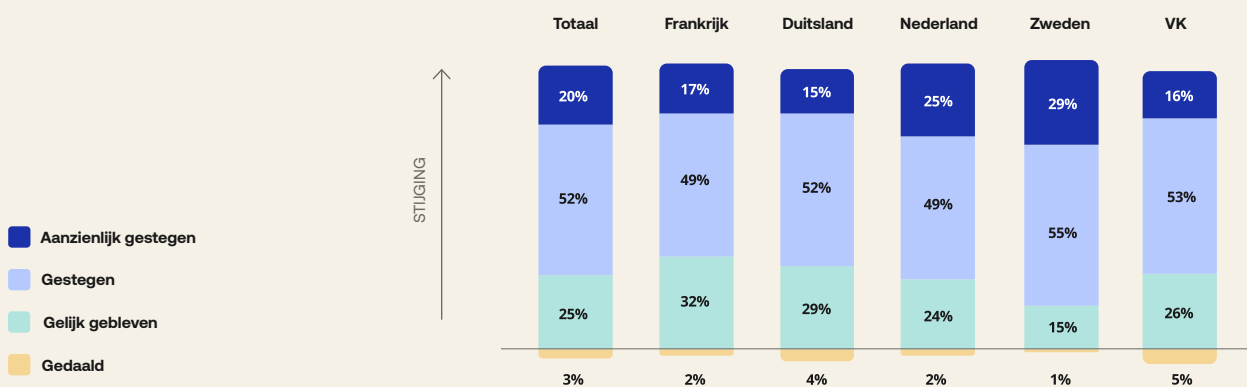
De respondenten merkten ecologische duurzaamheid niet aan als primaire reden voor de overstap naar hybride werken, maar uit onze data blijkt wel dat ESG steeds hoger op de agenda komt te staan bij organisaties.

Uit onderzoek blijkt dat initiatieven op het gebied van ecologische duurzaamheid een belangrijke rol kunnen spelen bij het aantrekken en vasthouden van toptalent. In een enquête die Unily kort na de uitbraak van de pandemie uitvoerde gaf 65% van de respondenten aan het liefst voor een organisatie te werken met een solide ESG-beleid. De meest effectieve ESG-strategieën zijn waarschijnlijk die welke zich niet alleen richten op milieu- en governance-targets, maar die ook investeringen omvatten ter verbetering van de gezondheid, economische stabiliteit, educatie en sociale identiteit van medewerkers.

In de huidige investeringsstrategieën van Europese organisaties komt het belang van deze doelstellingen naar voren. De organisaties van een duidelijke meerderheid (72%) van de respondenten hebben hun investeringen in ESG-initiatieven in de afgelopen jaren verhoogd (zie afbeelding 11). De grootste stijgingen (respectievelijk 84% en 74%) deden zich voor onder Zweedse en Nederlandse organisaties (zie afbeelding 11).

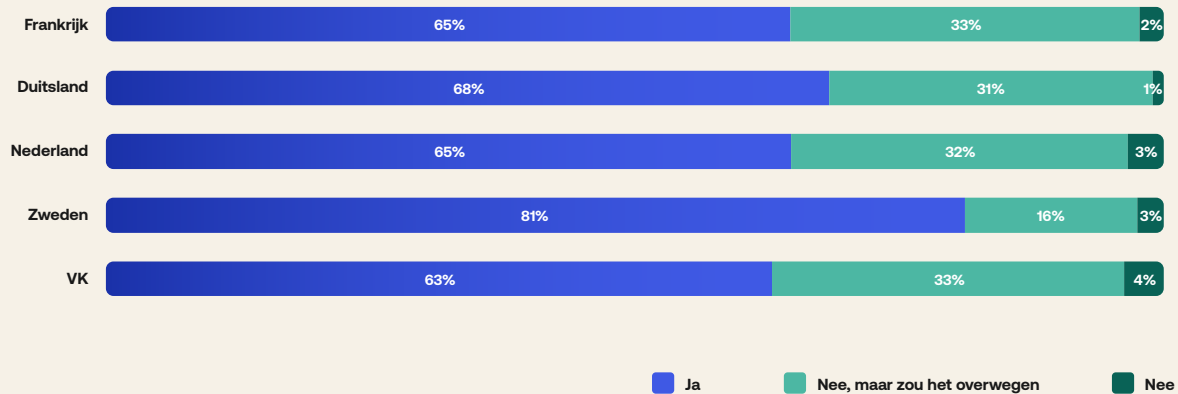
In de investeringsstrategieën van organisaties is meer aandacht voor ESG-doelstellingen

Hoe zijn de investeringen in ESG (milieu, sociaal en governance)-initiatieven van uw organisatie veranderd ten opzichte van drie jaar geleden (vóór de pandemie)?



2/3 van de organisaties monitort actief de impact van hun werkplek op het milieu en 1/3 zou dat overwegen

Monitort uw organisatie de milieueffecten van de werkplekstrategie?



Afb. 12

Wat gemeten wordt, kan verbeterd worden. Steeds meer Europese organisaties monitoren de milieueffecten van hun werkplekstrategie of zijn bereid dit te doen (zie afbeelding 12).

Dit is niet verrassend, aangezien de EU-richtlijn duurzaamheidsrapportage door bedrijven in januari 2024 in werking treedt. Deze richtlijn bevat meer gedetailleerde rapportagevereisten voor grote ondernemingen, die hun impact op het milieu, de mensenrechten en sociale normen moeten gaan meten aan de hand van gemeenschappelijke criteria die zijn afgestemd op de klimaatdoelstellingen van de EU.

97% van de respondenten gaf aan dat hun organisatie de milieueffecten van de werkplekstrategie al actief monitort of bereid is dit in de toekomst te doen. In Zweden zei meer dan 80% van de werknemers dat het meten van de milieueffecten van het werkmodel deel uitmaakt van de ESG-aanpak van hun organisatie (zie afbeelding 12).

De werkplekmissie verminderen met een hybride werkmodel

1 Bereken de huidige werkplekmissie



2 Schat uw voetafdruk met een hybride werkmodel



Afb. 13

Het welzijn en de productiviteit van medewerkers blijken de belangrijkste drijvende krachten te zijn achter de invoering van hybride werken in Europa. Organisaties investeren veel (of overwegen dit) in initiatieven die remote en hybride werken eenvoudiger maken en verspreid werkende medewerkers in staat stellen optimaal te presteren. Hieruit blijkt dat leiders begrijpen dat zij de kwaliteit moeten evalueren van de experiences die zij de medewerkers van de organisatie bieden, ongeacht waar ze werken.

Stakeholders analyseren ook de milieueffecten van hun werkplekstrategie. Steeds meer organisaties onderzoeken hoe zij met hybride werken hun CO₂-emissies kunnen verminderen en sneller CO₂-neutraal kunnen worden (zie afbeelding 13).

Het is niet alleen belangrijk om te weten waarom organisaties besluiten hybride te werken, maar ook wie deze beslissing neemt. Er zijn steeds meer stakeholders betrokken bij het opnieuw vormgeven van werkmodellen om organisaties toekomstbestendig te maken, van Financiën en Bedrijfsvoering tot IT en Security. Nu steeds meer stakeholders invloed hebben op de werkplekstrategie, naast de investeringen in technologische oplossingen, is het van groot belang dat de toegang tot deze oplossingen veilig wordt beheerd.

Hoofdstuk 3

Balans vinden tussen security en samenwerking

In de voorgaande hoofdstukken zijn we ingegaan op de huidige stand van zaken op het gebied van hybride werken in Europa en de factoren die van invloed zijn op moderne werkplekstrategieën. In dit laatste hoofdstuk gaan we het uitgebreider hebben over de concrete stappen die organisaties zetten om deze uitdagingen het hoofd te bieden, en over hun plannen voor de toekomst.

Grenzeloze organisaties beschermen

Toen de respondenten werden gevraagd naar de grootste uitdagingen en prioriteiten op het gebied van hybride werken, werd "cybersecurity verbeteren" voor beide het vaakst genoemd (zie afbeelding 14). Ongeveer een derde van de respondenten uit alle landen ziet cybersecuritykwesties als de grootste uitdaging én prioriteit (zie afbeelding 14). Naast een uitdagende arbeidsmarkt en economische onzekerheid, worden Europese organisaties ook geconfronteerd met een gecompliceerd cyberbedreigingslandschap. Volgens het [Data Breach Investigations Report van Verizon uit 2022](#) werd dit jaar een recordaantal op Identity gebaseerde aanvallen uitgevoerd. Bij datalekken is misbruik van inloggegevens nog steeds de meest voorkomende tactiek (45% van de lekken waarbij geen sprake was van een fout of verkeerd gebruik). Het aantal ransomware-incidenten bij organisaties in de publieke en particuliere sector steeg voor alle continenten samen ook met 13%.

Besluitvormers zijn zich meer dan bewust van deze toenemende risico's en kiezen er steeds vaker voor op Identity gebaseerde benaderingen van Zero Trust-security toe te passen om ze te beperken. Maar het is voor leiders lastig een balans te vinden tussen de behoefte aan gemak en gebruiksvriendelijkheid van hybride en remote medewerkers enerzijds en de behoefte van organisaties aan robuuste security en constante compliance anderzijds.

Cybersecurity wordt gezien als de grootste uitdaging bij hybride werken en wordt door organisaties daarom als prioriteit aangemerkt

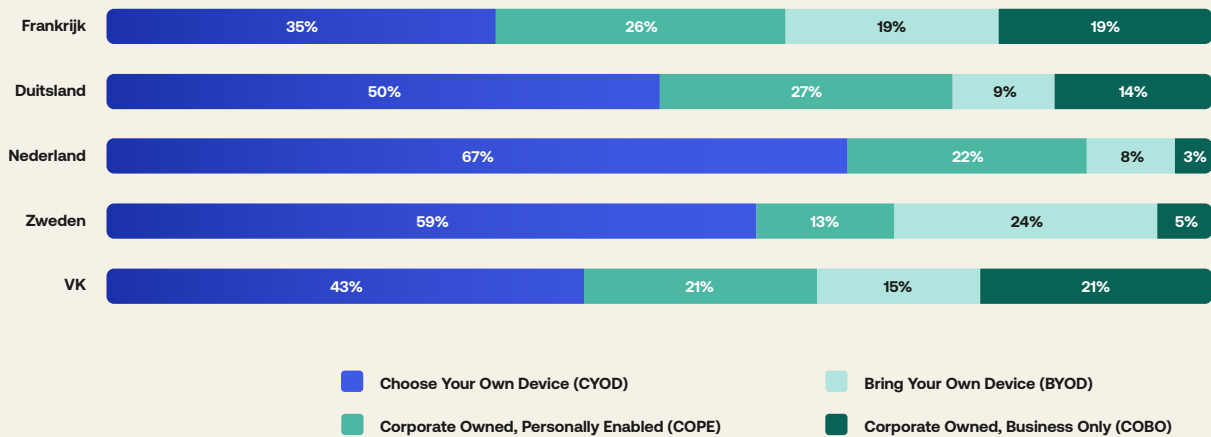
Wat zijn de belangrijkste uitdagingen en prioriteiten van uw organisatie als gaat het om hybride werken?



Afb. 14

Europese organisaties passen meestal een CYOD-beleid toe, maar in Frankrijk lopen de benaderingen meer uiteen

Welke optie beschrijft de strategie van uw organisatie voor het beheer van mobiele devices het beste?



Afb. 15

Organisaties testen verschillende strategieën voor devicebeheer (zie afbeelding 15) om de optie te kiezen die de beste balans biedt tussen security, flexibiliteit en de behoeften van hun medewerkers. De helft van de organisaties (50,8%) past een Choose Your Own Device (CYOD)-strategie toe, met hoge percentages in met name Zweden (59%) en Nederland (67%). De tweede veelgebruikte werkwijze, de Corporate Owned, Personally Enabled (COPE)-strategie, is het populairst in Frankrijk (waar het wordt toegepast door de organisaties van 26% van onze respondenten) en in Duitsland (door 27%) (zie afbeelding 15).

Hybride werkmodellen worden het meest gebruikt en de meeste organisaties hebben een relatief flexibel devicebeleid. Dit heeft tot gevolg dat zowel mensen als hun devices zich overwegend buiten de traditionele security-perimeter van de organisatie bevinden. Daarom zijn Zero Trust-benaderingen op basis van identity inmiddels cruciaal om grenzeloze organisaties op de lange termijn te beschermen.

In ons [State of Zero Trust Report 2022](#) is de opkomst van deze nieuwe trend ook duidelijk zichtbaar. In het rapport is te lezen dat 45% van de organisaties in EMEA nu een concreet Zero Trust-initiatief is gestart. Dit percentage is twee keer zo hoog als in het rapport van 2021. 53% van de respondenten van dit jaar gaf ook aan van plan te zijn in de komende 12 tot 18 maanden een Zero Trust-initiatief te starten.

De op netwerken gerichte benaderingen en traditionele beveiligingsfilosofieën uit het verleden zijn eenvoudigweg niet toereikend meer om moderne hybride werkplekken en grenzeloze computing-ecosystemen te beveiligen. Om zich te kunnen beschermen tegen steeds geraffineerdere threat actors, moeten Europese organisaties de normen en frameworks invoeren die marktonderzoeksbureaus als Forrester en overheidsinstanties als het U.S. National Institute of Standards and Technologies aanbevelen. Dit betekent dat zij een identity-gestuurde benadering van Zero Trust moeten implementeren, met een focus op mensen als de nieuwe perimeter.

Zero Trust steeds vaker toegepast

Besluitvormers zijn zich er steeds meer van bewust dat voor de hedendaagse grenzeloze netwerken intentionele securitystrategieën nodig zijn.

34%*

geeft aan dat cybersecurity tot de belangrijkste prioriteiten van de organisatie op het gebied van hybride/remote werken behoort.

45%*

van de organisaties in EMEA heeft inmiddels een Zero Trust-strategie.

* State of Zero Trust Security Report 2022 van Okta

Op de juiste manier samenwerken

"Cybersecurity verbeteren" stond bovenaan de lijsten met uitdagingen en prioriteiten van respondenten en "samenwerking faciliteren" stond op beide lijsten op de tweede plaats. "De juiste technologie hebben", "de sfeer op de werkplek positief houden", "productiviteit van medewerkers" en "digitale vaardigheden van medewerkers" werden ook genoemd als uitdagingen en prioriteiten.

Dat aan al deze aspecten prioriteit wordt toegekend, laat wel zien hoeveel behoefte er is aan een flexibelere, meer op samenwerking gerichte en productievere cultuur op de werkplek. Op zo'n werkplek hebben medewerkers soepele toegang tot de applicaties en resources die zij nodig hebben om hun werk goed te doen.

Dit duidt ook op een sterke correlatie tussen "op de juiste manier samenwerken" en investeringen in technologie. Europese organisaties zijn van plan de komende drie jaar opnieuw meer te investeren in technologie voor videoconferencing (zie afbeelding 16) en in tools en initiatieven die het welzijn en de productiviteit van medewerkers verhogen en samenwerking bevorderen.

De investeringen zijn in de afgelopen drie jaar aanzienlijk toegenomen, een trend die zich lijkt door te zetten

Hoe zijn de investeringen van uw organisatie in de volgende digitale tools/initiatieven in de afgelopen drie jaar veranderd?



Om hun productiviteit in de toekomst te kunnen verhogen, moeten Europese organisaties – of ze nu gebruikmaken van "office-first" hybride modellen of andere werkmodellen – zorgen voor veilige, soepele toegang tot eersteklas technologieën. Security en productiviteit zullen elkaar versterken.

De investeringen die organisaties op dit moment doen, stellen hen in staat effectief te opereren buiten de traditionele security-perimeter zodat medewerkers, tijdelijke krachten, klanten en partners veilig kunnen werken en samenwerken, ongeacht hun fysieke locatie.

De organisaties die de beste op de medewerker gerichte langetermijnstrategieën voor hybride werken weten te ontwikkelen, zullen het beste in staat zijn een balans te bereiken tussen security en frictieloze toegang tot applicaties, data en resources. Dit zijn de organisaties die kunnen garanderen dat hun medewerkers een gelijkwaardige, duurzame en bevredigende experience hebben op de werkplek, of dat nu een vaste, fysieke locatie is of niet. Europese organisaties beginnen nu te plannen voor een toekomst op de langere termijn waarin het cruciaal is dat zo veilig en productief mogelijk hybride kan worden gewerkt.



Belangrijkste punten

1. Streven naar schaalbaarheid

De meeste Europese organisaties implementeren op dit moment hybride werkmodellen, maar de mate van flexibiliteit en de structuur van deze modellen variëren. In de meeste gevallen bevinden ze zich in een experimentele fase. Ze evalueren hun strategieën constant en passen deze waar nodig aan. Zorg dat u over securitytechnologieën beschikt waarmee u snel kunt opschalen wanneer de behoeften van uw organisatie of de marktomstandigheden veranderen.

2. De werknemer-experience als prioriteit

Als uw keuze voor een werkmodel is gebaseerd op een wens om het welzijn en de productiviteit van uw medewerkers te verhogen, moet u evenveel aandacht besteden aan de werknemer-experience als aan de technologie die u gebruikt. Hybride werken vereist een andere mentaliteit en aanpak. Zaken die in het verleden werden gezien als aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals flexibele werktijden en toegang tot trainingstools), zijn nu onontbeerlijk voor de interactie met uw hybride medewerkers. Als u uw medewerkers soepele toegang geeft tot de tools die ze nodig hebben, waar en wanneer ze ook werken, bent u goed op weg met het scheppen van een rijke, bevredigende werkplek-experience.

3. Ook belangrijk: ESG

Misschien is ecologische duurzaamheid (nog) niet de drijvende kracht achter uw werkplekstrategie, maar houd er rekening mee dat de nieuwe EU-richtlijn duurzaamheidsrapportage door bedrijven in januari 2024 in werking treedt. Deze richtlijn gaat gelden voor alle grote ondernemingen in de EU en voor ondernemingen met aanzienlijke activiteiten in Europese landen (een omzet van meer dan € 150 miljoen).



Als organisaties straks verplicht zijn informatie bekend te maken over hun milieueffecten, zal het een enorm voordeel zijn dat u met hybride en remote werkmodellen de broeikasgasemissies van uw organisatie kunt verminderen en deze reductie kunt monitoren.

4. Niet alleen faciliteren, maar ook optimaliseren

Hybride werken is niet langer een lapmiddel om tegemoet te komen aan kortetermijnbehoeften. Besluitvormers zijn zich steeds meer bewust van het potentieel dat hybride werken biedt om efficiënter te werken, productiever te zijn en medewerkers in de toekomst beter vast te houden. Strategieën moeten er niet meer op gericht zijn "net genoeg te doen" om tijdelijk remote medewerkers in staat te stellen buiten kantoor te werken. De leiders van morgen moeten in plaats daarvan creatieve benaderingen toepassen om de tevredenheid van medewerkers te vergroten en hun de tools te verschaffen die noodzakelijk zijn voor optimale samenwerking en productiviteit, vanaf welke locatie zij ook inloggen.

5. Vol gaan voor Zero Trust

Aangezien organisaties cybersecurity en samenwerking zien als de grootste uitdagingen in de overgang naar hybride werken, is dit hét moment om volledig te kiezen voor op Identity gebaseerde Zero Trust. De oude manier van werken, waarbij bijna alle medewerkers op kantoor zaten, is niet geschikt om de productiviteit van remote teams te optimaliseren, en legacy securitystrategieën op basis van traditionele perimeters zijn in het algemeen ongeschikt voor het flexibele en verspreid werkende moderne personeel. Moderne organisaties moeten een Zero Trust-model invoeren met identity als nieuwe perimeter. Sterke authenticatie voor alle diensten - van on-prem applicaties tot cloud en mobiel - en gebruikers is een absolute must in de wereld van nu.

Waarom Okta?

Maak van Identity een zakelijk voordeel. Geef uw mensen meer mogelijkheden, bescherm uw data en vergroot uw omzet met een Identity-gestuurde security-oplossing die aansluit op het dynamische personeelsbestand van vandaag de dag. Met Workforce Identity Cloud van Okta kunt u een op de medewerker gerichte hybride werkstrategie formuleren waarmee een balans kan worden bereikt tussen security en flexibiliteit.

- Hoe beter u de risico's voor uw SaaS- en on-prem applicaties en computing- en virtual private networking (VPN)-infrastructuur kunt beheersen met behulp van kerntechnologieën als adaptieve multi-factor authenticatie (MFA), hoe beter u beschermd bent tegen aanvallen van cybercriminelen, die steeds geraffineerder en inventiever worden. We hebben de District Council van Thanet geholpen om 400 medewerkers veilig op afstand te laten werken tijdens de COVID-19-pandemie.
- Gecentraliseerd access management, met Access Gateway, is noodzakelijk om uw on-prem en SaaS-apps te beschermen en op al uw systemen hetzelfde securitybeleid toe te passen.
- Door contextueel access management te integreren kunt u gebruikers en security teams tijd besparen door goedkeuringen voor risicoarme toegangsverzoeken te vereenvoudigen en bij meer risicovolle aanmeldingen om extra zekerheidsfactoren te vragen. Ontdek hoe we Cazoo met Okta MFA hielpen de duur van identity-authenticatie in te korten van 45 naar 1 à 2 seconden.
- Door passwordless en biometrische authenticatie en Single Sign-On (SSO) te integreren, kunt u veiliger remote werken, de ondersteuningskosten verlagen en de user experience verbeteren. Dit kan worden gecombineerd met Device Trust, magic links in e-mails of SSO-oplossingen voor pc's. Ontdek hoe we onze klant Generali hielpen het aantal maandelijkse verzoeken om wachtwoorden te resetten met 80% te verminderen.
- Nu de strijd om toptalent zo hevig is, kunt u de werknemer-experience een enorme boost geven door snel en eenvoudig gebruikersaccounts aan te maken wanneer nieuwe medewerkers in dienst treden. Medewerkers kunnen dan productiever zijn en IT-teams zijn geen tijd kwijt aan handmatige onboarding- en offboardingtaken. We hielpen Reform nieuwe medewerkers in 15 minuten in plaats van een halve dag te onboarden.

- Het Okta-platform wordt opzettelijk neutraal gehouden, zodat het compatibel is met elke technologiestack. Ook biedt Okta meer dan 7000 integraties in het Okta Integration Network en de Auth0 Marketplace, zodat u verbindingen tot stand kunt brengen met alle apps die u nu en in de toekomst wilt gebruiken. Lees hoe we [Vinted hielpen een jaar aan overhead te besparen door 394 applicaties te koppelen aan SSO.](#)

Samen stellen deze mogelijkheden de hybride en remote medewerkers van morgen in staat veilig samen te werken en verbinding te maken met technologieën die hun productiviteit garanderen, waar en wanneer ze ook willen werken.

Over Okta

Okta is de grootste Identity Company. Als toonaangevende identity-partner willen we ervoor zorgen dat iedereen op veilige wijze elke mogelijke technologie kan gebruiken, op elke plek, op elk device en in elke app. De meest vertrouwde merken vertrouwen op Okta voor veilige toegang, authenticatie en automatisering. Omdat flexibiliteit en neutraliteit de kern vormen van de Okta Workforce Identity and Customer Identity Clouds, kunnen business leaders en developers zich richten op innovatie en de digitale transformatie versnellen, dankzij de aanpasbare oplossingen en meer dan 7000 kant-en-klare integraties. Wij bouwen aan een wereld waarin identity bij u hoort. U kunt meer informatie vinden op okta.com/nl



Whitepaper

Het Okta Hybrid Work Report 2023

okta

Okta Inc.
Strawinskylaan 4117, 3rd Floor
1077 ZX Amsterdam,
The Netherlands
info_benelux@okta.com
+31 (20) 888 1388