

# Oktas rapport om hybridarbete 2023

Hur europeiska ledare  
bygger långsiktiga  
strategier för hybridarbete



okta

# Innehåll

3	Inledning
5	Metod
6	Kapitel 1: Hybridarbete har blivit standard
12	Kapitel 2: Strategiska drivkrafter för hybridarbete
20	Kapitel 3: Balansera säkerhet och samarbete
25	Viktiga punkter
27	Varför Okta?

## Inledning

Hybridjobbet är här för att stanna.

Det började som ett experimentellt, tillfälligt sätt att hantera arbetet 2020, men har nu blivit etablerat som den arbetsmodell som föredras av organisationer runt om i Europa.

Men vad betyder detta för ledarna som har i uppgift att definiera och etablera en långsiktig arbetsplatsstrategi?

I de flesta europeiska regioner är känslan av kris som uppstod vid pandemins utbrott sedan länge pausad. Men de kvarvarande effekterna av den snabba, oväntade förändringen som organisationerna tvingades genomgå kan fortfarande kännas av. I nuläget har konversationen rört sig bort från ett fokus på kortsiktiga lösningar för att fortsätta hålla i gång affärsverksamheten (en reaktiv process). I stället fokuserar diskussioner i dag på verksamhetens flexibilitet, effektivitet, hållbarhet och långsiktiga, proaktiva strategier för att möta de kulturella och ekonomiska utmaningar som verksamheterna möter i dag.

Att vara proaktiv och framtidsfokuserad innebär att hantera förändringar i medarbetarnas förväntningar samt även ökade krav på efterlevnad och utmanade cyberhot – samtidigt som ekonomin är i ett osäkert läge. Organisationerna behöver också hantera den tekniska skuld som uppstått under tiden med tillfälliga ad-hoc-lösningar för att hantera krisen, och bygga en grund till hållbart, skalbart och säkert arbete – en grund som kan föra in organisationen i framtiden.

I EU, särskilt i Nederländerna, ses inte möjligheten att arbeta hemifrån som en bonus, utan som en juridisk rättighet. Styrande organ och regeringar i Europa föreslår nya lagar som kommer att kräva flexibilitet på jobbet. Dessa utvecklingar innebär att det numer är helt nödvändigt för organisationer att planera för att stötta både distansarbete och arbete på plats.

Det kommande direktivet om hållbarhetsrapportering från EU (CSRD), som börjar gälla i januari 2024, kommer att tvinga stora europeiska företag att dela information om sin miljöpåverkan. Hur mycket kommer ändrade ESG-krav att influera arbetsplatsstrategier, och hur många företag spårar redan dess påverkan?

Dagens företagsledare måste tänka om när det kommer till framtidens arbetsplats. Nu när digitala arbetsplatser är lika viktiga för medarbetarupplevelsen som fysiska kontor ligger fokuset inte längre på att göra hybridjobb tillgängligt – utan att optimera det.

För att uppnå detta kommer organisationer behöva bygga skalbara teknikstrategier som stöder produktivitet och samarbete, samtidigt som de möter komplexa och ibland fragmenterade regelmässiga krav. Beslutsfattare kommer behöva uppnå en balans mellan säkerhet och användarupplevelse när de skapar både virtuella och fysiska arbetsmiljöer som prioriterar motståndskraft och tillit.

Organisationerna som lyckas med detta kommer vara de som använder en identitetsbaserad approach, som låter användarna samarbeta säkert på alla platser, hela tiden. Detta kommer göra det möjligt att driva tillväxt både i intäkter och resultat, att möta mål inom miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning (ESG) samt att behålla morgondagens skarpaste talanger.

I denna rapport kommer vi att utforska hur europeiska företagsledare hanterar hybridarbete, hur de navigerar mellan utmaningarna som uppstår i detta skifte, och vilka faktorer som driver deras beslut. Vi kommer också att utforska den roll som tillit och identitet spelar när det kommer till att bygga framtidens hybridarbetsmodeller – modeller som är hållbara och skalbara, och som prioriterar de anställdas produktivitet och välbefinnande som nyckeln till framgång.



## Metod

Denna undersökning genomfördes online mellan 22 september och 3 oktober 2022 av undersökningsföretaget Statista åt Okta. I undersökningen tillfrågades 524 beslutsfattare för den digitala arbetsplatsen från Storbritannien, Tyskland, Frankrike, Nederländerna och Sverige om deras organisations befintliga och framtida hybridarbetsplaner, utmaningarna de möter och deras ansträngningar för att balansera produktivitet och säkerhet.

Alla data som delas i den här rapporten kommer från enkätresultaten om inget annat anges.



## Kapitel 1

# Hybridarbete har blivit standard

I detta första kapitel kommer vi utforska de olika sätt som organisationer i Europa tar sig an hybridarbete.

Vid det här laget har de flesta europeiska företag börjat med någon form av hybridarbete. Dagens företagsledare behöver nu hitta rätt balans mellan arbete på plats och distansarbete, vilket kommer se ut på olika sätt för olika organisationer och team. Därmed kommer de fortsätta att experimentera med och justera arbetssätten utefter vad de lär sig. Då kommer de behöva fortsätta investera i teknik som kan optimera säkerheten och användarupplevelsen inom de arbetsmodeller som bäst passat organisationens behov under lång tid.

### Hybridarbete är här för att stanna

Antalet distans- och hybridmedarbetare varierar beroende på land och bransch, men de flesta organisationer låter nu anställda arbeta på distans upp till tre dagar i veckan (se figur 1).

Organisationer som arbetar helt på distans är fortfarande fåtaliga i Europa, men ett stort antal av arbetsgivarna (43 %) ger nu sina anställda på plats flexibiliteten att välja några dagar varje vecka eller månad att jobba hemifrån eller från en annan plats.

45 % av europeiska organisationer låter sina anställda jobba på distans upp till tre dagar i veckan.

#### Hur många dagar kan anställda jobba hemifrån?

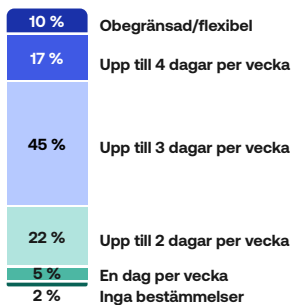


Fig. 1

### Hybridmodeller med kontoret i fokus sticker ut som den mest populära arbetsmodellen, speciellt i Tyskland och Nederländerna

#### Implementerad arbetsmodell enligt land

#### Vad beskriver bäst den arbetsmodell som din organisation använder för närvarande?

**Helt på plats:** Anställda förväntas arbeta på plats men har möjlighet att välja några dagar per vecka/månad då de arbetar på distans.

**Hybridarbete, men främst på plats:** Organisationen bestämmer när avdelningar/team/individer kan arbeta på distans.

**Förutbestämd hybrid:** Anställda förväntas arbeta från en bestämd plats.

**Flexibel hybrid:** Anställda väljer sin plats och sina arbetstider baserat på deras dagliga prioriteringar.

**Helt på distans:** Anställda arbetar på distans, ingen förväntas arbeta från en bestämd plats.

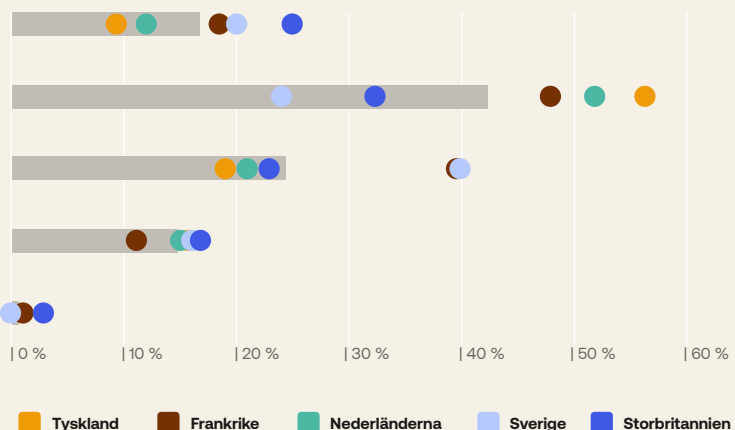


Fig. 2

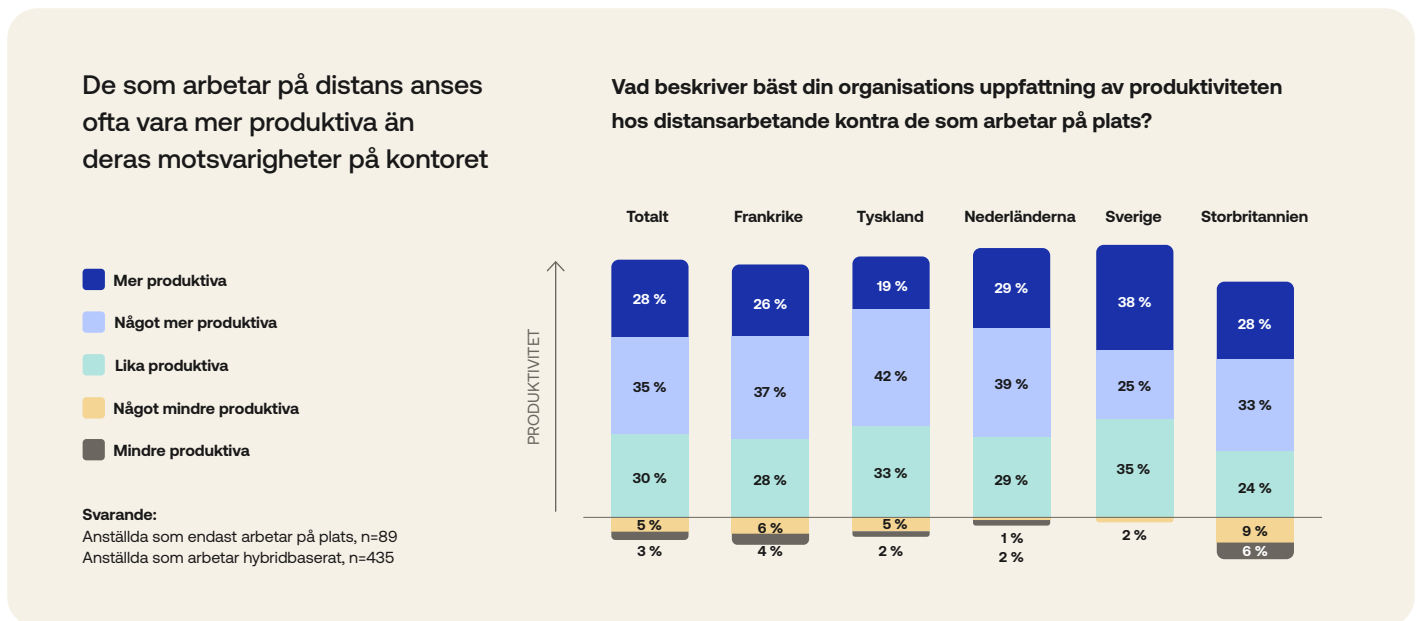


Fig. 3

Dessa företag utforskar olika multidimensionella arbetsmodeller (se figur 2). Hybridmodeller med kontoret i fokus (där verksamheten bestämmer när individer, avdelningar eller team kan arbeta på distans) är de vanligaste bland hybridmodellerna generellt, och i alla länder utom Sverige, där förutbestämda hybridmodeller (där anställda ska arbeta från en bestämd plats utifrån ett satt schema) dominerar. Bara 15 % av de svarande sa att deras organisation hade beslutat sig för en flexibel hybridmodell (där anställda kan välja sin plats och sina arbetstider baserat på sina prioriteringar för dagen). Tyska företag har den största andelen företag med hybridmodeller med fokus på kontoret, och den lägsta andelen företag där medarbetarna endast arbetar på plats.

I hela Europa anses distansarbetare generellt vara mer produktiva än deras motsvarigheter på plats (se figur 3). 63 % av de svarande sa att de associerar distansarbete med högre produktivitet. Ungefär en tredjedel av svenskar och tyskar säger att platsen inte spelar någon roll när det kommer till arbetarnas produktivitet. De flesta deltagarna i enkäten (fortfarande en minoritet på 15 %) som menade att distansarbete minskar produktiviteten är från Storbritannien (se figur 3).

## Tänk nytt om kontoret

Att hybridarbete med kontoret som bas har blivit den dominanta hybridmodellen i Europa är ett tydligt bevis på att det fysiska kontoret fortfarande har en viktig roll att spela för organisationer. Detta kan också ses i ökningen av fastighetsinvesteringar sedan pandemin. I stället för att minska investeringarna i fastigheter spenderar organisationer pengar på att göra om arbetsplatserna så att de kan användas bättre till konversationer och samarbeten på plats.

Enligt JLL:s globala enkät om framtidens arbete från 2022 planerar minst 73 % av organisationerna att minska mängden skrivbordsutrymme i sina kontor, och öka mängden öppet kontorsutrymme för samarbete som kan användas av team. Denna undersökning visar också att organisationer nu ser samarbete som den viktigaste funktionen för fysiska arbetsplatser. 55 % av större organisationer (företag med mer än 10 000 anställda) anser att ”underlättande av samarbete” är bland de viktigaste prioriteringarna för arbetsplatsen. Dessutom anser 72 % av de svarande att det fysiska kontoret kommer fortsätta vara viktigt för företagskulturen på lång sikt, och 77 % menar att investering i kvalitet är en viktigare drivkraft för den nuvarande fastighetsstrategin än att expandera det totala innehavet.

Vår studie ger liknande resultat (se figur 4). I länder där hybridarbete med kontoret som bas och förutbestämt hybridarbete används – som Nederländerna och Sverige – har investeringarna i fastigheter också ökat mer än medianen. Så många som 75 % av svenska företag och 72 % av nederländska företag har ökat sina fastighetsinvesteringar i jämförelse med för tre år sedan (se figur 4).

Företags investeringsstrategier visar att fastighetsinvesteringar är en tydlig trend

Jämfört med för tre år sedan (innan pandemin), hur har din organisations investeringar i fastigheter förändrats?

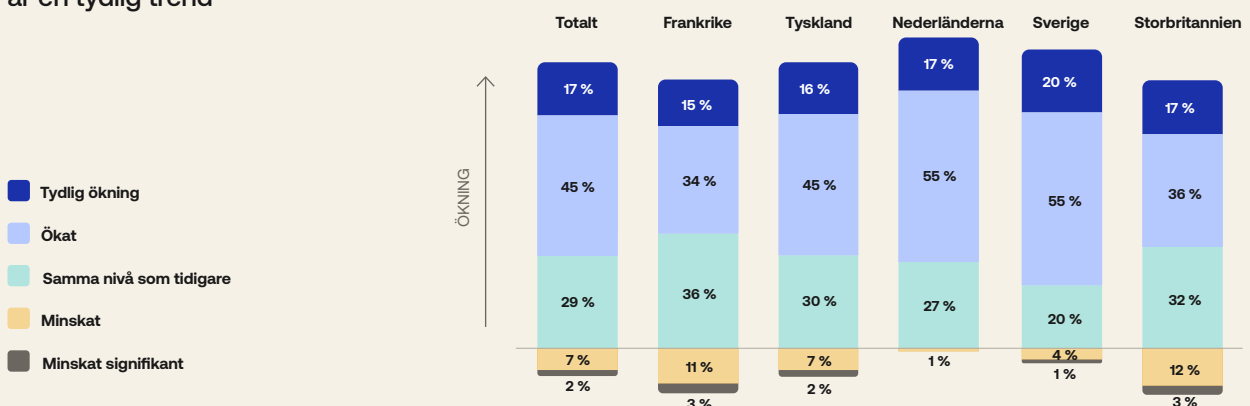


Fig. 4

En stor majoritet av de deltagande (94 %) håller med om att deras företags fastighetsinvesteringsstrategi åtminstone i viss mån påverkas av deras organisations användning av en hybridmodell (se figur 5). Påverkan är särskilt stor i Tyskland, där 45 % av de svarande rapporterar att deras arbetsmodell till stor del har påverkat deras fastighetsstrategi.

### Ändrade uppfattningar om värdet och syftet med kontor

Skiftet till hybridarbete innebär inte att organisationer inte längre investerar i fastigheter.

62 %

av de som svarade på enkäten rapporterar att deras företag ökat sina fastighetsinvesteringar under de senaste tre åren.

94 %

menar att denna fastighetsstrategi påverkas av skiftet till hybridarbete.

### Arbetsmodeller påverkar fastighetsstrategier – speciellt i Tyskland

Arbetsmodellens påverkan på fastighetsstrategier

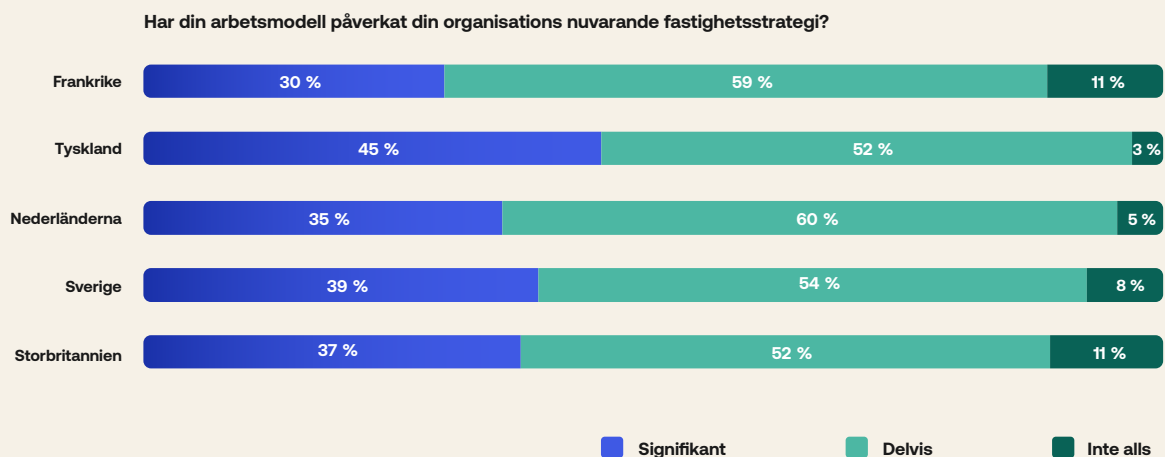


Fig. 5



## Arbetsmodeller utvärderas konstant

Skiftet till utbrett hybridarbete är fortfarande en växande trend, och därför utvärderas arbetsmodeller och hur de används kontinuerligt (se figur 6). Moderna företag måste hitta sätt att arbeta på som hjälper dem att behålla talanger och skapa robusta och hållbara organisationskulturer. Men de behöver också vara beredda att tänka om vid nutida eller framtida förändringar, vare sig dessa är regelmässiga, ekonomiska eller tekniska.

Den nederländska andra kammaren godkände ett lagförslag i juli 2022 som gör det lättare för anställda i Nederländerna att arbeta hemifrån. Lagförslaget har ännu inte släppts igenom senaten, men det är mycket sannolikt att det kommer att godkännas och träda i kraft runt 2023. På grund av detta förslag kan vi fundera över andra regleringstrender i EU. Kommer andra länder, särskilt de med en lång historia av att skydda arbetarnas rättigheter, snart göra samma sak?

I så fall kommer arbetsgivare i andra länder behöva svara på allt fler förfrågningar om att arbeta hemifrån. Och det är sannolikt att hybridarbete kommer bli allt vanligare. Naturligtvis är inget av det här garanterat att hända. Den enda konstanten vi kan lita på är faktiskt att förändringar är oundvikliga. Därför är det logiskt att organisationer tänker fortsätta utvärdera sina hybrismodeller – vissa kommer göra det konstant (se figur 6).

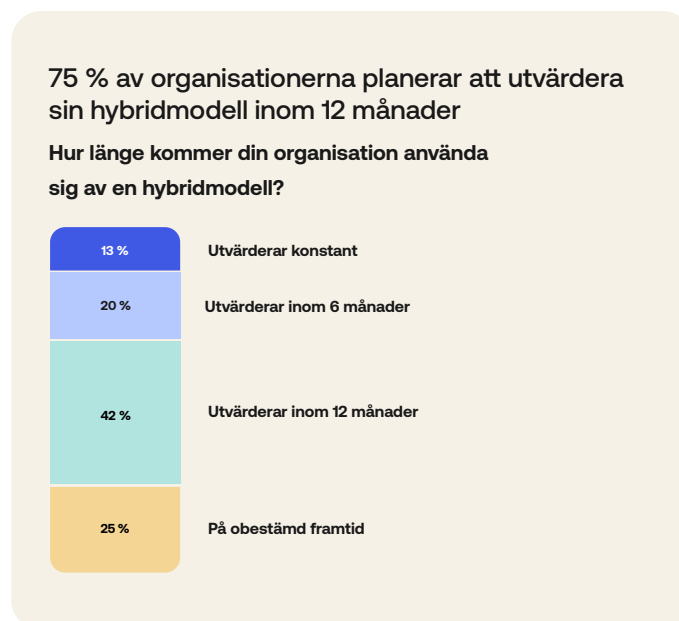


Fig. 6

Trots de stora osäkerheterna är det tydligt att hybridmodellerna kommer att finnas kvar. Men populariteten hos hybridmodeller med fokus på kontoret och pågående investeringar i fastigheter indikerar också att fysiska arbetsplatser kommer att ha en viktig roll i framtiden med. I stället för att röra sig mot ett helt distansbaserat eller fördelat arbetssätt, arbetar nu de flesta europeiska företag med att göra sina kontor mer inbjudande för samarbete.

Så länge som arbete både på plats och på distans prioriteras – en trend som sannolikt kommer att fortsätta under den överskådliga framtiden – kommer företag behöva implementera teknik som låter anställda arbeta sömlöst från sina kontor, hem och alla andra platser där de känner sig produktiva. Och de behöver möjliggöra den här produktiviteten utan att kompromissa med säkerhet och efterlevnad. Lösningar som Oktas Workforce Identity Cloud gör det möjligt för anställda att fokusera på innovation utan att behöva oroa sig för säkerhet – oavsett var de arbetar.

När arbetsmodeller dessutom utvärderas konstant är det mycket viktigt att organisationer väljer identitets- och säkerhetslösningar som är skalbara och anpassningsbara, så att de kan möta alla framtidens utmaningar.



## Kapitel 2

# Strategiska drivkrafter för hybridarbete

Det som triggade den första stora vågen med distans- och hybridarbete 2020 var en respons på pandemin: att få företagen att fortsätta fungera. Men vad driver den fortsatta användningen av hybridmodeller i dag?

Medarbetarnas förväntningar spelar en tydlig roll, och konkurrensen om talanger har på grund av den stora mängden uppsägningar lett till att många organisationer byter till en mer flexibel, medarbetarfokuserad arbetsplatsstrategi. Dessutom har arbetsplatsstrategier blivit en viktigare strategisk fråga under pandemin, och nya intressenter och perspektiv har introducerats i konversationen om arbetsmodeller.

I detta kapitel kommer vi undersöka vilka som påverkar arbetsplatsstrategier i europeiska verksamheter, och vad som driver deras beslut.

### **Samarbete bland de högsta cheferna är nödvändigt**

Att välja en arbetsmodell är nu en konversation för de högsta cheferna, som kräver samarbete över hela organisationen.

Att göra hybridarbete tillgängligt är nu inte bara en fråga för IT eller säkerhetsteamet. I stället måste alla chefer samarbeta för att omdefiniera den nya arbetsplatsen och teknologin som stöder den.

Forskning från IDC visar att beslut om arbetsplatsstrategin fattas tillsammans av de högre cheferna i 60 % av europeiska företag<sup>1</sup>. Vår enkät visar liknande resultat (se figur 7). I 57 % av organisationerna är det vd:n som är den främsta ledaren när det gäller beslutsprocesser runt implementering av nya arbetsmodeller, men intressenter inom Finans, Drift, IT, Säkerhet, Teknik och HR har alla viktiga roller. Detta visar att var och hur människor arbetar nu är en strategisk fråga för företag, såväl som en fråga för de högsta cheferna.

---

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

Denna trend stöts också av annan forskning från IDC, som visar att europeiska företag inte bara spenderar pengar på teknik på grund av IT-avdelningen under 2022. 48 % av pengarna som spenderas på teknik kommer nu från andra delar av företaget (främst Drift, Marknadsföring och HR)<sup>2</sup>.

Intressenter från alla avdelningar i företaget har nu inflytelserika roller i att driva företagets arbetsplatsstrategi. De har också större kontroll över vilken typ av teknik som ska användas för att möta deras mål. Tillsammans visar dessa resultat att det är en samarbetsprocess att definiera arbetsplatsens framtid – och att det är en process vars effekter känns av i hela organisationen, från vd:ns kontor till fabriksgolvet. Teknik- och verksamhetsteam behöver samarbeta för att förstå varandras behov och utmaningar, så att de kan implementera effektiva lösningar.

De flesta organisationer ser vd:n som "ledaren" för arbetsplatsstrategin. De olika intressenterna som beskrivs som "inflytelserika" visar att arbetsplatsstrategi är ett samarbete.

Hur påverkar de följande avdelningarna arbetsmodellen i din organisation?

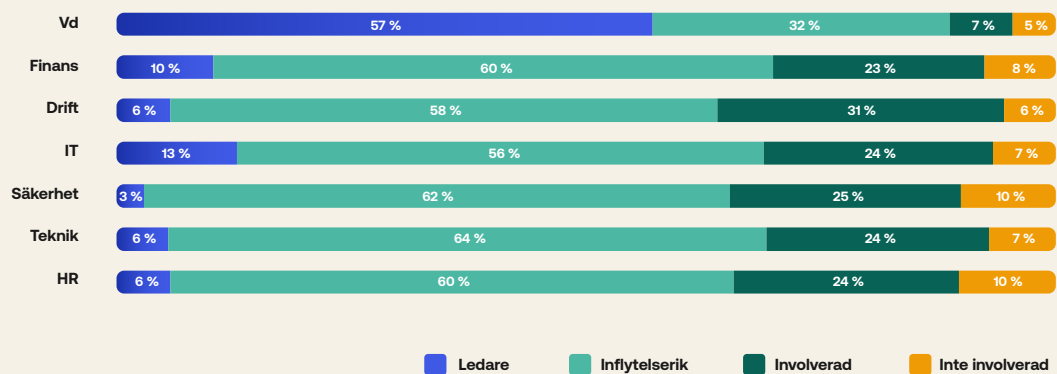


Fig. 7

## Medarbetarupplevelsen driver hybridarbetet

Enligt IDC håller en av tre europeiska medarbetare just nu på att byta jobb, och 42 % lämnar sin arbetsgivare för en bättre arbetsplatsupplevelse någon annanstans.<sup>3</sup> Företagsledare är medvetna om behovet av att skapa en bättre balans mellan jobb och fritid, att uppmuntra samarbete och att förbättra medarbetarupplevelsen, och de prioriterar medarbetarnas välbefinnande när de bygger ut arbetsplatsstrategierna.

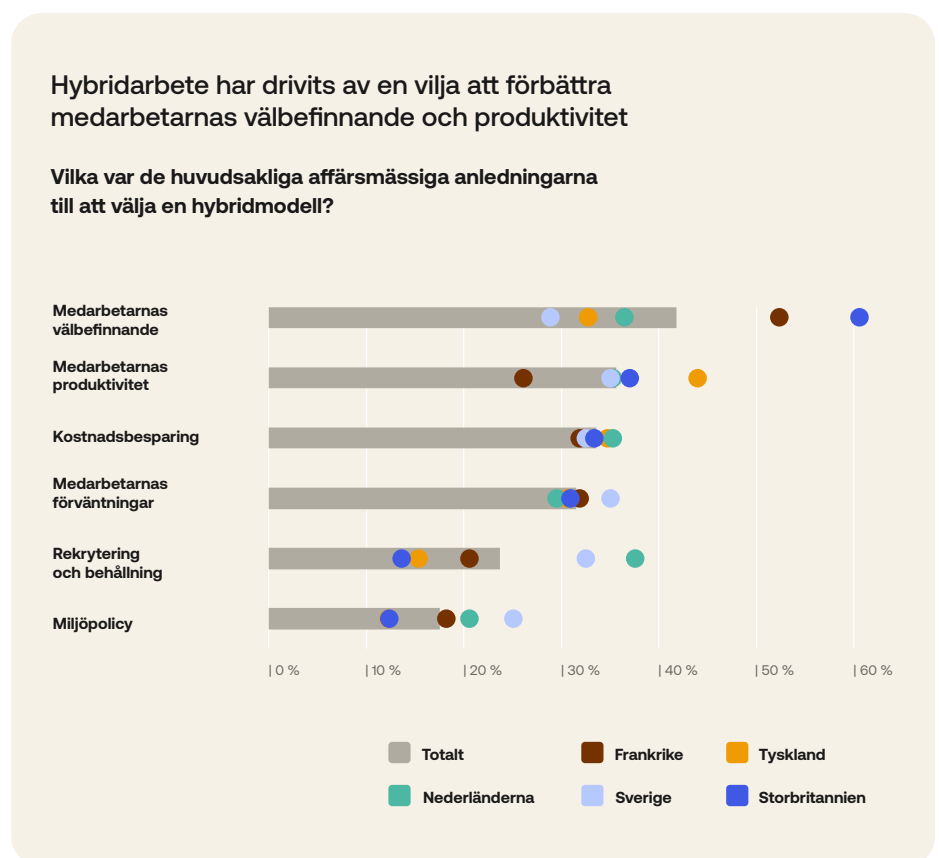


Fig. 8

Vår forskning visar ofta detta skifte i verksamheters prioriteringar. Ökat välbefinnande för anställda, ökad produktivitet och minskade kostnader är de viktigaste faktorerna som driver organisationer mot en hybridmodell (se figur 8). Vi ser också styrkorna med detta inom verksamheternas vilja att investera i initiativ som är menade att göra hybridarbetet smidigare och mer givande för medarbetarna.

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



## De flesta företag erbjuder flexibla arbetstider, tillgång till utbildning samt utrustning för hemmakontoret för de som arbetar i en hybridmodell

### Erbjuder din organisation följande fördelar vid hybridarbete?

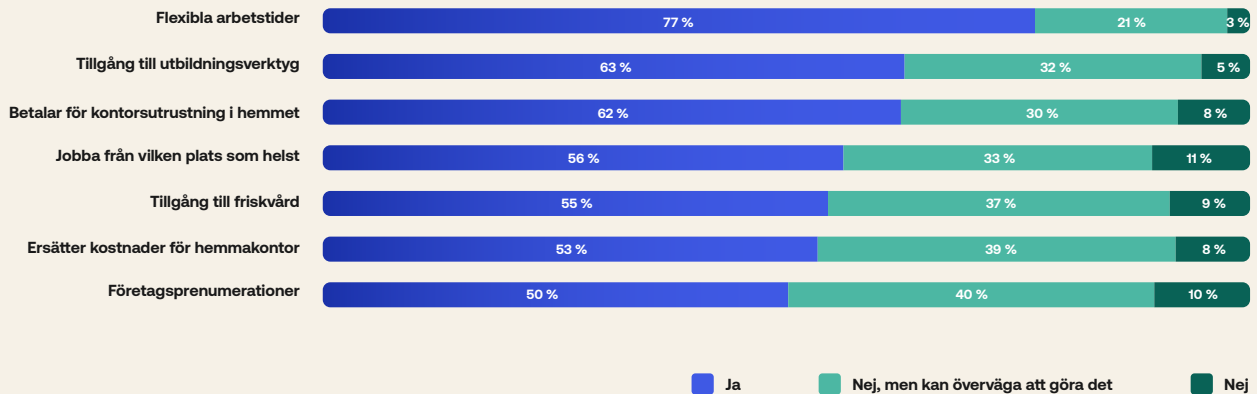


Fig. 9

En majoritet av de svarandes organisationer ändrar processer och implementerar nya lösningar för att bättre stötta deras distans- och hybridarbetare. Mer än tre fjärdedelar (77 %) av de som besvarade enkäten sa att deras organisation hade mer flexibla arbetstider, medan ytterligare 21 % sa att deras organisation inte skulle utesluta att byta till mer medarbetarcentrerad schemaläggning. En majoritet av europeiska företag erbjuder också tillgång till utbildning, betalar för utrustning till hemmakontoret och övriga utgifter samt ger de anställda tillgång till företagsprenumerationer och friskvårdsverktyg för att förbättra upplevelsen för sina distansmedarbetare (se figur 9).



Hälften av företagen arbetar för att se till att distansmedarbetare har samma möjligheter som de som är på kontoret

Investerar din organisation för närvarande i att se till att partiskhet för medarbetare på plats inte uppstår?

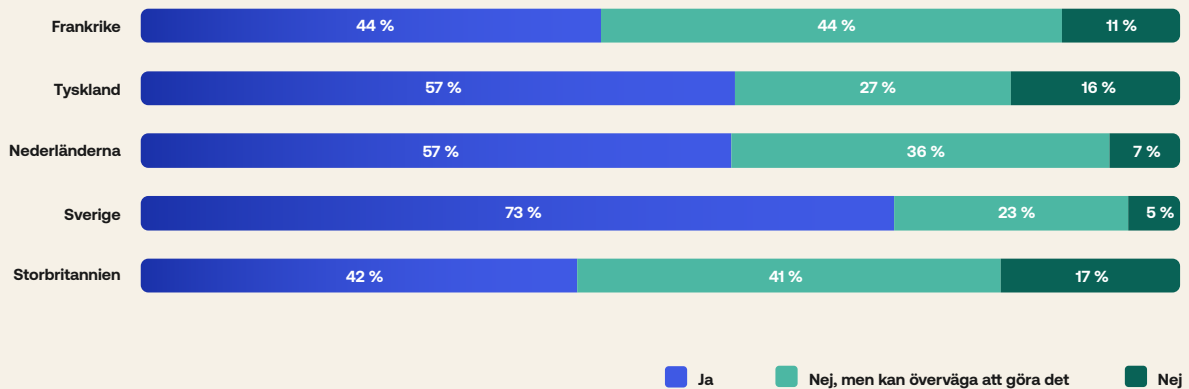


Fig. 10

Organisationer gör även stora investeringar för att förhindra den partiskhet som kan uppstå när ledare gynnar de medarbetare som är fysiskt nära dem på kontoret. Nästan tre fjärdedelar av företagen inför nu metoder för att förhindra att medarbetare som arbetar på distans missgynnas i de organisatoriska processerna. Sverige är det ledande landet när det kommer till att bekämpa denna partiskhet, men mer än hälften av företagen i både Nederländerna och Tyskland (57 % i vardera) gör också sådana investeringar (se figur 10).

## Ökande betydelse av ESG

De som svarat på enkäten beskrev inte miljömässiga mål som en primär drivkraft för att skifta till hybridarbete, men våra data visar att ESG blir ett allt viktigare företagsmål.

Forskning visar att miljöinitiativ kan spela en viktig roll i att attrahera och behålla talanger. I en enkätundersökning från Unily som genomfördes en kort tid efter pandemins utbrott svarade 65 % av medarbetare att de föredrog att arbeta för ett företag med starka ESG-policyer. De mest effektiva ESG-strategierna kan vara de som går längre än att fokusera på mål inom miljö och bolagsstyrning, och investerar i hälsan, den ekonomiska stabiliteten, utbildningen och den sociala identiteten hos arbetsstyrkan.

Europeiska företags nuvarande investeringsstrategier reflekterar vikten av dessa mål, och en tydlig majoritet (72 %) av de svarandes organisationer har ökat sina investeringar i ESG-initiativ under de senaste åren (se figur 11). De största ökningarna fanns hos svenska och nederländska företag. Bland dessa rapporterade 84 % respektive 74 % ökning (se figur 11).

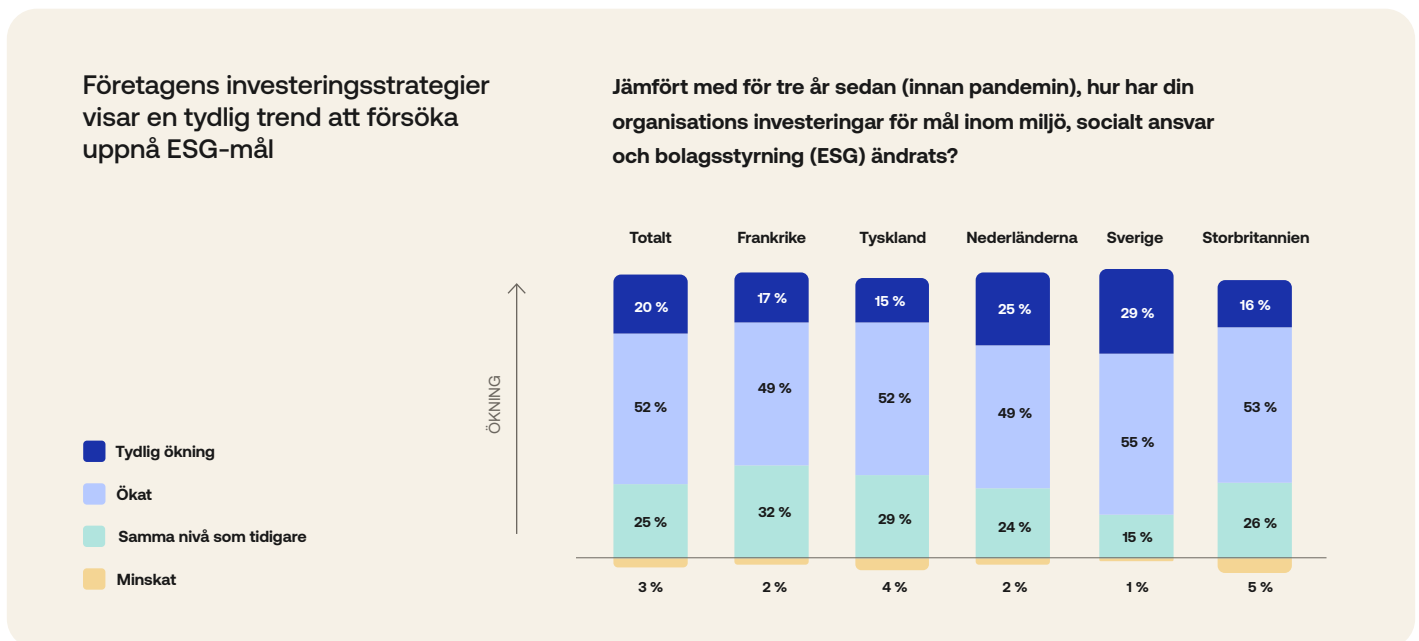


Fig. 11

Två tredjedelar av företagen spårar aktivt den miljömässiga påverkan deras arbetsplatsstrategi har, och en tredjedel skulle överväga att göra det

Spårar ditt företag den miljömässiga påverkan dess arbetsplatsstrategi har?

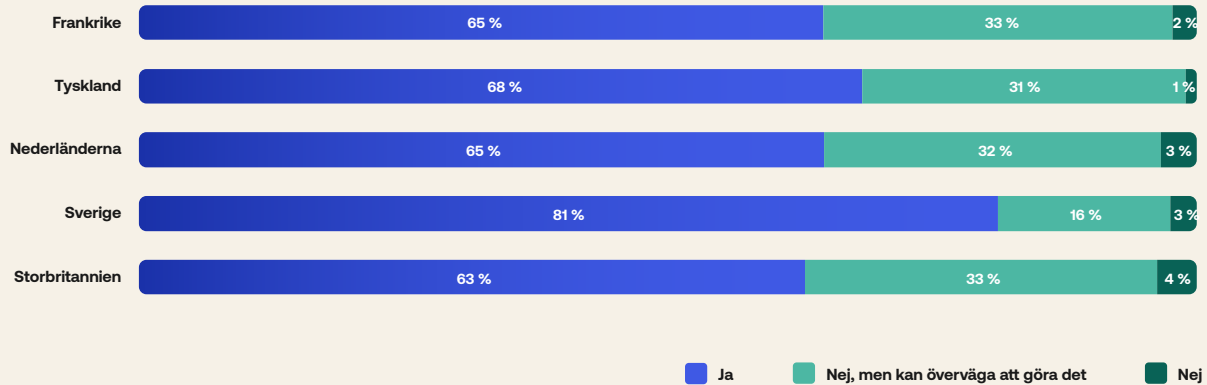


Fig. 12

Det som mäts kan också förbättras, och ett växande antal europeiska företag spårar den miljömässiga påverkan som dess arbetsplatsstrategi har, eller är öppna inför att göra det (se figur 12).

Detta är inte förvånande, med tanke på att EU:s nya direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD) kommer att börja gälla i januari 2024. Dessa regleringar kommer att introducera mer detaljerade krav på rapportering för stora företag. Deras påverkan på miljön, mänskliga rättigheter och sociala standarder kommer att mätas baserat på kriterier i linje med EU:s klimatmål.

97 % av de som svarade på enkäten sa att deras organisation redan aktivt mäter den påverkan dess arbetsplatsstrategi har på miljön, eller skulle kunna tänka sig att göra det i framtiden. I Sverige rapporterade 80 % av medarbetare att mätning av företagets arbetsplatsstrategis miljöpåverkan är del av företagets ESG-strategi (se figur 12).

## Minska företagets utsläpp med hjälp av hybridarbete

### 1 Beräkna din arbetsplats nuvarande utsläpp



### 2 Uppskatta ditt fotavtryck med en hybridmodell



Fig. 13

De anställdas välbefinnande och produktivitet har blivit de främsta drivkrafterna för hybridarbete i Europa. Organisationer investerar kraftigt (eller överväger att göra det) i initiativ som kommer göra distans- och hybridarbete lättare, och göra att en utspridd arbetskraft blir ännu mer framgångsrik. Detta visar att ledare förstår behovet av att utvärdera kvaliteten av medarbetarnas upplevelser hos verksamheter – oberoende av var de arbetar.

Intressenter utvärderar också den miljömässiga påverkan hos arbetsplatsstrategin, och ett växande antal företag börjar utvärdera hur hybridarbete kan hjälpa dem att minska koldioxidutsläpp och uppnå netto-noll-mål snabbare (se figur 13).

Det är lika intressant att titta på ”vad” som driver hybridarbete som ”vem”. Att omdefiniera arbetsmodeller för att framtidssäkra verksamheten blir ett allt mer samarbetskrävande jobb – och något som behöver tänkas igenom av hela organisationen, från Finans och Drift till IT och Säkerhet. Antalet intressenter som påverkar arbetsplatsstrategierna ökar, tillsammans med deras befogenheter att investera i tekniska lösningar, och därför blir hanteringen av tillgång till dessa säkra lösningar mycket viktig.



## Kapitel 3

# Balansera säkerhet och samarbete

I de tidigare kapitlen har vi funderat över hybridarbetets situation i Europa, och de faktorer som påverkar dagens arbetsplatsstrategier. I detta vårt sista kapitel kommer vi ta en närmare till på de konkreta steg som organisationer tar för att möta dessa utmaningar, och deras planer för den närmsta framtiden.

### Skapa organisationer utan gränser

När enkättagarna blev tillfrågade om deras största utmaningar och prioriteringar gällande hybridarbete var "Att förbättra cybersäkerheten" det vanligaste svaret för båda (se figur 14). Ungefär en tredjedel av de svarande i alla länder ansåg att cybersäkerhetsfrågor var deras största utmaning så väl som deras högsta prioritet (se figur 14). På en utmanande arbetsmarknad med ekonomisk osäkerhet möter europeiska organisationer också svåra cybersäkerhetsshot. Enligt [Verizons rapport om dataintrång från 2022](#) ökade antalet identitetsbaserade attacker till sin högsta nivå någonsin under det senaste året. Obehörig användning av inloggningsuppgifter var det vanligaste hotet inom dataintrången (45 % av intrång som inte berodde på fel). Ransomware-aktiviteten fortsatte också att växa, med en ökning i incidenter på 13 % hos organisationer i både offentlig och privat sektor, och i alla länder.

Beslutsfattare är väl medvetna om dessa risker, och använder i ökad utsträckning identitetsbaserade Zero Trust-säkerhetsstrategier för att hantera riskerna. Men ledarna fortsätter att kämpa med att balansera hybrid- och distansarbetarnas behov av enkel användning med företagets behov av robust säkerhet och fortlöpande efterlevnad.

Cybersäkerhet rapporteras vara den största utmaningen med hybridarbete, och företag prioriterar det därefter

Vilka är de största utmaningarna och prioriteringarna med hybridarbete i din organisation?

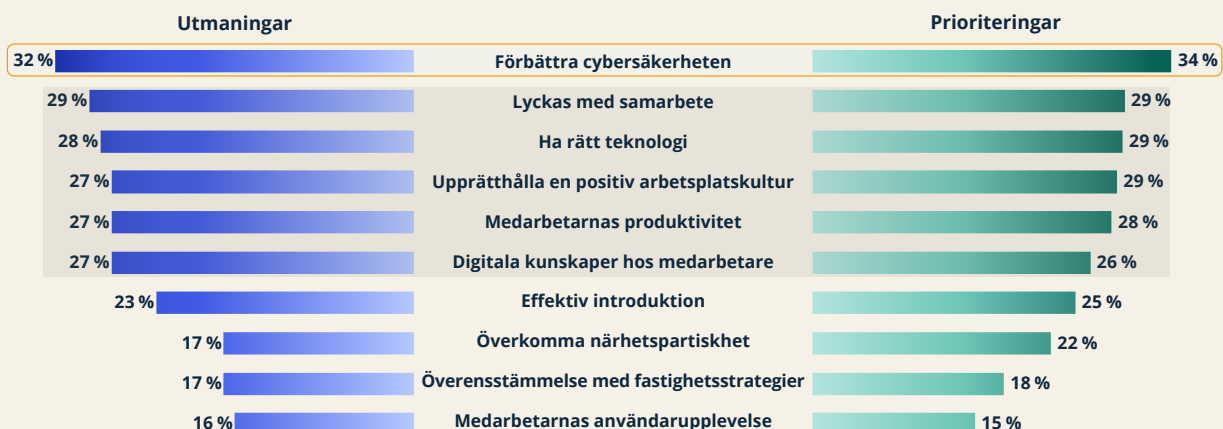


Fig. 14

## Europeiska företag använder vanligtvis CYOD, men Frankrike använder en blandning av strategier

Vilket alternativ beskriver bäst din organisations hanteringsstrategi för mobila enheter?

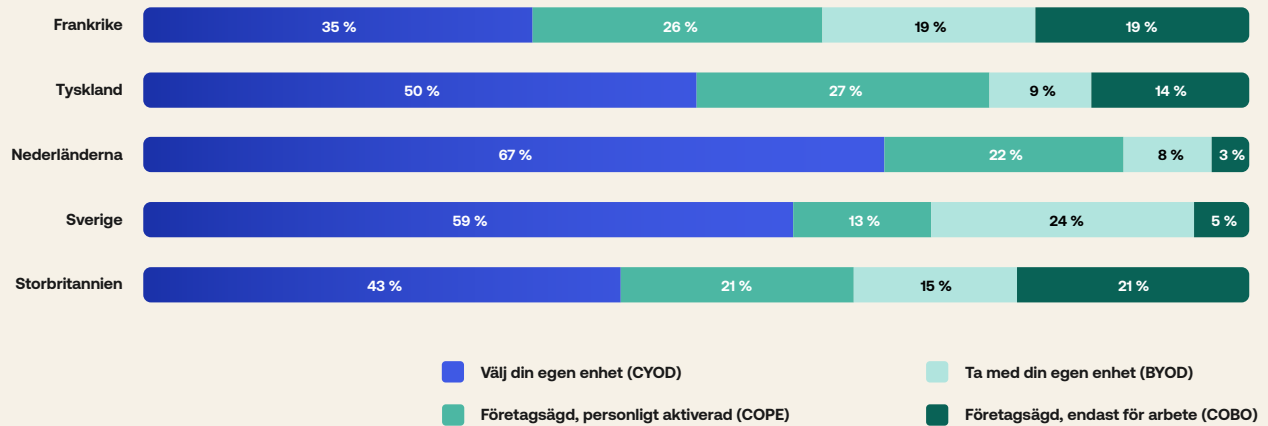


Fig. 15

Organisationer testar flera hanteringsstrategier för enheter (se figur 15), och försöker hitta den som har bäst balans mellan säkerhet och flexibilitet, samtidigt som medarbetarens behov möts. Hälften av företagen (50,8 %) har valt en ”välj din egen enhet”-strategi (CYOD), med högre siffror i Sverige (59 %) och Nederländerna (67 %). Den andra vanligaste strategin, ”företagsägd och personligt aktiverad” (COPE), är mest vanlig i Frankrike (där den används av 26 % av de svarandes organisationer) och Tyskland (använd av 27 %) (se figur 15).

Hybridarbete är nu den vanligaste arbetsmodellerna, och de flesta företag väljer relativt flexibla enhetspolicyer, så både människor och deras enheter spenderar nu det mesta av sin tid utanför företagets traditionella säkerhetsparametrar. Detta är varför identitetsdrivna Zero Trust-modeller har blivit viktiga för att skapa organisationer utan gränser på lång sikt.

Vår [Zero Trust-rapport från 2022](#) visar tydligt denna växande trend. Rapporten visar att 45 % av organisationerna i EMEA nu har ett definierat initiativ för Zero Trust på plats. Det är mer än dubbelt så många som i rapporten från 2021. 53 % av årets respondenter indikerade också att de planerade att starta ett Zero Trust-initiativ inom 12 till 18 månader.

Gårdagens nätverksfokuserade metoder är helt enkelt inte tillräckliga för att säkra dagens hybridarbetsplatser och datorsystem utan gränser. För att möta utmaningarna som skapas av allt mer sofistikerade aktörer behöver europeiska företag anta de standarder och ramverk som forskare, så som Forrester, och auktoriteter, så som det amerikanska institutet för standarder och teknologier, anser vara de mest effektiva. Detta innebär att omfamna en identitetsbaserad approach till Zero Trust, där fokuset kommer att ligga på människor.

#### Zero Trust fortsätter att växa

Beslutsfattare är allt mer medvetna om behovet av att utforma säkerhetsstrategier som fungerar i dagens breda nätverk.

34 % \*

rapporterar att cybersäkerhet är bland organisationens främsta prioriteringar för hybrid/distansarbete.

45 % \*

av organisationerna i EMEA har nu en Zero Trust-strategi på plats.

\* Oktas rapport om Zero Trust-säkerhet 2022

## Lyckas med samarbete

”Att förbättra cybersäkerheten” var det största av våra svarandes utmaningar och prioriteringar, men ”Att lyckas med samarbete” kom tvåa – en nära tvåa – på båda listor. Viktigt i båda områden var också ”Att ha rätt teknologi”, ”Att upprätthålla en positiv arbetsplatskultur”, ”Medarbetarnas produktivitet” och ”Digitala kunskaper hos medarbetare” (deras digitala kompetens).

Att alla dessa prioriteras visar hur stort behovet är av att skapa en flexibel, samarbetande och produktiv arbetsplats. Detta är en plats där anställda har sömlös tillgång till de program och resurser de behöver för att lyckas med sina jobb.

Det visar också att det kan finnas ett starkt samband mellan att investera i teknologi och att lyckas med samarbete. Europeiska organisationer planerar att fortsätta öka sina investeringar i videokonferensteknik (se figur 16), såväl som verktyg och initiativ som ökar de anställdas välbefinnande, produktivitet och samarbete samt medarbetarengagemanget under de kommande tre åren.

Investeringar har ökat markant under de senaste tre åren – en trend som verkar fortsätta

Hur förändrades din organisations investeringar i följande digitala verktyg/initiativ under de senaste tre åren?

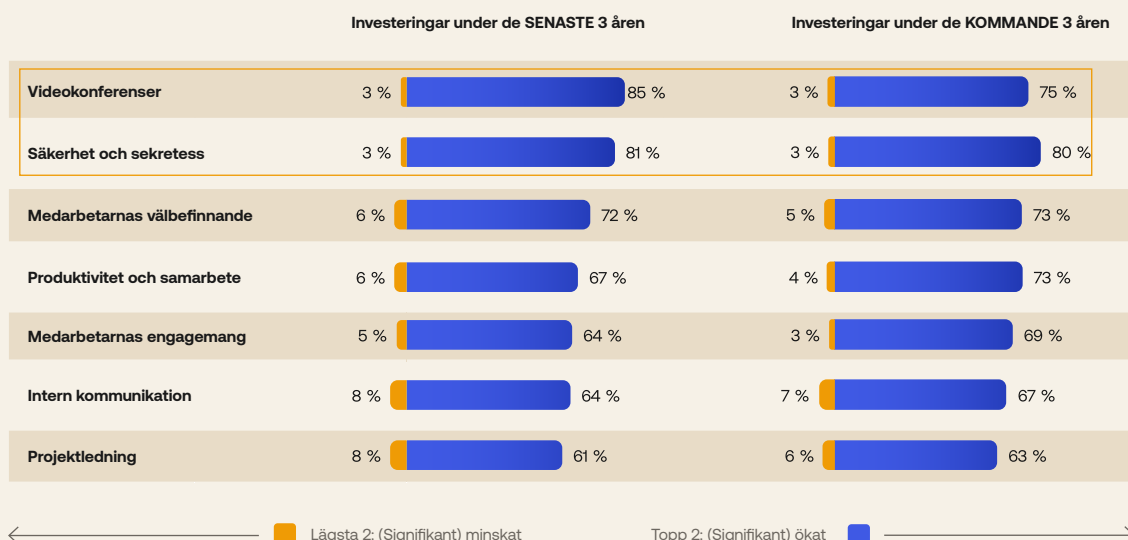


Fig. 16

För europeiska organisationer som planerar för framtida produktivitet – vare sig denna innefattar hybridmodeller med fokus på kontoret eller andra modeller – kommer det att krävas ett fokus på säker och sömlös tillgång till den bästa och senaste tekniken. Säkerhet och produktivitet föder varandra.

Dagens teknikinvesteringar gör att organisationerna kan drivas på ett effektivt sätt utanför de traditionella säkerhetsparametrarna – vilket gör det möjligt för fast anställda, projektanställda, kunder och samarbetspartner att samarbeta på ett säkert sätt, oberoende av plats.

Företagen som lyckas bäst med att bygga långsiktiga, medarbetarfokuserade hybridstrategier kommer vara de som lyckas bäst med att balansera säkerhet och sömlös tillgång till appar, data och resurser. Dessa kommer vara organisationerna som kan se till att deras medarbetare har lönsamma, hållbara och givande upplevelser på arbetsplatsen – vare sig det är en bestämd fysisk plats eller inte. Europeiska företag planerar nu för en långsiktig framtid, där det kommer vara nödvändigt att göra hybridarbete så säkert och produktivt som möjligt.





## Viktiga punkter

### 1. Bygg för skalbarhet

De flesta europeiska organisationer implementerar nu hybridmodeller, men de gör det med olika nivåer av flexibilitet och struktur. De flesta experimenterar, och utvärderar kontinuerligt sina strategier och ändrar dem när det är nödvändigt. Se till att du har säker teknik på plats som kommer låta dig skala upp eller ned beroende på din verksamhets behov – och utefter förändringar på marknaden.

### 2. Prioritera medarbetarupplevelsen

Om det som driver ditt val av arbetsplatsmodell är önskan att förbättra medarbetarnas välbefinnande och produktivitet, behöver du fokusera på upplevelsen som du erbjuder lika mycket som teknologin som du använder. Hybridarbete kräver en annan inställning och ett annat tillvägagångssätt. saker som tidigare ansågs vara en bonus (som flexibla arbetstider och tillgång till utbildningsverktyg, m.m.) är nu krav för dina hybridarbetande medarbetare. Att ge dina medarbetare möjligheten att utföra sina uppgifter genom att ge dem sömlös tillgång till de verktyg som de behöver, närhelst och varhelst de behöver dem, kommer också ta dig långt när det kommer till att skapa en givande arbetsplatsupplevelse.

### 3. Glöm inte ESG

Hållbarhet kanske inte är den största drivkraften bakom din arbetsplatsstrategi (än!), men EU:s nya direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD) kommer att börja gälla i januari 2024. Detta kommer att gälla alla stora företag inom EU, såväl som företag med mycket aktivitet i europeiska länder (med en omsättning på över 150 miljoner euro). Organisationer måste nu dela information gällande sin miljöpåverkan, och därför är en minskning av ditt företags växthusgasutsläpp en viktig fördel med hybrid- och distansarbete som bör uppmärksammas och spåras.



#### **4. Gör det inte bara möjligt, optimera**

Hybridarbete är inte längre en tillfällig lösning för att möta kortsiktiga behov. I stället inser nu beslutsfattare dess potential för att öka effektivitet och produktivitet, och att hjälpa verksamheter att nå sina mål för behållning av medarbetare under den översiktliga framtiden. Strategierna bör inte längre fokusera på att göra "tillräckligt" för att låta anställda som tillfälligt jobbar på distans att hantera sin separation från kontoret. I stället kommer morgondagens ledare fokusera på kreativa sätt att öka nöjdheten på arbetsplatsen, samtidigt som de anställda får de verktyg de behöver för att optimera samarbete och produktivitet. Oberoende av var någonstans de loggar in.

#### **5. Använd Zero Trust**

Cybersäkerhet och samarbete är de största utmaningarna för organisationer som försöker anpassa sig till hybridarbete, och det är nu dags att införa identitetsdriven Zero Trust. Gårdagens kontorsbaserade affärsprocesser utformades inte för att maximera produktiviteten hos distansbaserade team, och äldre, perimeterbaserade säkerhetsstrategier är inte tillräckliga för dagens flexibla och utspridda arbetsstyrka. Dagens organisationer behöver skifta till en Zero Trust-modell, och fokusera på identitet som den nya avgränsaren för säkerhet. Stark autentisering för alla tjänster – från program som används på plats till molnet och mobilappar – och användare är ett måste i den här världen.

## Varför Okta?

Gör identitet till en affärsfördel. Ge medarbetarna möjligheter, skydda era data och accelerera verksamheten med en säkerhetslösning baserad på identitet, byggd för dagens dynamiska personalstyrka. Med Oktas Workforce Identity Cloud kan du bygga en medarbetarcentrerad hybridstrategi som balanserar säkerhet och flexibilitet.

- Ju bättre du kan hantera risk genom att implementera viktig teknik – så som adaptiv multifaktorautentisering (MFA) – för dina SaaS-program och kontorsbaserade program, såväl som för din organisations infrastruktur för både databehandling och virtuella privata nätverk (VPN), desto bättre skyddad blir du mot attacker som utformats av dagens sofistikerade och uppfinningsrika cyberbrottslingar. Vi hjälpte distriktsförvaltningen i Thanet att låta 400 anställda arbeta säkert på distans under COVID-19-pandemin.
- Centraliserad tillgångshantering, med Access Gateway, behövs för att säkra både dina program på kontoret och dina SaaS-program, och för att säkerställa att samma säkerhetspolicyer används för alla system.
- Att implementera kontextbaserad åtkomsthantering sparar tid för användare och säkerhetsteam genom att förenkla åtkomstförfrågningar med låg risk och kräva ytterligare bekräftelse vid högre risk. Upptäck hur vi hjälpte Cazoo att minska identitetsautentiseringen från 45 sekunder till 1–2 sekunder med Okta MFA.
- Att börja med lösenordsfri och biometrisk autentisering och Single Sign On (SSO) kan också förbättra säkerheten vid distansarbete, minska supportkostnaderna och förbättra användarupplevelsen. Detta kan integreras med Device Trust, magiska e-postlänkar eller desktopbaserade SSO-lösningar. Upptäck hur vi hjälpte vår kund Generali att minska begäran om lösenordsåterställning med 80 % per månad.
- Konkurrensen om de bästa talangerna blir allt hårdare, och att kunna tillhandahålla användarkonton snabbt och enkelt när nyanställda börjar på företaget kan ge medarbetarupplevelsen en viktig fördel. Medarbetarna kommer att öka sin produktivitet, samtidigt som IT-teamen slipper manuella arbetsuppgifter vid start och avslut. Vi hjälpte Reform att minska tiden det tar att aktivera en nyanställd från en halv dag till 15 minuter.

- Okta-plattformen är utformad för att vara neutral, så att den fungerar med alla system. Med fler än 7 000 integreringar i Okta's integreringsnätverk och Auth0 Marketplace är vi en oberoende plattform som ansluter till alla program du använder i dag och kan tänkas användas i morgon. Se hur vi hjälpte Vinted att spara ett års overheadkostnader genom att koppla ihop 394 olika program med SSO.

Tillsammans kommer dessa funktioner göra att morgondagens hybrid- och distansmedarbetare kan samarbeta säkert – och säkerställa att de kan ansluta till tekniken som kommer att hålla uppe deras produktivitet, varhelst eller närhelst de behöver arbeta.

#### About Okta

Okta is the World's Identity Company. As the leading independent Identity partner, we free everyone to safely use any technology – anywhere, on any device or app. The most trusted brands trust Okta to enable secure access, authentication, and automation. With flexibility and neutrality at the core of our Okta Workforce Identity and Customer Identity Clouds, business leaders and developers can focus on innovation and accelerate digital transformation, thanks to customisable solutions and more than 7,000 pre-built integrations. We're building a world where Identity belongs to you. Learn more at [okta.com/uk](https://okta.com/uk)



White paper

# Oktas rapport om hybridarbete 2023

**okta**

C/O 7A Centralen  
7A Central  
Vasagatan 7  
111 20 Stockholm  
Sweden  
+46 8 502 460 00