

Arbeitsplätze der Zukunft. Wie kann Arbeit nach 2020 neu gestaltet werden?



Arbeitsplätze der Zukunft. Wie kann Arbeit nach 2020 neu gestaltet werden?

Klicken Sie, um
zu springen

I Einführung

1 Abschnitt 1:
Wie gut waren
wir vorbereitet?

2 Abschnitt 2:
Sicherheit beginnt
mit Vertrauen

3 Abschnitt 3:
Kulturschock

4 Abschnitt 4:
Der Anstoß-Effekt

5 Abschnitt 5:
Die Zukunft ist
Dynamic Work

0 Nächste Schritte:
Das Okta Remote
Work Toolkit



Einführung.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie mussten Millionen von Menschen weltweit in ihren Häusern und Wohnungen bleiben. Mehr Arbeitnehmer als je zuvor arbeiten nun von Zuhause aus.

Für einige ist diese neue Art zu arbeiten eine willkommene Entlastung im Alltag; kein Pendeln mehr, keine Ablenkungen und eine spürbar verbesserte Work-Life-Balance. Für andere hingegen stellt die plötzliche Verlagerung der Arbeit in die eigenen vier Wände eine große Herausforderung dar. Branchenübergreifend haben viele Unternehmen noch keine Strategien für flexible und ortsungebundene Arbeitsmodelle umgesetzt und müssen kurzfristige Maßnahmen für ihre Belegschaft ergreifen – oft völlig ohne entsprechende Vorerfahrungen.

Aber auch Unternehmen, die sich seit langem bemühen, digital zu transformieren und Mitarbeitern die Arbeit aus dem Homeoffice ermöglichen, stehen vor ähnlichen Herausforderungen. Es ist anzunehmen, dass in der Vergangenheit meist nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Mitarbeiter gleichzeitig von Zuhause aus gearbeitet hat. Der Übergang zur groß angelegten Telearbeit ist nicht nur aus der Prozessperspektive, sondern auch kulturell eine große Herausforderung.

In einigen Regionen und in bestimmten Branchen gilt das Vorurteil, dass im Homeoffice weniger gearbeitet wird – aufgrund mangelnder Aufsicht und einem fehlenden Mikromanagement. Andere sind besorgt, dass die nun oftmals nicht mehr vorhandene persönliche Kommunikation, die mit der Heimarbeit einhergeht, negative Auswirkungen auf die Innovationskraft und Unternehmenskultur haben könnte.

Wie groß die Herausforderung auch sein mag, eines ist klar: Wir werden nicht mehr zu der Normalität zurückkehren, wie wir sie kennen, insbesondere wenn es um die Art und Weise geht, wie wir arbeiten. Agileren und flexibleren Mitarbeitern gehört die Zukunft. Sie haben das Potenzial, Unternehmen kulturell und wirtschaftlich voranzubringen.



Für die Studie von Okta, die von YouGov durchgeführt wurde, wurden 6.000 Büroangestellte in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden befragt. Die Antworten wurden im April 2020 erhoben. Die Umfrage wird im Folgenden als „Studie von Okta“ und die Personen, die geantwortet haben, als „Befragte“ und die Büroangestellten als „Angestellte“ bezeichnet.

Wie gut waren wir vorbereitet?

Obwohl auch in der Vergangenheit viele Arbeitnehmer die Möglichkeit hatten, von Zuhause aus zu arbeiten, ist dies immer noch nicht die Norm.

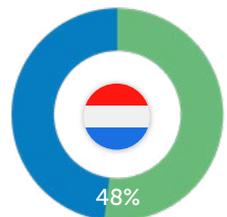
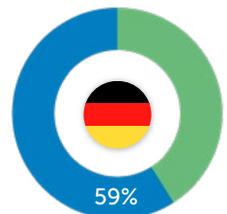
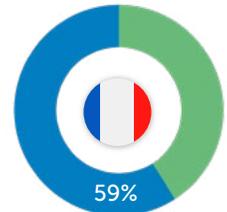
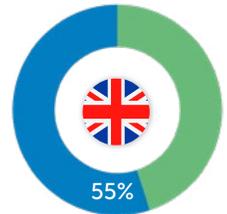
In Deutschland gab beispielsweise die Mehrheit der Befragten (59 %) an, vor der Pandemie nie von zu Hause aus, sondern fünf Tage die Woche in einem Büro gearbeitet zu haben. Dies gilt insbesondere für bestimmte Branchen, wie das verarbeitende Gewerbe (65 %), das Baugewerbe (54 %) und den Immobiliensektor (50 %), die lange sehr stark auf ein traditionelles Arbeitsumfeld gesetzt haben.

Ein ähnliches Bild ergibt sich im Rest von Europa. Beispielsweise müssen 64 % bzw. 59 % der Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie in Frankreich und im Vereinigten Königreich an fünf Tagen der Woche im Büro erscheinen. Gleiches gilt für 82 % bzw. 50 % der Beschäftigten im Immobiliensektor.

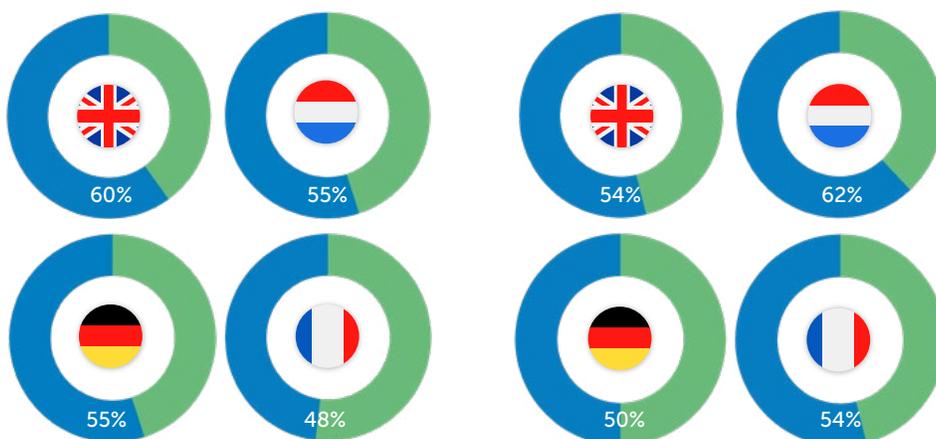
Die Umstellung von diesem strikten System hat Herausforderungen mit sich gebracht, insbesondere für jene Unternehmen, in denen Mitarbeiter zuvor noch nicht in großem Umfang von Zuhause aus gearbeitet hatten. Obwohl Strategien zur digitalen Transformation in den letzten Jahren bei vielen Unternehmen in den Vordergrund gerückt sind, hinken noch immer einige Unternehmen hinterher – insbesondere in weniger digitalaffinen Branchen. Zur Aufrechterhaltung ihrer Geschäftstätigkeit müssen jene, die Mitarbeitern keinen Remote-Zugriff auf Applikationen und Systeme gegeben haben, nun die digitale Transformation ihrer Arbeitsplätze im Schnellverfahren durchlaufen.

Laut der aktuellen Studie von Okta hatte eine große Zahl von Unternehmen keine Vorkehrungen getroffen, um sicherzustellen, dass ihre Systeme nicht an das physische Büro gebunden sind. Während 52 % der Befragten in Deutschland angaben, auf die Software zugreifen zu können, die sie zur Erledigung ihrer täglichen Aufgaben benötigen, gaben etwa 38 % an, dass sie dies nicht konnten und so nicht in der Lage waren, von zu Hause aus produktiv zu sein. Dies traf insbesondere auf Mitarbeiter zu, die z.B. die im Einzelhandel (63 %), im Gastgewerbe und Freizeitbereich (60 %) sowie im Baugewerbe (47 %) arbeiten.

Anteil der Befragten, die zuvor nie im Homeoffice arbeiteten

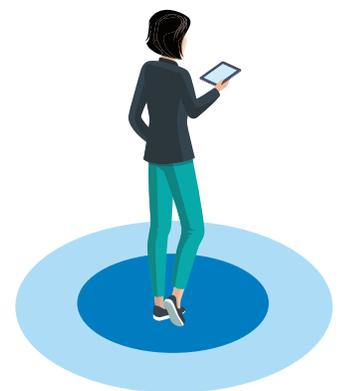


Anteil der Beschäftigten, die sich mit dem nötigen Arbeitsequipment ausgestattet fühlten



Öffentlicher Sektor

Privater Sektor



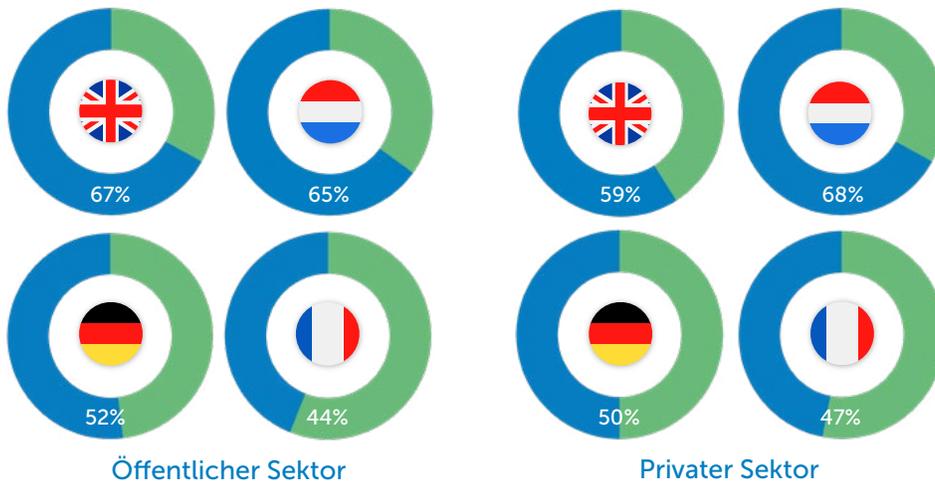
Wie gut waren wir vorbereitet?

Diese mangelnden Vorkehrungen können auch bei der Hardware beobachtet werden. Während gut die Hälfte der Befragten Zugang zu benötigten Geräten hat – sei es ein Laptop, Monitor oder eine Tastatur – gaben 41% an, dass ihr Unternehmen sie nicht mit der notwendigen Hardware ausgestattet habe, um zu Hause produktiv arbeiten zu können. Während die IT-Branche mit rund 76 % der Beschäftigten gut vorbereitet war und Zugang zu den erforderlichen Geräten hatte, waren es im Einzelhandel nur 35 %.

Im Vereinigten Königreich scheint der öffentliche Sektor einer der am besten vorbereiteten zu sein und das entgegen seines Rufes, Mitarbeiter oft mit veraltetem Equipment auszustatten (z.B. Desktop-Computern, die nicht remote genutzt werden können). Obwohl dort normalerweise etwa 60 % der Mitarbeiter fünf Tage pro Woche vom Büro aus arbeiten müssen, war der öffentliche Sektor offenbar gut auf einen Wechsel ins Homeoffice vorbereitet: 60 % der Mitarbeiter hatten sofortigen Zugang zu erforderlicher Hardware, 67 % zur benötigten Software.

Im Vergleich dazu gaben in der Privatwirtschaft nur 54 % der Befragten an, mit der richtigen Hardware, und 59 %, mit der erforderlichen Software ausgestattet zu sein.

Anteil der Beschäftigten, die sich mit dem nötigen Arbeitsequipment ausgestattet fühlten.



Der Trend, dass der öffentliche Sektor am besten vorbereitet war, lässt sich jedoch nicht auf ganz Europa übertragen. In Deutschland sind der öffentliche und private Sektor ungefähr gleich aufgestellt, wobei das allgemeine Niveau unter dem des Vereinigten Königreichs liegt. Angestellte des öffentlichen Sektors in Deutschland (von denen normalerweise 72 % fünf Tage pro Woche im Büro arbeiten) gaben an, 54 % Zugang zu erforderlicher Hardware und 52 % zu notwendiger Software erhalten zu haben - im Vergleich zu 52 % bzw. 50 % der Angestellten des privaten Sektors.

Die Niederlande zeigen ein noch interessanteres Bild. Obwohl nur 23 % der Befragten, vor der Pandemie fünf Tage pro Woche vom Büro aus arbeiten mussten, war das Land dennoch nicht besser auf den Wechsel ins Homeoffice vorbereitet: etwa 55 % der Mitarbeiter gaben an, mit der notwendigen Ausrüstung ausgestattet zu sein, verglichen zu 62 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft.

Wie gut waren wir vorbereitet?

Am wenigsten auf die Pandemie vorbereitet war der öffentliche Sektor in Frankreich, wo fast 60 % der Beschäftigten neuerdings von zu Hause arbeiten. Nur 48 % der Befragten gaben an mit der richtigen Hardware und nur 44 % mit der notwendigen Software ausgestattet zu sein, verglichen zu 54 % bzw. 47 % der Beschäftigten im privaten Sektor.

Auch zwischen den Bundesländern in Deutschland lassen sich Unterschiede beobachten. Während 63 % der Befragten in Berlin, der Hauptstadt und Hochburg der deutschen Start-up-Szene, angaben, Zugang zu benötigtem Equipment zu haben, waren es in Baden-Württemberg 53 % und in Sachsen und Thüringen 41 % der Befragten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Möglichkeit, auf relevante Software zugreifen zu können. Während in Berlin 60 % der Angestellten Zugriff hatten, gaben dies in Baden-Württemberg 52 %, sowie in Sachsen und Thüringen 39 % an.



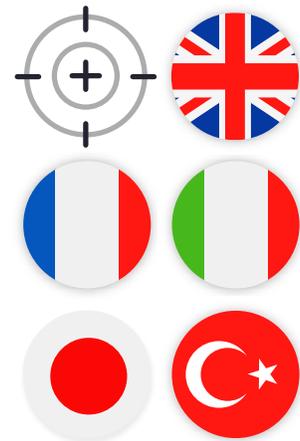
Sicherheit beginnt mit Vertrauen.

Vertrauen gehört zu den menschlichen Grundwerten und ist ein wesentlicher Motor für Innovationen in der Sicherheitsinfrastruktur. Ein Mangel an effektiven digitalen Transformationsprozessen wird oft mit Sicherheit in Verbindung gebracht, insbesondere mit der potenziellen Gefährdung von Kundendaten und einer erhöhten Bedrohungslage. Dies ist ein Thema, das heute mehr denn je im Vordergrund stehen muss.

Seit Beginn der COVID-19-Pandemie haben Unternehmen auf der ganzen Welt über einen besorgniserregenden Anstieg von Vorfällen im Bereich Cyber-Security berichtet – von Phishing-Betrügereien bis hin zu versuchten Ransomware- oder DDoS-Angriffen.

Die CTI League, die die [Cybersicherheitslandschaft bis März 2020](#) untersuchte, hat zum Beispiel in einem vierwöchigen Zeitraum 2.833 IOCs (Indicators of Compromise, Daten oder Merkmale in einem möglicherweise kompromittierten Computersystem oder Netzwerk) verzeichnet, von denen die meisten (99,4 %) bösartige Domains waren. Darüber hinaus beobachtete die Gruppe eine große Zahl von Sicherheitsschwachstellen – durchschnittlich 136 pro Tag –, die auf den Gesundheitssektor abzielten, zusammen mit einem Anstieg bei der Verbreitung von Desinformationen, wie z.B. Kampagnen, die COVID-19 mit der Einführung von 5G-Geräten in Verbindung brachten oder Bürger dazu ermutigten, Ausgangssperren zu ignorieren.

Diese Bedrohungen sind besonders besorgniserregend, wenn ganze Belegschaften remote im Homeoffice arbeiten und, für Mitarbeiter arbeitskritische Endpoints und Geräte, außerhalb des Büros genutzt werden.



„Wir beobachten derzeit pro Tag 3-4 Bedrohungskampagnen weltweit in mehreren Sprachen, darunter Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch und Türkisch.“

„Bedrohungsakteure nutzen aktiv COVID-19-Themen und Social Engineering, um beispielsweise, Remote Work, Gesundheitsbedenken, monetäre Anreize und vertrauenswürdige Marken auszunutzen. Zu Beginn verzeichnete das Threat Intelligence Team von Proofpoint etwa eine Kampagne pro Tag weltweit, mittlerweile sind es 3-4 in mehreren Sprachen, darunter Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch und Türkisch. Obwohl alle Branchen ins Visier genommen wurden, konnte Proofpoint bei bestimmten Kampagnen verstärkte Angriffe auf Organisationen aus den Bereichen Gesundheitswesen, Bildung, Produktion, Medien, Werbung und dem Gastgewerbe beobachten.“



Richard Davis, International Cybersecurity Strategist.

proofpoint.

Sicherheit beginnt mit Vertrauen.

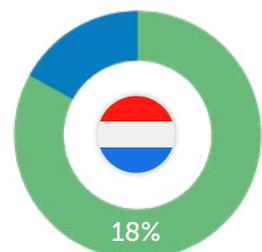
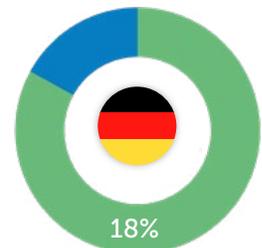
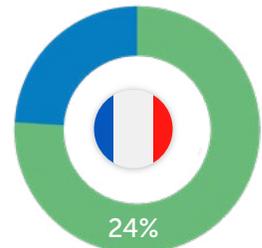
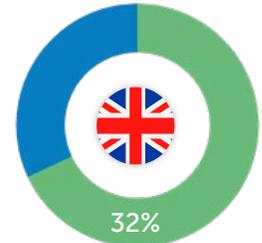
Vertrauen ist Key. Angesichts der jüngsten Zunahme von Cyber-Angriffen und der immer weiter um sich greifenden Datenschutzprobleme im Zusammenhang mit unseren digitalen Identitäten war die Bedeutung von Vertrauen noch nie so wichtig wie heute. Vertrauenswürdigkeit muss nun mehr denn je von Unternehmen bewiesen werden, um die neue Art des Arbeitens effektiv zu erleichtern.

In Deutschland hatten nur 18 % der Befragten vollstes Vertrauen, dass die von ihrem Arbeitgeber eingesetzten Online-Sicherheitsmaßnahmen sie im Homeoffice vor Cyber-Angriffen schützen. 5 % sagten sogar, sie haben überhaupt kein Vertrauen. Auch hier variieren die Zahlen von Sektor zu Sektor; während 27 % der Befragten aus der IT-Branche voll und ganz darauf vertrauen, dass ihr Arbeitgeber in puncto Sicherheit „vollständig vorbereitet“ sei, hatten nur 11 % der Befragten im Gesundheitswesen und im Bildungssektor ein ähnliches Maß an Vertrauen.

Die Einschätzungen, wie gut Unternehmen sicherheitstechnisch vorbereitet waren, variieren auch von Land zu Land. Während beispielsweise im Vereinigten Königreich ein Drittel der Befragten großes Vertrauen hatte, dass ihr Arbeitgeber sie im Homeoffice gut vor Cyber-Angriffen schützt, waren es in Frankreich lediglich 20 %. In den Niederlanden, wo bereits vor Ausbruch der Pandemie ein großer Anteil der Befragten zumindest teilweise von Zuhause aus gearbeitet hat, lag dieser Wert etwas höher bei 24 %.

Die Frage des Vertrauens geht jedoch über die Sicherheit hinaus. Unternehmen müssen darauf vertrauen können, dass ihre Mitarbeiter obwohl sie sich nicht in ihrem traditionellen Büroumfeld befinden, ihrer Arbeit nachgehen – und das sicher und effizient. Es ist davon auszugehen, dass Belegschaften in Zukunft weniger ortsgebunden arbeiten werden und Kommunikation und Unternehmenskultur über die Grenzen eines physischen Standorts hinausgehen.

Anteil der Befragten, die sehr großes Vertrauen in die vom Arbeitgeber eingesetzten Online-Sicherheitsmaßnahmen für das Arbeiten im Homeoffice hatten



Unsere Studie für das Jahr 2020 ergab, dass 60 % der nordamerikanischen Organisationen an Zero-Trust-Projekten arbeiten, der Rest der Welt folgt mit 40 %.



Sicherheit beginnt mit Vertrauen.

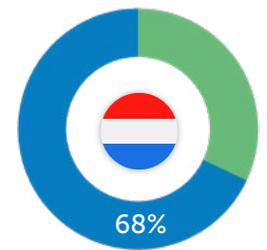
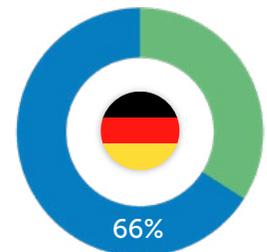
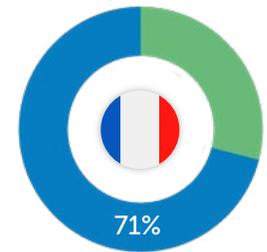
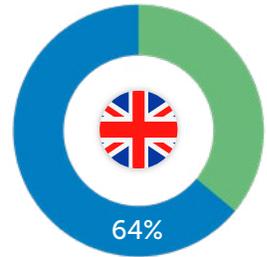
In einigen Ländern und Unternehmen wird die Arbeit im Homeoffice von vielen Arbeitgebern als Vorwand dafür angesehen, weniger zu arbeiten, vor allem, weil sie keine direkte Kontrolle oder Mikromanagement zulässt. Diese Sichtweise wird von den Arbeitnehmern jedoch nicht geteilt; in Deutschland gaben 58 % der Befragten an, dass diese Wahrnehmung für sie definitiv nicht zutreffe. In Frankreich, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden stimmten dem etwa 62 %, 59 % und 65 % der Angestellten zu, wobei die Mehrheit der Befragten in allen Ländern angab, dass das Produktivitätsniveau seit Beginn der Pandemie gleich geblieben oder gestiegen sei.

Angesichts der aktuellen Situation scheint sich das Vorurteil, im Homeoffice würde weniger gearbeitet, zu verbessern. Fast zwei Drittel der Befragten in Deutschland (65 %) gaben an, dass sich ihrer Meinung zufolge, die Wahrnehmung der Arbeitgeber gegenüber dem Homeoffice verbessert habe. Eine Ansicht, die von 71 % der Befragten in Frankreich, 64 % in Großbritannien und 68 % in den Niederlanden geteilt wird.

Mit der Zunahme des Vertrauens der Arbeitgeber ist anzunehmen, dass sich das Arbeiten im Homeoffice zunehmend normalisieren und eine breitere Akzeptanz finden wird – auch wenn die Pandemie vorüber ist und die Mitarbeiter wieder in das traditionelle Büroumfeld zurückkehren dürfen.

Das Büro in seiner althergebrachten Form könnte der Vergangenheit angehören; es ist unvermeidlich, dass sich einige Arbeitgeber dazu entschließen werden, ihre Arbeitsplätze zu verkleinern und stattdessen flexible Büroräume mit kürzeren Mietverträgen bevorzugen.

Anteil der Befragten, die der Ansicht sind, die Wahrnehmung der Mitarbeiterproduktivität im Homeoffice habe sich verbessert



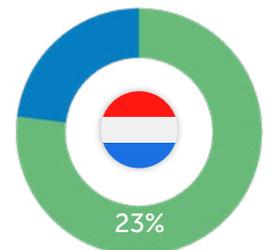
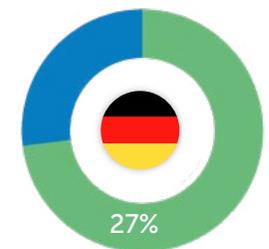
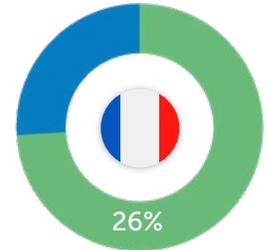
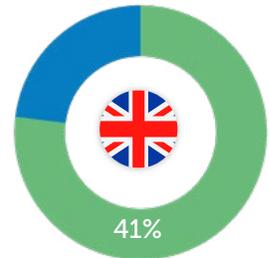
Kulturschock.

Obwohl Technologie von entscheidender Bedeutung für produktives Arbeiten in den eigenen vier Wänden ist, ist sie nicht die einzige Herausforderung, mit der Unternehmen und ihre Mitarbeiter angesichts des raschen und unerwarteten Umzugs in Homeoffice zu kämpfen haben.

Eine Reihe von kulturellen Veränderungen müssen berücksichtigt werden. So leben Menschen in Großstädten wie Berlin häufiger in beengten Wohnungen ohne Balkon oder Garten, geschweige denn einem gesonderten Bereich zum Arbeiten. Andere stehen vor der Herausforderung, dass sie ihr „neues Büro“ mit dem Rest der Familie und in einigen Fällen auch mit den neuerdings Zuhause unterrichteten Kindern teilen müssen.

Diese und weitere Faktoren erschweren es vielen Angestellten, sich auf die neue Arbeitssituation einzulassen. So gab fast ein Drittel der Befragten in Deutschland an, dass es ihnen schwerfalle produktiv zu arbeiten, weil sie sich nicht mit ihren Kollegen in einem Büro befänden. Ein fehlender Raum zum Arbeiten wurde von 21 % genannt, die Doppelbelastung durch die parallele Betreuung von Kindern und Arbeit von 20 %. Doch Mitarbeiter vermissen derzeit im Homeoffice weit mehr: Fast die Hälfte (46 %) der Befragten in Deutschland gab an, das persönliche Gespräch mit ihren Kollegen zu vermissen, 42 % vermissen die Beziehungen und Kontakte mit ihren Kollegen. Nur 12 % nannten Zusatzleistungen, die ihnen ihr Unternehmen beispielsweise in Form von kostenlosen Snacks und Fitnesskursen anbietet.

Anteil der Mitarbeiter, die einen gesonderten Raum zum Arbeiten vermissen



Interessant ist dabei, dass Angestellte aus Großstädten die zwischenmenschliche Interaktion im Büro am stärksten vermissen. 49 % der Befragten in Berlin und sogar 67 % jener in London gaben an, sich im Homeoffice nach persönlichen Gesprächen zu sehnen. Darüber hinaus gaben 34 % bzw. 53 % an, die klare Trennung zwischen Wohn- und Arbeitsraum zu vermissen, was höchstwahrscheinlich auf die oft beengten Wohnräume in Großstädten zurückzuführen ist. Zum Vergleich: Nur 19 % der in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt lebenden Personen empfanden das gleiche.



Kulturschock.

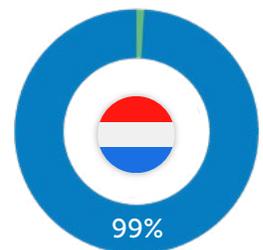
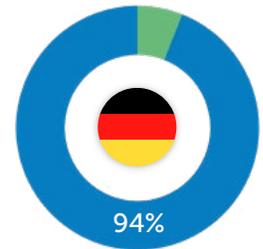
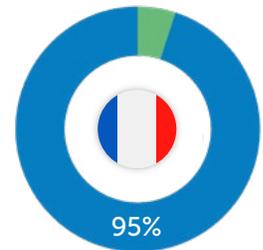
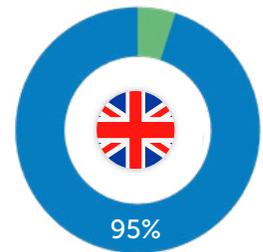
Anteil der Befragten, die sich sicher im Umgang mit Technologie für Videokonferenzen fühlten

Generell ist der Wunsch nach einem getrennten Arbeitsraum weniger stark ausgeprägt, wenn Menschen einfachen Zugang zu Außenräumen haben. So geben nur 26 % aller Befragten in Frankreich an, dass sie einen nur für die Arbeit vorgesehenen Raum vermissen, zusammen mit 27 % bzw. 23 % in Deutschland und den Niederlanden.

Der Wunsch nach mehr persönlicher Interaktion scheint dagegen insgesamt weiter verbreitet zu sein; etwa 57 % der Befragten im Vereinigten Königreich und 46 % in Deutschland gaben an, die zwanglosen Gespräche und Plaudereien mit Kollegen zu vermissen. Physische Arbeitsmeeting vermissen dagegen weniger der Befragten; in Frankreich lag der Wert beispielsweise lediglich bei 9 %.

Dies ist wahrscheinlich der Technologie zu verdanken. Zwar kann sie den Arbeitgebern weder kostenlosen Tee und Kekse noch eine größere Wohnfläche bieten, kann jedoch Beschäftigten helfen, in Kontakt zu bleiben. Der rapide Anstieg der Benutzerzahlen von Anwendungen wie Slack and Zoom in den letzten Monaten hat gezeigt, dass viele Unternehmen während der Pandemie in sehr kurzer Zeit Videokonferenzsoftware eingeführt haben. Erste Zahlen aus unserer Studie Businesses @ Work zeigten einen prozentualen Anstieg der Benutzer von Zoom und WebEx um 110 % bzw. 37 %.

Mehr als die Hälfte der Befragten in Deutschland, von denen viele diese Technologien auch privat einsetzen, um mit Freunden und Familie in Kontakt zu bleiben, fühlen sich sicher im Umgang mit Technologien für virtuelle Meetings. Nur 6 % gaben an, dass sie sich überhaupt nicht damit wohl fühlten. Diese rasche Umstellung auf technologische Lösungen ist europaweit zu spüren; nur 5 % der Befragten in Frankreich und Großbritannien gaben an, sich mit Videoanrufen nicht wohl zu fühlen, ebenso wie nur 1 % der Befragten in den Niederlanden.



Der Anstoß-Effekt.

Vor der Pandemie betrachteten viele ihre vertraute Büroumgebung als entscheidend für ihre Produktivität. Fast ein Viertel (23 %) der Befragten in Deutschland schätzten sich vor Covid-19 als sehr produktiv ein, weitere 40 % hielten sich für ziemlich produktiv. Nur 14 % der Befragten gaben an, dass sie sich nicht sehr oder überhaupt nicht produktiv fühlten, bevor ihr Arbeitsumfeld auf den Kopf gestellt wurde.

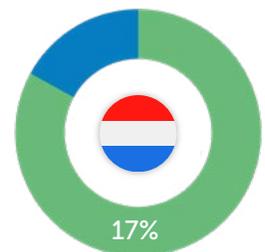
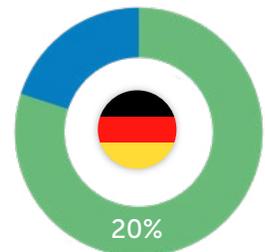
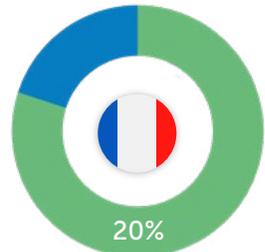
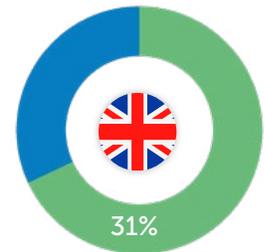
Wie hat sich diese Einschätzung mit den neuen ungewohnten Arbeitsumgebungen gewandelt? Angesichts des Vorurteils, dass im Homeoffice aufgrund mangelnder Kontrolle weniger gearbeitet wird, könnte man erwarten, dass das Produktivitätsniveau schlagartig sinke. Tatsächlich gaben 45 % der Befragten an, dass sie das gleiche Produktivitätsniveau beibehalten hätten, während sie von zu Hause arbeiten. 20 % sagten sogar, sie seien produktiver als zuvor.

Darüber hinaus gaben fast 60 % der Befragten an, trotz ihrer neuen Freiheit genauso viel gearbeitet zu haben wie sonst im Büro. 15 % verzeichneten sogar Überstunden.

Während 22 % der befragten Arbeitnehmer in Deutschland angaben, ihre Produktivität habe nachgelassen – sehr wahrscheinlich aufgrund der Tatsache, dass deren Unternehmen nicht adäquat auf den Wechsel ins Homeoffice vorbereitet waren –, beobachten diejenigen, die in ihrer neuen Arbeitsumgebung erfolgreich sind, einige Vorteile. So gaben beispielsweise 62 % an, ihr Produktivitätsniveau sei durch die zusätzliche Freizeit am Tag gestiegen, etwa 56 % sagten, die höhere Flexibilität habe ihnen geholfen, sich mehr auf die Arbeit zu konzentrieren und 50 % gaben an, zu Hause weniger abgelenkt zu sein.

Im Vereinigten Königreich fühlten sich seit der Pandemie 32 % der Beschäftigten weniger produktiv, in den Niederlanden sogar nur 17 %. Letzteres kann wahrscheinlich auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass die Befragten dort bereits stärker an die Arbeit im Homeoffice gewöhnt sind. Doch auch die Vorteile des Arbeitens von zu Hause wurden hier genannt; etwa 56 % der Befragten im Vereinigten Königreich gaben an, durch den Wegfall des täglichen Pendelns mehr Zeit zur Erledigung ihrer Aufgaben zu haben, während 54 % in den Niederlanden weniger Ablenkungen als größten Produktivitätsschub nannten.

Anteil der Befragten, die angaben ihre Produktivität sei gesunken



Die Zukunft ist Dynamic Work.

Wir wissen noch nicht, wann diese Pandemie vorbei sein wird, aber eines wissen wir: Vieles wird nicht mehr so sein wie vorher.

Der traditionelle Arbeitsplatz und die Vorstellung, fünf Tage die Woche in einem Büro zu verbringen, gehören wohl vielerorts der Vergangenheit an. Das bedeutet aber trotzdem nicht, dass wir alle remote arbeiten werden: 30 % der Befragten in Deutschland gaben an, dass sie nach dem Ende der Pandemie wieder Vollzeit im Büro arbeiten, ebenso wie 33 % der Befragten in Frankreich und den Niederlanden und 24 % im Vereinigten Königreich.



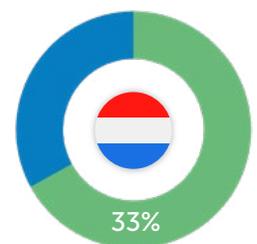
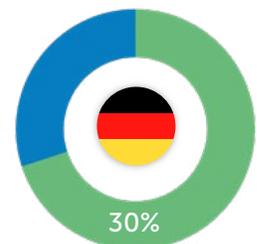
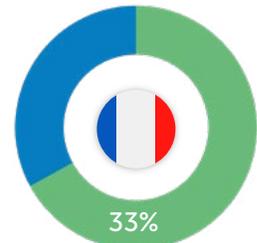
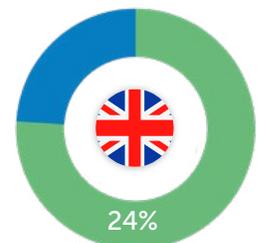
Obwohl die Ergebnisse der Umfrage von Land zu Land unterschiedlich ausfielen, sind die Ergebnisse hinsichtlich der Wünsche der Menschen ähnlich. Die Mehrheit wünscht sich eine flexible Regelung, bei der sie teilweise von Hause und teilweise im Büros arbeiten können. Von allen Befragten in Europa wünschen sich etwa 35 % diese Arbeitsweise, in Deutschland waren es 32 %.

Etwa 16 % aller Befragten sagten, in Zukunft gerne vollständig remote bzw. im Homeoffice zu arbeiten. 17 % der Befragten gaben an, einen Umzug weg von ihrem derzeitigen Wohnort in Betracht zu ziehen, wenn ihr Arbeitgeber vollständig auf Remote-Work umstellen würde. In Deutschland liegt diese Zahl lediglich bei 14 %.

Wie die Studie von Okta gezeigt hat, sollten Unternehmen den traditionellen Arbeitsplatz überdenken, um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, wirklich produktiv und erfolgreich zu sein – unabhängig davon, an welchem Ort sie gerade arbeiten.



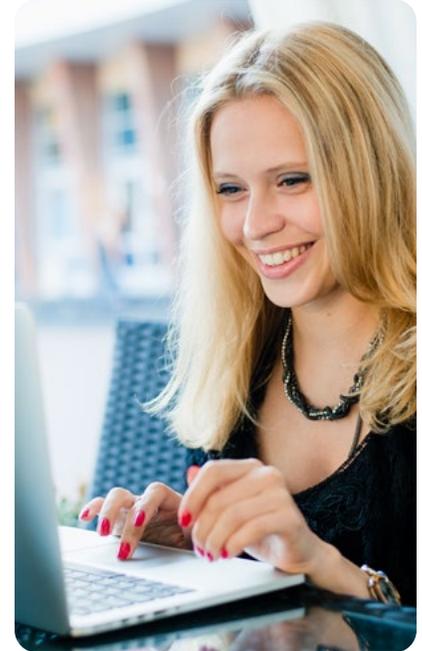
Anteil der Beschäftigten, die wieder Vollzeit im Büro arbeiten möchten.



Die Zukunft ist Dynamic Work.

Manche Personen, insbesondere diejenigen, die über ausreichend Platz verfügen, erbringen bessere Leistungen, wenn sie nicht mehr pendeln müssen und im Homeoffice konzentriert und ohne Ablenkungen arbeiten können. Andere, die in einer beengten Wohnsituation leben oder in Branchen tätig sind, die die physische Anwesenheit erfordern, sind am produktivsten in einer traditionelleren Büroumgebung, in der sie von Kollegen umgeben sind und an persönlichen Besprechungen teilnehmen können.

Die Studie von Okta zeigt auf, dass Unternehmen, die in dieser neuen Ära der dynamischen Arbeit erfolgreich sein wollen, die technologischen Voraussetzungen und eine entsprechende Unternehmenskultur schaffen müssen, um die Herausforderung eines neuen Arbeitsmodells zu meistern. Es geht nicht nur darum, Mitarbeitern das Arbeiten aus dem Homeoffice zu ermöglichen, sondern auch darum, ihnen eine Arbeitserfahrung zu bieten, die der im Büro in nichts nachsteht.



Dynamische Arbeitsmodelle bieten insgesamt Vorteile, wie z.B. eine Verbesserung der durchschnittlichen Work-Life-Balance. Mitarbeiter sind weniger an die traditionellen Büroumgebungen gebunden und können nachweislich Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Das trifft insbesondere auf Eltern zu, die Job, Schule und andere familiäre Verpflichtungen miteinander abstimmen müssen. Studien haben gezeigt, dass die Fähigkeit, diese beiden Welten miteinander in Einklang zu bringen, oft der Schlüssel zu einem glücklicheren Leben, dem Abbau von Stress und zu mehr beruflicher Produktivität ist. Das kommt letztlich auch Unternehmen zugute.

Aus wirtschaftlicher Sicht haben dynamische Arbeitsmodelle nicht nur das Potenzial, die Gemeinkosten von Unternehmen zu senken und die Produktivität der Arbeitskräfte zu erhöhen, auch Mitarbeiter würden direkt profitieren: Sie müssten nicht mehr Tausende von Euros pro Jahr für nervenaufreibendes Pendeln oder teure Arbeitskleidung ausgeben. Auch müssten sie nicht mehr in teuren Großstädten wie Berlin, München oder London leben, weil Jobs in bestimmten Branchen an diese Orte gebunden sind. Die Studie von Okta hat gezeigt, dass das Leben in einer Großstadt – und die damit oftmals verbundenen beengten Wohnverhältnisse – die Gesamtproduktivität und -zufriedenheit von Arbeitnehmern beeinträchtigen können und, dass Mitarbeiter nicht notwendigerweise vor Ort sein müssen, um produktiv zu sein – vorausgesetzt natürlich, dass Unternehmen technologisch gut aufgestellt sind.

Dass diese neue Art zu Arbeiten funktionieren kann, zeigt Okta in seinen eigenen Büros: Okta setzt das Prinzip „Dynamic Work“ in einer Reihe von Büros und mit unterschiedlichen Teams weltweit um, setzt auf entsprechende Arbeitsplatzlayouts für jedes Büro, bietet flexible Schließfächer für persönliche Gegenstände und stellt Teams bestimmte Bereiche zur Verfügung, anstatt feste Arbeitsplätze für einzelne Mitarbeiter.



Die Zukunft ist Dynamic Work.



„Völlig unbeabsichtigt stellte COVID-19 zum ersten Mal die Technologie des Remote-Arbeitens in einem derart großen Maßstab auf die Probe. Im Laufe der Jahre haben wir einen starken Anstieg der Akzeptanz und Nutzung von Anwendungen, wie Zoom oder Slack, beobachtet, die es Mitarbeitern ermöglichen, von überall aus zu arbeiten. Das beweist, dass die Technologie, die wir benötigen, verfügbar ist und funktioniert“, so Jesper Frederiksen, Vice President & General Manager EMEA bei Okta.

„Was wir in unserer Studie gesehen haben, ist, dass wir uns kulturell vollständig auf eine dynamischere Arbeitsweise umstellen müssen. Unsere Vision geht über die Möglichkeit der Mitarbeiter, von überall aus arbeiten zu können, weit hinaus. Es geht darum, den Beschäftigten vergleichbare Vorteile, Flexibilität und ein Arbeitsumfeld zu bieten, das ihren Anforderungen am besten entspricht und sie in die Lage versetzt, überall produktiv und erfolgreich zu sein.“

Auch wenn noch abzuwarten bleibt, in welcher Situation sich Unternehmen nächstes Jahr um diese Zeit befinden werden, so ist es jedoch sicher, dass sich die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändern wird.

Gesundheit und Sicherheit stehen für Okta an erster Stelle. Als Reaktion auf die COVID-19-Krise erleben wir, dass Unternehmen auf der ganzen Welt verschiedene Schritte unternehmen, um ihre Mitarbeiter zu schützen. Für Okta und andere Organisationen gehört zu diesen Maßnahmen, Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, von Zuhause aus zu arbeiten.



Während dieser Wechsel zur Remote-Work für einige Organisationen keine große Umstellung ist, stellt es für andere Unternehmen eine Herausforderung dar, in dieser kritischen Zeit sicher und produktiv zu bleiben.



Das Okta Remote Work Toolkit:

Start with Okta, go anywhere.

Okta stellt verschiedene Tools zur Verfügung, die Ihre Organisation einsetzen kann, um das Arbeiten im Homeoffice zu verbessern. Um Unternehmen den Einstieg zu erleichtern, haben wir eine Liste mit einigen der beliebtesten Remote Work Tools in den Kategorien Videokonferenzen, Dokumentenkollaboration, VPNs und weiteren erstellt. Zusätzlich zu der Liste, haben wir Links zu den jeweiligen kostenlosen Testversionen der einzelnen Tools sowie Dokumentationen bei der Integration in Okta angefügt.

Weitere Informationen finden Sie unter [Okta for Emergency Remote Work](#)

