

A woman with curly hair is smiling and looking at her smartphone. She is wearing a dark top and a light-colored jacket. The background is a blurred outdoor setting with a bright light source creating a lens flare effect.

ivanti

2022 Everywhere Workplace Rapport

Prioritering av
medarbetarupplevelsen

Contents

01	På arbetsplatsen som finns överallt	
	Framtidens arbete	6
	Arbete 2022 och senare	9
	Positiva konsekvenser av den föränderliga arbetsstyrkan	10
	Ett tveeggat svärd	12
	Könsuppdelningen	13
	Den stora uppsägningsvågen	16
	Möjliggör framtiden idag	20
	Framtiden är flexibel	

02	IT-förutsägelser för Everywhere Workplace	
	Hur anställda upplever sitt arbete kommer att bli en prioritet på chefsnivå	23
	Organisationer måste få mer kontroll över sina IT-investeringar	25
	Utvecklingen inom cybersäkerhet kommer att inkludera en djupgående övergång till MAP-säkerhetsprogram (manage, automate, prioritize, d.v.s.hantera, automatisera, prioritera)	27

03	Ivanti och Everywhere Workplace	
	Fördelar med att välja Ivanti	30
	Personas	33
	Om Ivanti	34
	Om experterna på framtidens arbete	34

Detta dokument är endast en guide. Inga garantier kan ges eller förväntas. Detta dokument innehåller konfidentiell information och/eller äganderätt som tillhör Ivanti, Inc. och dess dotterbolag (kallas gemensamt "Ivanti") och får inte avslöjas eller kopieras utan föregående skriftligt medgivande från Ivanti.

Ivanti förbehåller sig rätten att göra ändringar i detta dokument eller relaterade produktspecifikationer och beskrivningar, när som helst och utan föregående meddelande. Ivanti lämnar inga garantier för användningen av detta dokument och tar inget ansvar för eventuella fel som kan förekomma i dokumentet, och förbinder sig inte heller att uppdatera informationen här. För aktuell produktinformation, besök [ivanti.com](https://www.ivanti.com)



Välkommen till rapporten Everywhere Workplace

Ivanti har gått igenom svaren från tusentals yrkesverksamma i flera länder för att hitta svar på frågorna som finns i allas sinne: Hur är det egentligen på dagens Everywhere Workplace? Vem drar nytta av det, och vilka är nackdelarna? Finns det skillnader relaterat till kön? Generationslinjer? Det har spekulerats mycket under de senaste två åren, men nu har vi svar i form av data — direkt från personerna som upplever det. Den här rapporten innehåller några av de viktigaste uppgifterna från vår undersökning och ger praktiska insikter till ledare som hoppas kunna påskynda sina framsteg och förbättra medarbetarnas upplevelse på Everywhere Workplace.

ivanti





Meghan M. Biro
Grundare av TalentCulture



Enorma förändringar i arbetslivet är inget nytt

1900-talet var en period med omfattande innovation där kvinnor och människor med en annan hudfärg en vit kom in i arbetslivet, man började att arbeta 9-5 och datorer introducerades. 2000-talet är inte mindre dynamiskt och den nuvarande trenden att "arbeta var som helst" som uppstod under COVID-19-pandemin har lett till nedmonteringen och återskapandet av många saker som kännetecknade förra århundradets arbetsplats.

Stora förändringar på arbetsplatsen är inte något nytt. 1900-talet var en period med hög innovationstakt, många kvinnor och personer av olika nationaliteter tog sig in på arbetsplatsen, arbetet blev 9-5-jobb och stationära datorer introducerades. 2000-talet är inte mindre dynamiskt och den nuvarande trenden att "arbeta var som helst", som inleddes i och med covid-19-pandemin, har lett till att mycket av det som utmärkte förra århundradets arbetsplats har demonterats och förvandlats.

Jag har ägnat större delen av min karriär åt att förutsäga framtidens arbete, och det är uppenbart att distans- och hybridarbete är här för att stanna. Här är den enkla anledningen: det fungerar. Arbetsgivare kan dra nytta av lägre omkostnader och mer produktiva medarbetare, och det blir lättare för de anställda att uppnå bättre flexibilitet i sitt arbetsliv. Det finns ingen anledning att gå tillbaka till det som det förra seklet byggde upp som en norm, och det ger oss alla en möjlighet att undersöka vilka verktyg och metoder som bäst tjänar och skyddar arbetsgivare såväl som medarbetare under åren som kommer.

När det traditionella kontoret övergår till en plats som inte känner några gränser måste företagsledare arbeta proaktivt för att se till att medarbetarna följer företagets arbete, värderingar och mål, samtidigt som de på ett adekvat sätt stödjer sin personal med de verktyg de behöver för att förbli produktiva, engagerade och framgångsrika.

Men det är inte allt. Arbetsgivarna har också ett annat problem att kämpa mot i denna nya arbetsmiljö: att höja skyddet av tillgångarna mot aktörer med kriminella avsikter. De måste också finjustera säkerheten och effektiviteten hos de olika system de använder för att nå sina affärsmål. De måste bemyndiga sina IT-team – de som bär den största delen av denna börda – med rätt resurser för att behålla dem.

När man gräver djupare visar Ivantis forskning att erfarenheten av distans- och hybridarbete för IT-medarbetare skiljer sig mellan könen. Fler män än kvinnor rapporterar att de tappar personliga kontakter med medarbetare i denna digitala kultur. Kvinnor har dock dragit mest nytta av den flexibilitet som distansarbetet ger. Ändringen i medarbetares upplevelse kan inte ignoreras. Arbetsgivare måste möta ändringen genom att anta teknik som underlättar samarbete och minskar skillnaderna mellan könen, och som börjar med att prioritera medarbetarnas input i varje teknisk implementering.

Ivantis lösningar är byggda med mångfalden hos den moderna medarbetaren i åtanke. Ivanti förstår att det inte finns någon lösning som passar alla, så de erbjuder en serie produkter som gör allt från att skydda mot nätfiskeattacker till att automatisera cybersäkerhetsprotokoll för alla typer av enheter och applikationer. Deras uppdrag är att förbättra den uppkopplade upplevelsen för medarbetarna som bidrar till att hålla verksamheten igång. ■



01

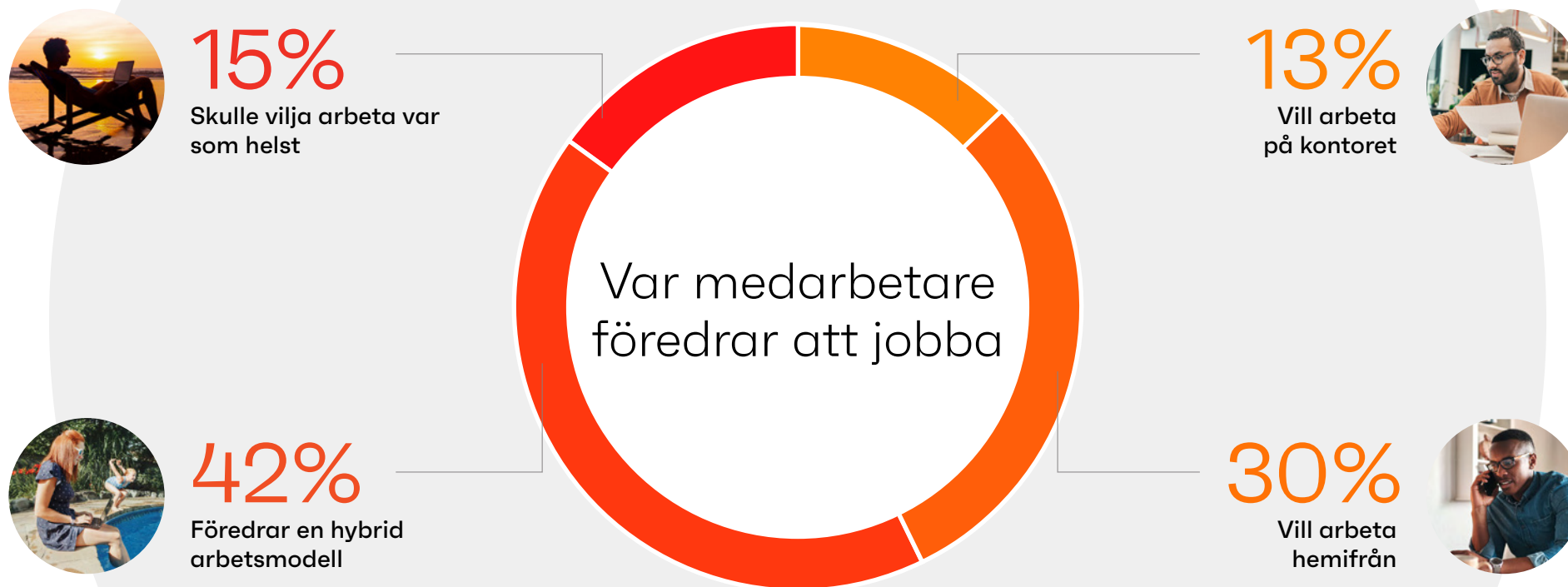
På arbetsplatsen
som finns överallt

Framtidens arbete

Denna pandemi har varit en katalysator för ett monumentalt skifte i var och hur människor arbetar. Mitt i all osäkerhet kring framväxande varianter verkar det osannolikt att vi kommer att återgå till det gamla normala. Att det har visat sig att distansarbete inom så många branscher har varit framgångsrikt gör det osannolikt att vi går tillbaka till kontoret på heltid. Vi gick från att 5 % arbetade hemifrån till mer än 50% på bara några månader och det är fortfarande inte tydligt vilken väg som är bäst att ta, vilket gör att många företag famlar i mörkret. Beslutet om var man ska arbeta har flyttat från arbetsgivare till arbetstagare. Enligt Gartner® är hybrida arbetsplatser här för att stanna och distansarbete kommer att utgöra 32% av arbetskraften globalt 2024. Företag måste hantera en mängd utmaningar vid övergången till en hybrid arbetsform.

Meghan M. Biro säger: "Arbetsgivare har nu en unik möjlighet att tänka utanför boxen och fundera på hur de ska hålla sina företag livskraftiga och skyddade eftersom de gamla sätten inte längre kommer att fungera. Det betyder att arbetsgivare måste anta utmaningen att förnya sig i realtid."





Ivanti frågade 4 510 kontorsanställda och 1 609 IT-medarbetare i USA, Storbritannien, Frankrike, Tyskland, Nederländerna, Belgien, Spanien, Sverige och Australien för att förstå deras attityder till distansarbete, skillnader mellan olika demografier och de specifika fördelarna och farhågor som de hittills har upplevt med distansarbete.

I denna nya arbetsmiljö har cybersäkerheten blivit ännu viktigare på grund av ständiga attacker via ransomware, skadlig programvara och en mängd andra hotbilder. Aktörer med kriminella avsikter drar fördel av förbisedda delar av distansarbetet och allt eftersom attackerna blir mer sofistikerade blir insatserna allt högre för företag och användare. I framtiden kommer företag att behöva hantera, automatisera och prioritera sin cybersäkerhet för att kunna hantera riskerna på ett effektivt sätt. Hotbilden förändras ständigt och företag måste se sin cybersäkerhetsstrategi som en pågående resa snarare än ett mål.

Dessutom är hårdvara, programvara och molntillgångar inte längre begränsade till en organisations kontorsutrymme och nätverk. Programvara och molnresurser kan lätt nås via webbläsare på personliga enheter, vilket gör det svårt för organisationer att skydda sina tillgångar. En översikt över enheterna är grunden för att företag ska kunna säkra sina IT-investeringar ordentligt och optimera dem för bästa prestanda och kostnad.

Organisationer håller även på att utveckla mer innovativa lösningar som är unika för distansarbete. Anställda håller med om att en lättnad av "Zoom-bördan" bör prioriteras av arbetsgivaren. Faktum är att mer än hälften (51%) av de tillfrågade skulle vilja eller träffas redan genom att använda verktyg för virtuell verklighet (VR). Genom att träffas i metaversumet får anställda möjlighet att dela virtuella världar och erfarenheter över olika programvaror och hårdvaruplattformar. Metaversumet är ännu till stor del teoretisk, men vi kan se hur den här nya tekniken kan forma vår delade verklighet genom konsumentprodukter som Peloton och deras virtuella motionsgrupper.

Liksom alla digitala transformationer kräver övergången till Everywhere Workplace att man skapar bättre mänskliga upplevelser.

Tekniska lösningar utvecklas oftast för företaget och läggs helt enkelt till befintliga produkter utan att överväga hur det kommer att påverka anställda. Detta kan göra dem missbelåtna med IT, begränsa produktiviteten och orsaka onödig stress. En teknisk lösning som ger säkra, kontextualiserade och produktiva medarbetarupplevelser är avgörande för framtidens arbete.



Arbete 2022 och senare

Attityden till distansarbete, nedstängningar och covid-19-restriktioner varierar mycket mellan olika företags och länder.

Många VD:ar har insisterat på en permanent återgång till en "normal" kontorscentrerad kultur när det är möjligt, medan andra har gett personalen frihet att välja var och hur de arbetar. En jätte bland sociala medier, Twitter, har erbjudit sina anställda att kunna arbeta mer flexibelt hemifrån, på på obestämd tid. Reddit har följt efter och beslutat att byta till en hybrid arbetsmodell permanent. Microsoft har nu en policy för att kunna arbeta delvis hemifrån, vilket ger de anställda möjlighet att arbeta på distans åtminstone halva arbetsveckan. Hos Ivanti, när kontoren öppnar igen, kan de anställda välja att arbeta var de än känner att de utför sitt bästa arbete – hemma, som hybrid eller på kontoret.

Medarbetare är en organisations främsta tillgång, och medarbetare har alla sina egna arbetspreferenser och förväntningar på ledningsgruppen. Deras preferenser måste beaktas när man fattar beslut om arbetets framtid.

Om att den mest föredragna modellen är hybridarbete finns det ett behov av innovativa tekniska lösningar som kan hantera det nya komplexa ekosystemet och en rad alternativ. Policymässigt tillgodoser flexibelt arbete varje scenario. Men en organisations policyer måste matchas av de tekniska lösningarna.

“Beslutet att arbeta på distans, på plats eller i en hybridversion kan inte drivas av tidigare praxis, fastighetsleasing, eller ledningens preferenser. Din optimala framtids strategi bör forma din miljö, inte tvärtom. Och oavsett vilket alternativ du väljer, kommer förändringar att ske vad gäller hur och när arbetet ska utföras. Detta skapar enorma möjligheter men även utmaningar.

Nya och agila sätt att jobba med företagskultur, bemanning, resultatstyrning och till och med compensation håller på att utvecklas. Teknik kan och bör hjälpa till att hantera dessa organisatoriska punkter, men både ledning och medarbetare behöver först att de måste flyga planet medan de bygger det!”



Ira Wolfe

VD och Chief Googlization Officer
på Success Solutions tillägger

Positiva konsekvenser av den föränderliga arbetsstyrkan

Modellen för distansarbete har medfört många positiva förändringar för företag. Att upprätthålla status quo och underlätta arbetet under perioder av nedstängning har varit affärsprioriteringar, men företagen har sett några oväntade fördelar med dessa åtgärder, inklusive produktivitetsökningar och minskningar av omkostnader. Dessutom får företag utökad tillgång till medarbetare baserade utanför kontorsregioner, vilket innebär en mer mångsidig arbetsstyrka.

Anställda har också uppskattat vissa aspekter av distansarbete. Som framgår av Ivantis undersökning angav 40% av de tillfrågade att de hade sparat pengar som en fördel; 48% av de tillfrågade menar även att det har ägnat mindre tid åt att pendla. När färre människor pendlar är det mer sannolikt att organisationer når sina mål för grön omställning.

Fyrtiotre procent av de tillfrågade säger att deras balans mellan arbete och privatliv har förbättrats, och ytterligare 43 procent tackar distansarbete för ett flexibelt arbetsschema. Cirka 51% av deltagarna säger att de inte har påverkats negativt av distansarbete.

En SurveyMonkey-studie från 2020 fann att anställda som arbetade på distans rapporterade att de kände sig lyckligare än sina kollegor som arbetade kvar på kontoret. Det finns många anledningar till detta; från



de psykologiska fördelarna med att ta full kontroll över sitt schema till att helt enkelt ha en hund vid sin sida när de arbetar. En majoritet av Ivantis tillfrågade personer (71%) skulle föredra att arbeta var som helst, när som helst, istället för att få en befordran.

Att anpassa sig till det nya distans- och hybridscenariot hade inte varit möjligt utan innovativa tekniska lösningar som säkerställer maximal produktivitet hos de anställda, gör det möjligt för anställda att interagera och samarbeta och förbättrar säkerhet och IT-effektivitet. Med hjälp av dessa tekniska verktyg i ekosystemet för distansarbete får företagen kontextuella uppgifter i realtid om alla enheter för att hjälpa IT-team att hantera och få kontroll över IT-investeringarna och hjälpa anställda att bli mer produktiva.

Möjligheten till flexibelt arbete har tvingat företag och regeringar att överväga arbetsdagarnas grundläggande struktur. Storbritannien har infört ett försök med fyra dagars arbetsvecka för att se om anställda kan bli mer produktiva med längre fritid på helgen. Liknande försök har också ägt rum i USA, Spanien, Kanada, Nya Zeeland och Australien.

Det som började som en nödvändighet har öppnat otaliga möjligheter för både anställda och arbetsgivare.

“Tekniken har på senare tid skapat stora förändringar över hela världen, främjat innovation inom industrier som utmanat affärsmodeller och hur vi kommunicerar och arbetar. Med tekniska förändringar som övergår från en progressiv takt till en exponentiell utvecklingshastighet, finns det stor enighet om att pandemin har blivit en drivkraft och en accelerator för den begynnande digitala transformationen.”



Harold Sinnott
Workplace Futurist och
Digital Consultant säger



71%

av de tillfrågade skulle
föredra att arbeta var
som helst, när som
helst, istället för att få
en befordran

Ett tveeggat svärd

Även om distansarbete har förbättrat många anställdas attityd och ökat produktiviteten, säger 49% av de tillfrågade i Everywhere Workplace-undersökningen att de har påverkats negativt på något sätt av distansarbete. Bland de största problemen med distansarbete var bristen på interaktion med kollegor (51%), att inte kunna samarbeta eller kommunicera effektivt (28%) och buller och distraktioner (27%).

Tio procent av de tillfrågade anser också att distansarbete har påverkat deras mentala hälsa negativt, 9% klagar över att ha tappat den personliga kontakten med arbetskamrater och ytterligare 9% menar att de har missat en chans att bli befördrad.

Den belastning som pandemin har lagt på anställdas psykiska hälsa har varit betydande och den har varit

högst bland kvinnor inom IT. I takt med att ny teknik introduceras på kontoret kräver personalstyrkan allt oftare omedelbara svar på IT-frågor. Dessa problem finns inte bara i en 9-5-modell heller, eftersom användare ofta förväntar sig 24/7 support från IT-avdelningen. Enligt en nyligen genomförd studie bland IT-medarbetare av Ivanti rapporterade 72% av de tillfrågade att de hade förlorat teammedlemmar och att en hög arbetsbelastning var den främsta orsaken.

Redan före pandemin tydde statistik publicerad av BIMA i deras Tech Inclusivity & Diversity Report 2019 på att IT-medarbetares mentala hälsa är dålig. Rapporten visade att personer som arbetar inom teknik är fem gånger mer deprimerade än genomsnittet i Storbritannien.

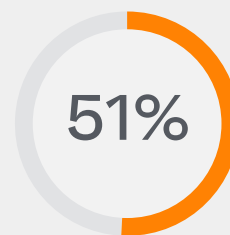
Genom övergången till distansarbete måste IT-arbetare nu lösa tekniska och säkerhetsrelaterade

problem för anställda i olika situationer över en explosion av slutpunktsenheter, där direktåtkomsten är begränsad. Mycket repetitiva uppgifter kan underlättas med automatisering, så att IT-medarbetare får tid att fokusera på viktigare uppgifter. Automatisering kommer att vara avgörande för Everywhere Workplace, och det måste innefatta mer än att bara hålla systemen friska. Effektiv automatisering förstärker ett företags viktigaste tillgångar: dess personal.

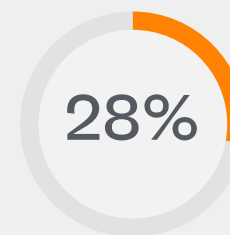
Meghan M. Biro säger: "Det hybrid- och distansarbete som inte har förändrats är anställdas behov av att kunna utföra sina jobb effektivt och enkelt. Automatisering kan hjälpa – det är nästan alltid det bästa sättet att skala affärsprocesser och förbättra medarbetarnas upplevelse, och företag måste hitta rätt verktyg för att göra det snabbt."

49%

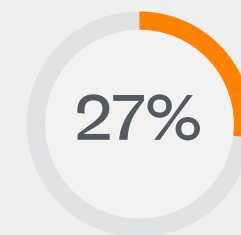
av de tillfrågade sade att de har påverkats negativt på något sätt av distansarbete.



Sade sig sakna interaktion med kollegor



Kunde inte samarbeta eller kommunicera effektivt



Nämnde buller och distraktioner

Könsskillnaden

Det har länge funnits skillnader i åsikter mellan de som identifierar sig som män och de som identifierar sig som kvinnor när det gäller deras arbetspreferenser, vad de anser vara de främsta fördelarna med distansarbete och deras största bekymmer.

När personerna i studien Everywhere Workplace tillfrågades om de huvudsakliga fördelarna med distansarbete, var det alternativ som den högsta andelen män inom IT valde tidsbesparing tack vare mindre pendling (43%), flexibelt arbetsschema (42%) och bättre balans mellan arbete/ fritid (41%).

Bland kvinnliga IT-medarbetare toppar ett flexibelt arbetsschema (42%) listan med bättre balans mellan arbete och privatliv (42%) följt av tidsbesparingar tack vare mindre pendling (39%). Bland kvinnliga kontorsanställda utanför IT hoppar tidsbesparing tack vare mindre pendling till 51%.

Av de 10% av personerna som rapporterade negativa effekter på sin mentala hälsa på grund av distansarbete var 56% av de tillfrågade kvinnor jämfört med 44% av männen. Och av dem som rapporterade att de förlorade personliga kontakter med arbetskamrater var 52% kvinnor jämfört med 47% av männen.

Redan före pandemin hade fler kvinnor än män efterfrågat flexibelt arbete. Förmågan att arbeta hemifrån är mycket värdefull för arbetande föräldrar,

men distansundervisning, hälsobeslut och andra dagliga ansvarsfrågor som föräldrar har varit tvungna att hantera under pandemin har fallit i oproportionerligt hög grad på kvinnor. För detta har sociologen Arlie Hochschild myntat uttrycket "andra skiftet", då kvinnor avslutar sin arbetsdag är det enbart för att påbörja obetalt hushållsarbete.

Det har faktiskt varit tre gånger vanligare för kvinnor än för män att vara den som mest tar hand om barn under pandemin. Detta återspeglas i kvinnors oro

för distansarbete. Av dem som nämnde brist på barnomsorg som ett problem var 58% kvinnor jämfört med 42% av männen. När man tittar på uppgifterna om kontorsanställda från undersökningen ökar klyftan, då 67% av kvinnorna nämner brist på barnomsorg. Kvinnliga kontorsanställda var också mer benägna att oro sig över att behöva hemundervisa barn.





300%

Huvudsaklig vårdgivare

Kvinnor har varit tre gånger mer benägna än män att vara sina barns främsta vårdgivare under pandemin.



Mäns oro var mer direkt karriärorienterad. Tio procent av de tillfrågade männen rapporterade att de inte har kunnat tillbringa så mycket tid med sina chefer medan 9% rapporterade att de hade missat en befordran. Som jämförelse ansåg bara 6% av kvinnorna att de hade missat en befordran.

“Kvinnor har alltid mött en bristande rörlighet uppåt, ojämlik lön och ett nedtryckande klimat på arbetsplatsen – och det är intressant att se att vissa män nu hävdar att de upplever samma sak. Företag måste ta itu med dessa problem genom att hantera förväntningarna hos samtliga kön eftersom det relaterar till hur individuell prestation – inte relationsbyggande – visar på rörlighet uppåt”, säger Meghan M. Biro.

Generellt sett har kvinnor inom IT haft svårast att anpassa sig till distansarbete. Faktum är att 70% av de kvinnliga svarande uppgav att de hade upplevt negativa effekter på grund av distansarbete, jämfört med endast 30% av de manliga respondenterna som rapporterade negativa effekter i samma grupp.

Deloitte fann nyligen att endast 38% av kvinnor inom teknikområdet känner att deras organisations engagemang för att stödja dem under pandemin har varit tillräcklig. Med tanke på teknikbranschens personalbrist och det ännu olösta problemet med brist på mångfald är uppgifterna från Everywhere Workplace-undersökningen ytterligare en indikator

på att arbetsgivare måste göra mer för att uppmuntra anställning av IT-medarbetare från ett bredare underlag och dessutom se till att behålla dem. Det fanns mer än 10 miljoner lediga jobb i USA enligt uppgifter från Department of Labor i USA från juni 2021, och bland Ivantis svarande var endast 33% av IT-personalen kvinnor.

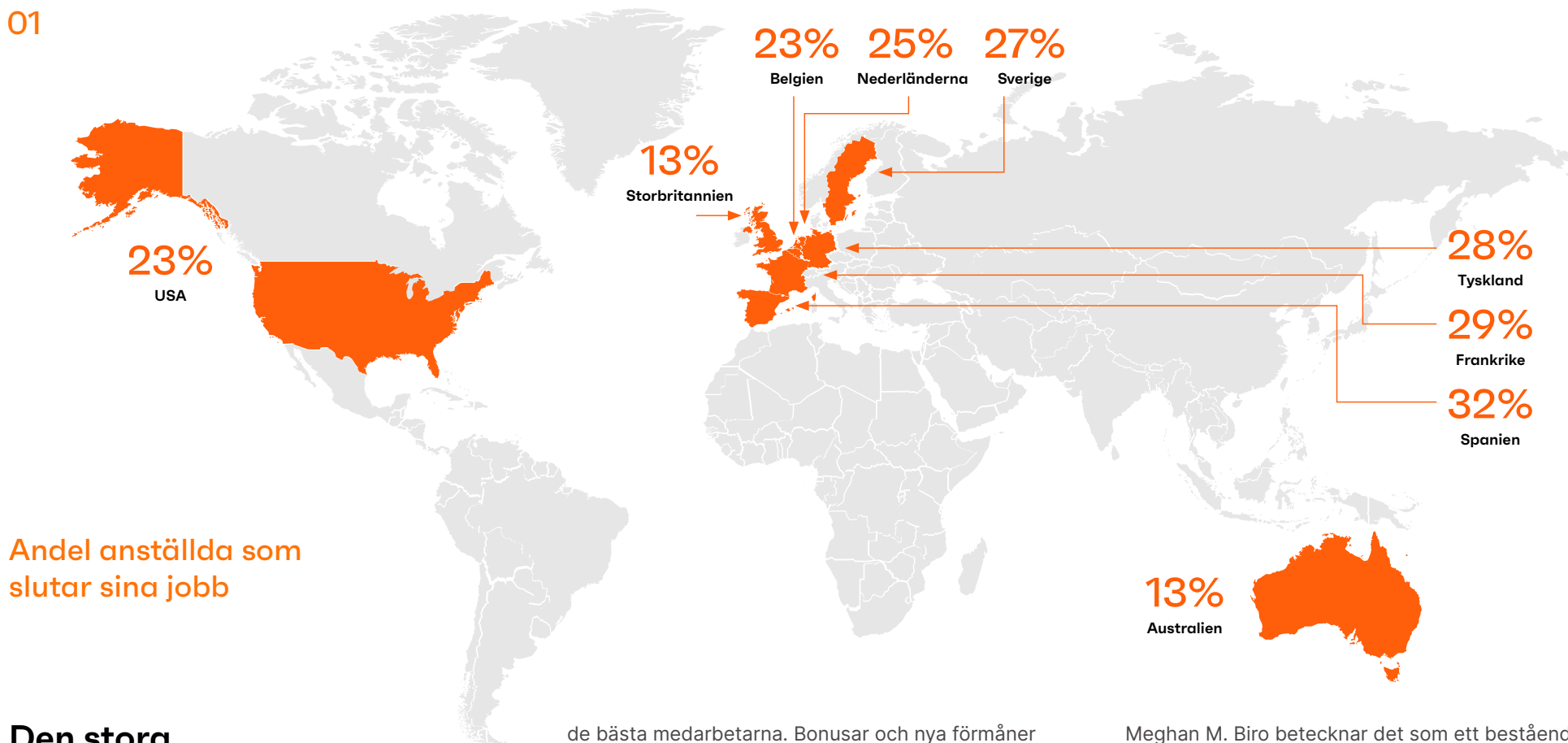
För arbetsgivare är det frestande att implementera en “one size fits all”-lösning för distansarbete på grund av kostnader och enkel implementering, men att

göra det riskerar att homogenisera distansarbetet för människor som har helt andra behov.

Flexibelt arbete är centralt för att ge personer med omvårdnadsansvar den flexibilitet och kontroll över sina scheman som de behöver för att ge den vården. Organisationer måste skapa strukturer som inte skapar ett tvådelat system av anställda: de på kontoret och de som främst arbetar hemifrån. Att inte göra det riskerar att vidga klyftor.

För arbetsgivare är det frestande att implementera en “one size fits all”-lösning för distansarbete på grund av kostnader och enkel implementering, men att göra det riskerar att homogenisera distansarbetet för människor som har helt andra behov.





Andel anställda som slutar sina jobb

Den stora uppsägningsvågen

Amerikaner slutade på sina jobb i rekordfart under andra halvåret 2021, och fler planerar att byta jobb under 2022. Everywhere Workplace-undersökningen avslöjar att Knappt en fjärdedel (24%) av de tillfrågade har lämnat sitt jobb det senaste året och 27% överväger att sluta.

Ett resultat av denna massflykt är att många arbetsgivare har kämpat för att behålla och attrahera

de bästa medarbetarna. Bonusar och nya förmåner utformade för att hjälpa anställdas personliga och professionella utveckling ökar i popularitet. Det finns tydliga tecken på att möjligheten till flexibelt arbete är en viktig faktor för anställda när de ska fatta beslut om sin framtida karriär. Till exempel skulle 24% av de tillfrågade sluta sitt jobb om deras arbetsgivare tvingade fram en policy för återgång till kontoret på heltid. Tillfrågade i åldern 25–34 var mest benägna att sluta ett jobb för att ta ledigt (45%). Faktum är att 36% av 25–34-åringarna förväntar sig att byta jobb under de kommande sex månaderna.

Meghan M. Biro betecknar det som ett bestående problem att kunna behålla anställda och det kommer bara att bli mer utmanande i den nya "Everywhere Workplace". "Anställda har fler alternativ än någonsin tidigare – och de är också bra alternativ. De kan gå vart som helst och arbeta för vem som helst, så det betyder att företag måste ändra sin taktik för att behålla medarbetare genom att implementera den bästa tekniken som gör allas jobb enklare och roligare."

I en intervju med Time Magazine har Ryan Roslansky, CEO för LinkedIn highlightat att jobbGen Z: jobbyten har ökat med 80% år efter år. Millennials byter jobb i den näst högsta takten, en ökning med 50%, och Gen X kommer strax efter på 31%. Boomers släpar efter, upp med bara 5%.

Förutom en bättre balans mellan arbete och privatliv och ökad produktivitet tar distansarbete bort de geografiska barriärer som annars skulle ha hindrat vissa anställda från att acceptera ett erbjudande om ett nytt arbete. För många företag är avstånd inte längre ett problem, vilket öppnar upp för ett stort antal möjligheter för både arbetsgivare och anställda.

Personal över hela världen har utnyttjat denna frihet att arbeta var som helst under pandemin, och en del är inte villiga att avstå från den friheten. Fyrtiosju procent av de tillfrågade har flyttat under pandemin. I Spanien sade häpnadsväckande 81% av kontorsanställda att de har flyttat tillfälligt eller permanent. Men på frågan om hur de skulle gå tillväga om deras chef bad dem att komma tillbaka till kontoret på heltid, sade 27% att de kommer att gå till kontoret närmast den plats dit de har flyttat och 24% kommer att leta efter ett annat jobb.

Valet att flytta är mest populärt bland dem i åldern 25–34 (33%) och 35–44 (36%). Dessa åldersgrupper var också de mest benägna att överväga att sluta ett jobb om de skulle tvingas tillbaka till kontoret.

På grund av den stora uppsägningstakten känner sig yngre människor inte längre bundna till en plats. Om arbetsgivare vill hålla fast vid yngre anställda måste det vara en nyckelfaktor i deras förmånspaket att låta dem arbeta var som helst. Studien fann faktiskt att 35–44-åringar var mest benägna att betrakta sig själva som "digitala nomader", tätt följt av 25–34-åringar.

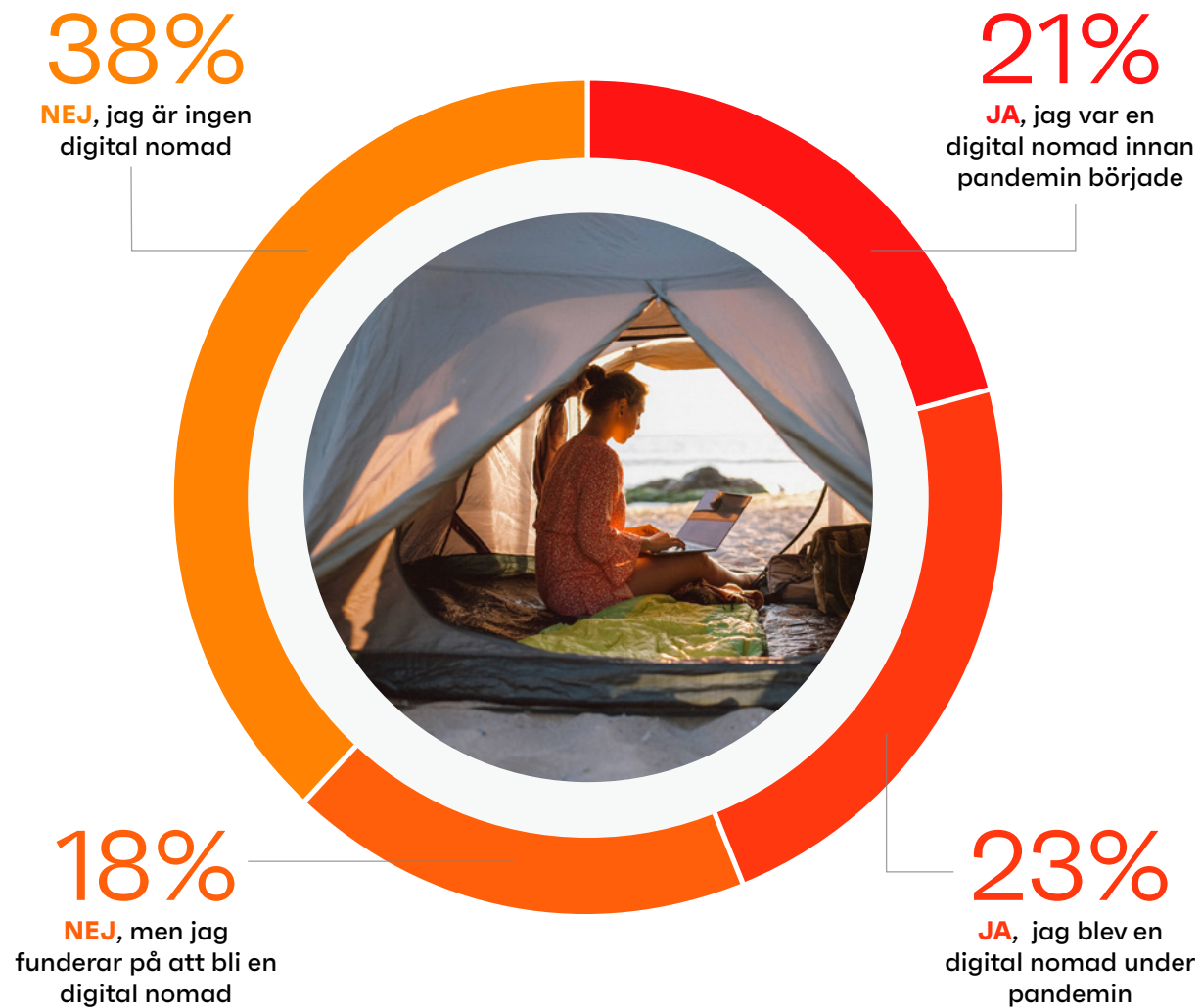
Ökningen av digitala nomader – fenomenet att resa runt i världen och arbeta under tiden – uppstod i slutet

av 2000-talet men har ökat de senaste åren. Antalet digitala nomader från USA har mer än tredubblats under de senaste åren – från 4,8 miljoner 2018 till 15,5 miljoner 2021.

För IT-avdelningar innebär situationen med anställda som arbetar var som helst och hög personalomsättning flera problem. Molnapplikationer



Digitala nomader i procent



2018

4,8 miljoner
Digitala Nomader

2021

15,5 miljoner
Digitala Nomader

och mobila enheter har blivit avgörande för de dagliga uppgifterna som har hållit produktiviteten hög under pandemikrisen och som finns tillgängliga överallt. Tidigare forskning från Ivanti har visat att en av fyra konsumenter utsätter sin arbetsgivare för risk genom att använda sin e-postadress eller sitt lösenord för att logga in på konsumentwebbplatser och appar. Om en person med kriminella avsikter kan komma in i en enhet via en personlig kanal, finns det inte mycket som kan hindra dem från att göra intrång i en affärsapplikation.

Att hantera alla enheter och applikationer utan en UEM-plattform (Unified Endpoint Management) kommer att visa sig vara extremt utmanande. Som en del av ett zero-trust-ramverk i flera lager kan UEM-plattformar avsevärt minska säkerhets- och efterlevnadsrisker, och säkerställa en enklare och mer sömlös process för att introducera och avsluta anställningar för anställda som arbetar på distans.

IT Asset Management-programvara (ITAM) med hyperautomatiseringsfunktioner kan också hjälpa till att säkerställa att endpoints, edge-enheter och data upptäcks, hanteras, säkras och servas. Företag kommer då att få en 360-graders bild av vilka tillgångar anställda använder för att komma åt affärsdata.



Gör framtiden möjlig redan idag

Teknik är den viktigaste aspekten för att möjliggöra distansarbete, men det har inte varit problemfritt. De som svarade på enkäten var hoppfulla om att IT skulle prioritera ny hårdvara 2022 (26%) tillsammans med modernisering av servicedesk för att förbättra IT-avdelningens servicenivåer (26%). Bland IT-medarbetare stiger önskemålet om att modernisera servicedesk till 32%. Även om distansarbetet har minskat slumpmässiga IT-förfrågningar från användare har den också utmanat organisationer som inte har strömlinjeformade processer för förfrågningar/ lösningar och bred tillgång till kunskap och andra resurser för självbetjäning.

Hundratusentals anställda kommer att återvända till kontoren globalt när covid-restriktioner hävs. Enligt Office of National Statistics i Storbritannien har nästan en halv miljon nya tjänster skapats och tillsatts sedan februari 2020, vilket innebär att IT-avdelningar kommer att översvämmas av tusentals nya enheter som läggs till nätverket för första gången.

Många anställda kommer att ha introducerats till arbetet på distans, andra kommer att ha tillåtit familjemedlemmar att använda enheterna från jobbet, och fler kommer utan tvekan att ha kopplat upp sig mot sårbara offentliga nätverk. Därför kommer risken att vara enorm under de kommande veckorna,



när enheter får åtkomst till företagets resurser. Om telefoner och bärbara datorer tas in på kontoret utan en noggrann säkerhetskontroll kan eventuell skadlig kod på dem spridas i hela nätverket. Det kan också vara första gången som många organisationer har haft chansen att korrekt hantera och granska enheter för dem som har lämnat anställningen under det senaste året.

Dessutom, med den bästa kontextuella automatiseringen och cybersäkerhetsteknik kan företag proaktivt upptäcka problem och sedan självläka och självsäkra enheter. Ett ramverk av zero trust-säkerhet är helt klart det mest effektiva och kostnadseffektiva sättet att säkra Everywhere Workplace. I sin mest basala form kan zero trust-säkerhet göra det möjligt för organisationer att kontinuerligt verifiera varje tillgång och transaktion innan de tillåter åtkomst till nätverket.

Verifieringen inkluderar, men är inte begränsad till, stark autentisering av användare, hållningskontroll av enheter och mikrosegmentering av nätverk. Zero

trust tar också hänsyn till hela sammanhanget i användarens miljö, och inte bara delar av oansluten data, innan åtkomst beviljas.

Kritiskt för Everywhere Workplace: iintegrering av lösningar som proaktivt övervakar, självläker och ger slutanvändaren möjlighet att själv lösa problem eller lägger makten i händerna på analytikern för att automatisera hanteringen. Dessutom är det också viktigt att sätta upp en solid utbildnings- och behörighetsplan för att säkerställa att verktygen används på bästa sätt för att maximera avkastningen på investeringen.

Meghan M. Biro: "Vad företag måste komma ihåg är att all teknik inte är bra teknik. Att bestämma sig för vilka produkter och verktyg som ska implementeras kan inte vara ett beslut som tas snabbt – eller i ett vakuum. De måste förlita sig på verktyg som har visat sig vara dokumenterat framgångsrika, särskilt när de överväger vilka cybersäkerhetsåtgärder som ska vidtas."

Framtiden är flexibel

Resultaten av undersökningen Everywhere Workplace visar tydligt på att för att behålla sin personal måste arbetsgivare tillgodose behoven en rad olika situationer i de förmånspaket och tekniska lösningar som de använder.

Företagsledare har sett många fördelar med distansarbete under senaste åren. Men för att ge medarbetarna möjlighet att arbeta efter bästa förmåga måste C-suiten leva upp till kraven och förse anställda med rätt verktyg och förmåner för att trivas på Everywhere Workplace.

När anställda arbetar var som helst står IT inför en hård verklighet med ökad

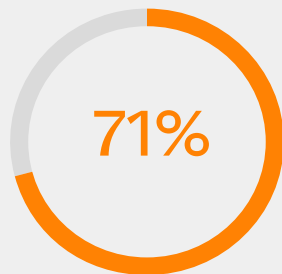
komplexitet, eftersom de nu måste lösa tekniska och säkerhetsproblem för anställda i mycket olika situationer. Den nya standarden för att hålla kontorsanställda och IT-personal tillfredsställda: en ny uppsättning integrerade verktyg som hanterar endpoints, uppmuntrar samarbete mellan kollegor och snabbt löser en ökad mängd mer komplexa problem.

I gengäld kommer arbetsgivare att se högre motivation, ökat engagemang och prestation, och minskad personalomsättning. "Att skapa en Everywhere Workplace där anställda kan trivas är en av de största utmaningarna som företagsledare och IT-team står inför idag", säger Jeff Abbot, VD, Ivanti.

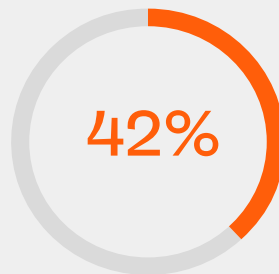
"I takt med att en stor del av världen letar efter de bästa medarbetarna blir det allt tydligare att Everywhere Workplace kommer att fortsätta att utvecklas för att möta de tekniska förväntningarna hos anställda. Att skapa en bra arbetsplats handlar inte längre om ett pingisbord eller ett välfyllt fikarum, de anställda behöver rätt verktyg för att vara produktiva och säkra oavsett var de arbetar."



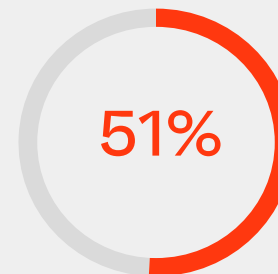
Jeff Abbot
VD, Ivanti



Av de tillfrågade skulle föredra att arbeta var som helst, när som helst, istället för att få en befordran



Tycker att en hybrid arbetsform verkade vara mest attraktiv



Säger att de inte har påverkats negativt av distansarbete

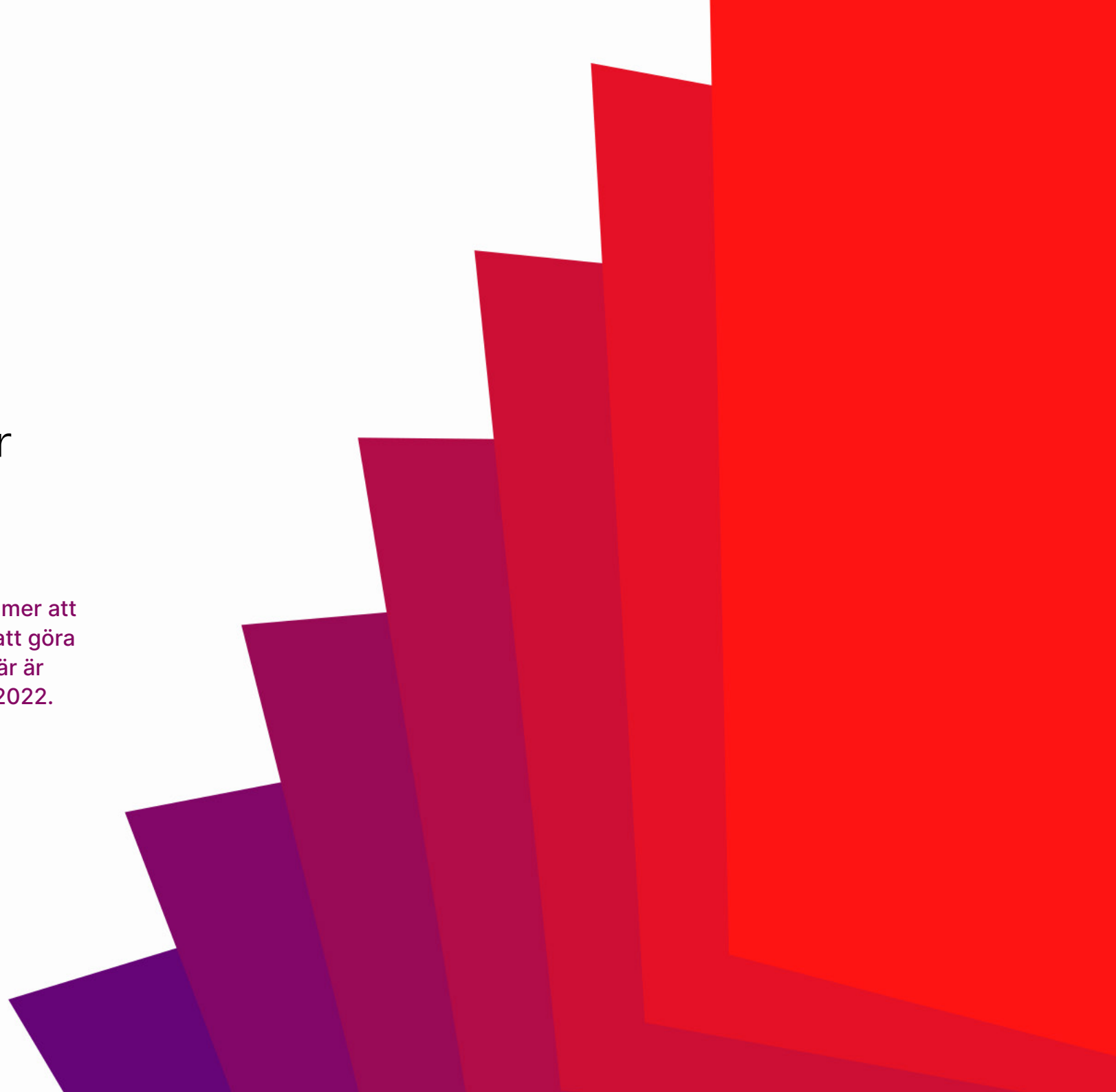


Av 25-34-åringarna förväntar sig att byta jobb under de kommande sex månaderna

02

IT-förutsägelser för Everywhere Workplace

Ivanti tror att organisationer kommer att fortsätta att behöva verktyg för att göra Everywhere Workplace möjlig. Här är våra förutsägelser för resten av 2022.



Förutsägelse #1

Hur anställda upplever sitt arbete kommer att bli en prioritet på chefsnivå

Digital erfarenhet och tillgång till rätt teknik är viktigt för anställda, särskilt som Gen Z har börjat komma in på arbetsmarknaden. Vi förväntar oss att AI-investeringar kommer att optimera IT-teamen så att de kan fokusera på den mänskliga interaktionen för enstarka användare.

Vi kommer att se en ökning av AI-investeringar för att hjälpa analytiker så att de får tid till att göra serviceupplevelsen personlig (oavsett om den är intern eller extern) både personligen och genom förbättrade digitala upplevelser. Ett sätt att möjliggöra ett mer personligt engagemang med minskade budgetar är sofistikerade AI-lösningar som reagerar på förändrade förhållanden med skräddarsydda lösningar.

På grund av skärningspunkten mellan ITSM och AI kommer vissa ITSM-leverantörer att försöka använda vissa AI-tekniker för att fixa ett mindre problem, och andra kan upptäcka att de inte kan och måste börja

om från grunden för att få det att fungera. Befintliga utbyggbara plattformar som enkelt integrerar och tillämpar ledande artificiell intelligens och deep-learning kommer att bli de första som ger värdet av dessa tekniker till kunderna.

Vi ser ett behov av bredare antagande och integration av samarbetsverktyg som fungerar i en distansmiljö i den kanal som användaren har valt. Detta har också utmanat organisationer som inte har strömlinjeformade processer för förfrågningar/lösningar och bred tillgång till kunskap och andra resurser för självbetjäning. Servicekataloger, kunskapsbaser och andra självbetjäningsverktyg får större uppmärksamhet nu när problemen har spridit sig. Kvaliteten och användbarheten av dessa verktyg har stor betydelse.





Enligt Gartner® är hybrida arbetsplatser här för att stanna och distansarbete kommer att utgöra 32% av arbetskraften globalt 2024.



**Förutsägelse
#2****Organisationer måste få
mer kontroll över sina
IT-investeringar**

Vad gäller Everywhere Workplace är hårdvara, programvara och molntillgångar inte längre bara begränsade till en organisations nätverk. Programvara och molntillgångar kan lätt nås via webbläsare på personliga enheter, integreras via marknadsplatser och interagera med Internet of Things (IoT) enheter och bots. För att komplicera saken har infrastrukturen som stöder programvara utvecklats för att möta dessa krav. Organisationer antar och förlitar sig alltmer på ny hybridinfrastruktur för att utveckla och leverera applikationer.

Det är helt klart en utmaning att hitta ett ITAM/SAM-verktyg för att stödja de moderna kraven på enhetshantering. Detta beror vanligtvis på ett verktygs oförmåga att upptäcka och inventera programvara på grund av den mångfaldiga komplexa infrastrukturen som utgör en organisations IT-område, med olika utgivare, operativsystem och virtualiseringstekniker. De största utmaningarna som organisationer har idag är:

- Inför din egen licenspolicy (BYOL): Organisationer kämpar för att inventera och upptäcka molnmiljöer.
- Licenshantering i containrar: Även om leverantörer lägger till funktioner för att upptäcka programvara i containrar har många ännu inte lagt till funktioner som är lämpliga för företag.

Vi förväntar oss att fram till 2026 kommer endast 20% av organisationerna att använda ett enda verktyg för att stödja hantering av programvarutillgångar i alla sina miljöer. År 2024 kommer 40% av molnbaserade organisationer att använda en SaaS-hanteringsplattform för att hantera sina SaaS-prenumerationer och licenser.





40%

År 2024 kommer 40% av molnbaserade organisationer att använda en SaaS hanteringsplattform för att hantera sina SaaS-prenumerationer och licenser.

Förutsägelse #3

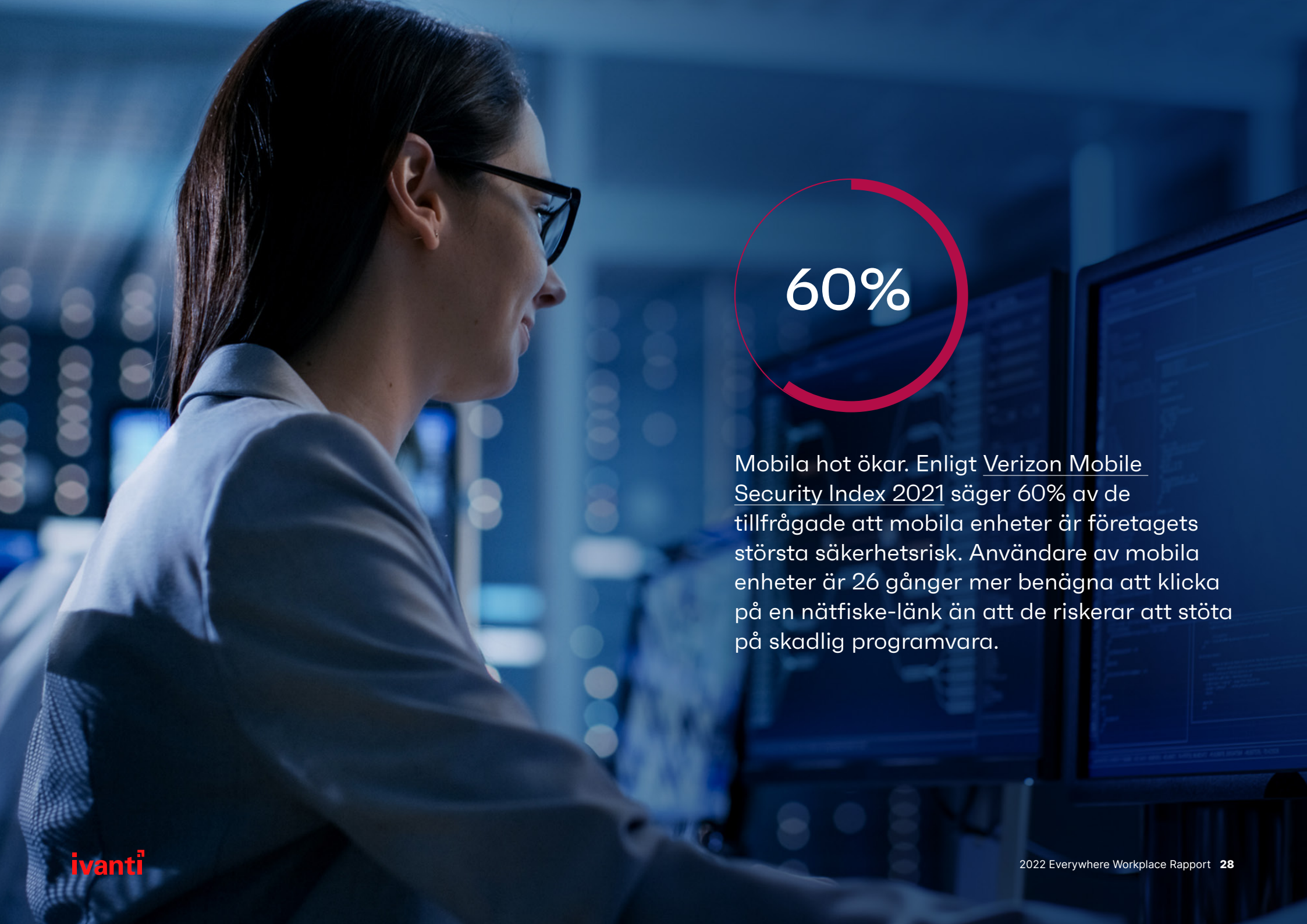
Utvecklingen inom cybersäkerhet kommer att inkludera en djupgående övergång till MAP (manage, automate, prioritize, d.v.s. hantera, automatisera, prioritera)

Cybersäkerhetshot når katastrofala nya höjder med en 30 000-procentig ökning av attacker med covid-19-tema, som nätfiske, skadliga webbplatser och skadlig programvara riktad mot distansarbetare sedan januari 2020. Dessutom har vi sett en 85% ökning av nätfiskeförsök (Google blockerade 18 miljoner av dem med covid-tema på en enda vecka) där 50% av attackerna inträffade inom 14-28 dagar efter det att patcharna blir tillgängliga.

Mobila hot ökar. Enligt Verizon Mobile Security Index 2021 sade 60% av de tillfrågade att mobila enheter är företagets största säkerhetsrisk. Användare av mobila enheter löper 26 gånger större risk att klicka på en nätfiske-länk än att de stöter på skadlig programvara.

För växande företag och organisationer som är osäkra på hur de ska hantera sin cybersäkerhet erbjuder Ivanti lösningar som hjälper organisationer att förbättra säkerheten med hantering, automatisering och prioritering av cybersäkerheten som spänner över användare, enheter, åtkomst och applikationer.



A woman with dark hair and glasses is shown in profile, looking at a computer monitor. She is wearing a light-colored blazer. The background is a dimly lit server room with rows of server racks and glowing lights. A large, semi-transparent red circle is overlaid on the right side of the image, containing the text '60%'.

60%

Mobila hot ökar. Enligt Verizon Mobile Security Index 2021 säger 60% av de tillfrågade att mobila enheter är företagets största säkerhetsrisk. Användare av mobila enheter är 26 gånger mer benägna att klicka på en nätfiske-länk än att de riskerar att stöta på skadlig programvara.

03

Ivanti och
Everywhere
Workplace

Fördelar med att välja Ivanti

Ivanti är en av få leverantörer som sammanför säkerhet, enhetlig slutpunktshantering och servicehanteringslösningar. Lös incidenter proaktivt innan de inträffar, optimera värdet av dina IT-tillgångar och leverera en säker och kontextualiserad självbetjäningsupplevelse med Ivantis hyperautomationsplattform. Minska planerade och oplanerade avbrott med upp till 70%, lös upp till 80% av problemen innan de rapporteras och förbättra din framgångsfrekvens för ändringar med så mycket som 95%, vilket ger dig möjlighet att skapa en Everywhere Workplace.

Bra servicehantering börjar med IT men når över hela din organisation, vilket ger användarna fördelen av effektivare, mer personliga och trevliga uppkopplade upplevelser överallt. Anställda vill ha bättre upplevelser på Everywhere Workplace; platsen borde inte spela någon roll när det gäller att skapa trevliga medarbetarupplevelser, och organisationer måste se till att de levererar konsekventa upplevelser för dagens och morgondagens hybridarbetare.

70%

Minska planerade och oplanerade avbrott med upp till 70%

80%

Lös upp till 80% av problemen innan de rapporteras

95%

Förbättra din förändringsframgångsfrekvens med så mycket som 95%





Säkerhet/UEM

Ivanti UEM ger översikt och hjälper till att upprätthålla grundpolicykonfiguration på alla enheter. För alla endpoints tillhandahåller vi patchintelligens och patchhantering för kontinuerlig sårbarhetshantering. Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) tillhandahåller funktioner för att skydda mot attacker mot enheter, nätverk och appar. Kunder kan snabbt agera baserat på Vulnerability Risk Rating (VRR) som återspeglar påverkan och motstridiga risker på ett unikt sätt. Nya funktioner i Ivanti Patch Intelligence som drivs av RiskSense ger förbättrad kontext för sårbarhetshot som tar prioriterade patch-åtgärder med insyn i enheter som inte uppfyller kraven i din miljö för att säkerställa en riskbaserad strategi för sårbarhetshantering.

Dessutom tillhandahåller Ivanti lösenordslös MFA med hjälp av FIDO2 och ytterligare faktorer som biometri, push-meddelanden och hanterade enheter som ID och OTP. Ivanti UEM tillhandahåller hanteringsmöjligheter för iOS, Android, Windows, Linux, ChromeOS, wearables och IoT-enheter, med stöd för både modern och klienthantering, på plats och via molnet SaaS.



Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) ger möjligheter att skydda dig mot attacker mot enheter, nätverk och appar samt nätfiske-attacker. Kunder kan snabbt agera baserat på Vulnerability Risk Rating (VRR, eller sårbarhetsriskklassificering) som återspeglar inverkan och risk på ett unikt sätt.



ITSM/ITAM:

Ivanti-underhar möjligheten att:

- Förbättra effektiviteten och ansvarsskyldigheten, samtidigt som du minimerar tillgångsförluster ([Seattle](#)).
- Förbättra kundupplevelsen med ett verktyg som andra avdelningar vill vara en del av ([Victoria University](#)).
- Åtgärda problem innan anställda märkte att de hade ett ([SouthStar Bank](#)).

Företag kan nu upptäcka och inventera alla IT-tillgångar som är anslutna till deras nätverk i realtid. Nu kan du få korrekta insikter som du kan åtgärda i alla dina hårdvaru- och programvarutillgångar, dina moln- och edge-miljöer och överliggande applikationer på några minuter för att förbättra drifttiden, avkastningen på tillgångar, upplösningstider, säkerhet och övergripande tillgångsprestanda. Kontextuellatillgångsinsikter som du kan åtgärda ger mer välgrundat beslutsfattande och möjliggör proaktiv åtgärd av IT-problem och säkerhetssårbarheter.



Nu kan du få exakta och praktiska insikter i dina hårdvaru- och programvaru-tillgångar, dina moln- och edge-miljöer och överliggande applikationer på några mintuer för att förbättra drifttid, avkastning svarstider, säkerhet och övergripande prestanda.



Nomadic Norman

Sektor: IT, digital marknadsföring

Plats: Avar som helst

Enheter: Bärbar dator, surfplatta, smartphone, VR-headsets.

Applikationer: Specialist Applikationer, kreativa appar, IT help desk-tjänster.

Prioriteringar och bekymmer: Friheten att arbeta var som helst, friheten att resa och sömlöst fungerande och innovativ teknik.



Hybrid Harriet

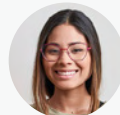
Finansiella tjänster, professionella tjänster, offentlig sektor

Plats: Hem och kontor

Enheter: Bärbar dator och smartphone

Applikationer: W-post, CRM-applikationer och verktyg för videosamarbeten

Prioriteringar och bekymmer: Balans mellan /arbete och fritid, med möten med kollegor då och då och föräldraplikter.



Remote Rosie

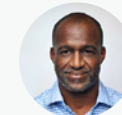
E-handel, marknadsföring, publicering

Plats: Hem

Enheter: Bärbar dator och smartphone.

Applikationer: Samarbetsverktyg på distans och moln-paket.

Prioriteringar och bekymmer: Välbefinnande, föräldraplikter, balans mellan arbete och fritid och karriärutveckling



Desktop Daniel

Logistik och tillverkning

Plats: Kontor

Enheter: Dator

Applikationer: Produktivitetspaket, ERP-system.

Prioriteringar och bekymmer: Karriärsutveckling

Personas

Enkäten Everywhere Workplace ger en mängd insikter om de anställdas motivation, preferenser, planer och utmaningar. Även om varje svar är individuellt och det är avgörande att arbetsgivare tar hänsyn till individens behov, är det bra att överväga tematiska element för att effektivt kunna hantera undersökningens resultat. För detta ändamål har vi skapat fyra personas som sammanfattar de viktigaste punkterna från undersökningen.

Om Ivanti

Ivanti möjliggör Everywhere Workplace På arbetsplatsen som finns överallt använder anställda otaliga enheter för att komma åt IT-applikationer och data över olika nätverk för att kunna vara produktiva när de arbetar, var de än befinner sig. Ivanti Neurons automationsplattform kopplar samman företagets branschledande enhetliga slutpunktshantering, zero-trust-säkerhet och företagstjänster för en enhetlig IT-plattform som gör det möjligt för enheter att självläka och säkra sig själva och som ger användare möjlighet att hjälpa sig själva. Över 40,000 kunder, inklusive 96 från Fortune 100, har valt Ivanti för att upptäcka, hantera, säkra och underhålla sina IT-tillgångar från moln till edge och ge utmärkta slutanvändarupplevelser för anställda, oavsett var och hur de arbetar. För mer information kan du besöka www.ivanti.com och följa @Golvanti.

Om experten på framtidens arbete



Meghan M. Biro

Grundare av TalentCulture

Meghan M. Biro är en globalt erkänd HR-teknikanalytiker, författare, talare och varumärkesstrateg. Hon har grundat TalentCulture och är värd för #WorkTrends, en populär podcast och Twitter Chat. Hennes karriär sträcker sig över rekrytering, anställning, digitalmedia och varumärkesstrategi för hundratals företag, från startups till globala varumärken som Microsoft, IBM och Google. Meghan medverkar regelbundet på Forbes, SHRM och en mängd andra ställen. Du hittar henne på Twitter, LinkedIn och Instagram @MeghanMBiro.



Harold Sinnott

Workplace Futurist och Digital Consultant

Harold Sinnott är en teknikinfluenser, talare, författare och digital konsult, specialiserad på framväxande tekniker, digital transformation och framtidens arbete. Han har lång erfarenhet av ledarskap inom branscher som inkluderar telekommunikation, hälsovård och finansiella tjänster.

Han arbetar för B2B-teknikvarumärken för att hjälpa dem att synas och utnyttja kraften i sociala medier i en mängd olika marknadssegment, inklusive: mobil, moln, 5G, automation, RPA, IoT, AI, AR, VR, BigData och CyberSecurity. Harold Sinnott, med globalt ledande ställningar inom flera avancerade teknikdiscipliner, är konsekvent rankad bland våra främsta influencers för digitala störningar och över gränsöverskridande teknikämnen.

Harold Sinnott, med globalt ledande ställningar inom flera avancerade teknikdiscipliner, är konsekvent rankad bland våra främsta influencers för digitala störningar och över gränsöverskridande teknikämnen.



Ira Wolfe

VD och Chief Googlization Officer på Success Solutions

Ira S Wolfe är VD för Poised for the Future Company, grundare av Success Performance Solutions, en TEDx-talare, Top 5 Global Thought Leader on Future of Work and HR (Thinkers360), AQ Level 2 Professional, och värd för de populära Geeks Geezers Googlization-podcastarna. Han är författare till 5 böcker, inklusive Perfect Labor Storm och hans senaste Recruiting in the Age of Googlization, nu i en andra upplaga. Ira valdes till en av världens 100 bästa HR-influencers 2021.

2022 Everywhere Workplace Rapport



[ivanti.com](https://www.ivanti.com)

1 800 982 2130

sales@ivanti.com