

A woman with curly hair, wearing a grey shirt over a dark top, is smiling and looking at her smartphone. She is outdoors, and the background is blurred, suggesting a city street. The lighting is warm, possibly from the sun being low in the sky.

ivanti

2022 Everywhere Workplace Report

Priorität für die
Mitarbeitererfahrung

Inhaltsseite

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 01 | Einblick in Everywhere Workplace | |
| | Die Zukunft der Arbeit | 6 |
| | Arbeiten im Jahr 2022 und darüber hinaus | 9 |
| | Positive Auswirkungen der sich verändernden Arbeitskräfte | 10 |
| | Ein zweiseitiges Schwert | 12 |
| | Die Kluft zwischen den Geschlechtern | 13 |
| | Die große Resignation | 16 |
| | Heute die Zukunft ermöglichen | 20 |
| | Die Zukunft ist flexibel | 21 |
| | | |
| 02 | IT-Prognosen für den Everywhere Workplace | |
| | Die Mitarbeitererfahrung wird zu einer Priorität auf Führungsebene | 23 |
| | Unternehmen müssen mehr Kontrolle über ihre IT-Investitionen bekommen | 25 |
| | CDie Entwicklung der Cybersicherheit wird eine weit verbreitete Umstellung auf MAP-Sicherheitsprogramme (Managen, Automatisieren, Priorisieren) beinhalten | 27 |
| | | |
| 03 | Ivanti und der Everywhere Workplace | |
| | Die Vorteile von Ivanti | 30 |
| | Personas | 33 |
| | Über Ivanti | 34 |
| | Über die Experten für die Zukunft der Arbeit | 34 |

Dieses Dokument dient ausschließlich als Leitfaden. Es können keine Garantien gegeben oder erwartet werden. Dieses Dokument enthält vertrauliche Informationen und/oder geschütztes Eigentum von Ivanti, Inc. und seinen Tochtergesellschaften (zusammenfassend als „Ivanti“ bezeichnet) und darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Ivanti weder weitergegeben noch kopiert werden.

Ivanti behält sich das Recht vor, dieses Dokument oder die zugehörigen Produktspezifikationen und -beschreibungen jederzeit und ohne vorherige Ankündigung zu ändern. Ivanti übernimmt keine Garantie für die Verwendung dieses Dokuments und haftet nicht für eventuelle Fehler in diesem Dokument. Ivanti verpflichtet sich auch nicht zur Aktualisierung der hierin enthaltenen Informationen. Aktuelle Produktinformationen finden Sie unter www.ivanti.de.



Willkommen zum Everywhere Workplace Report

Ivanti hat die Ansichten von Tausenden von Fachkräften in mehreren Ländern eingeholt, um Fragen zu beantworten, die alle beschäftigen: *Wie sieht es wirklich am Everywhere Workplace aus? Wer profitiert von ihm, und was sind seine Nachteile? Gibt es Trennlinien zwischen den Geschlechtern oder Generationen?* In den letzten zwei Jahren wurde viel spekuliert, nun aber haben wir Antworten in Form von belastbaren Daten – direkt von den Menschen, die ihn erleben. Dieser Bericht enthält einige der aussagekräftigsten Daten aus unserer Umfrage und bietet Führungskräften umsetzbare Erkenntnisse, um den Fortschritt beschleunigen und die Erfahrungen der Mitarbeiter am Everywhere Workplace zu verbessern.

ivanti





Meghan M. Biro
Gründerin von TalentCulture



Dramatische Veränderungen in der Arbeitswelt sind nicht neu.

Das 20. Jahrhundert war eine Zeit bedeutender Innovationen, in der Frauen und People of Color massenhaft in die Arbeitswelt integriert wurden, die Geburtsstunde des „9 to 5“-Jobs schlug und der Aufstieg der Desktop-Computer begann. Das 21. Jahrhundert ist nicht weniger dynamisch, und der aktuelle Trend zum „Arbeiten an jedem Ort“, der durch die COVID-19-Pandemie ausgelöst wurde, hat dazu geführt, dass viele Merkmale des Arbeitsplatzes des letzten Jahrhunderts verschwunden sind und neu definiert wurden.

Ich habe den größten Teil meiner Laufbahn damit verbracht, die Zukunft der Arbeit vorherzusagen, und es ist klar, dass Remote- und Hybridarbeit sich durchsetzen werden. Der einfache Grund dafür ist: Es funktioniert. Die Arbeitgeber sehen niedrigere Kosten und produktivere Arbeitskräfte, und ihre Mitarbeiter sind näher am Ziel, eine höhere Flexibilität in ihrem Arbeitsleben zu erreichen. Es gibt keinen Grund, zu dem zurückzukehren, was im letzten Jahrhundert die Norm war. Und das gibt uns allen die Gelegenheit zu prüfen, welche Instrumente und Praktiken den Interessen von Arbeitgebern und Teams in den kommenden Jahren am besten dienen und diese schützen werden.

Da sich das traditionelle Büro in einen Ort ohne Grenzen verwandelt, müssen Führungskräfte proaktiv handeln, um ihre Fachkräfte an ihre Mission, ihre Werte und ihre Ziele zu binden, und gleichzeitig ihre Belegschaft angemessen mit den Werkzeugen unterstützen, die sie brauchen, um produktiv, engagiert und erfolgreich zu bleiben.

Aber das ist noch nicht alles. Auch die Arbeitgeber haben in diesem neuen Arbeitsumfeld mit einer neuen Belastung zu kämpfen: dem erhöhten Schutz ihrer Assets gegen Angreifer. Sie müssen auch die Sicherheit und Effizienz der verschiedenen Systeme feinabstimmen, die sie zum Erreichen ihrer Geschäftsziele einsetzen. Sie müssen ihre IT-Teams – die die Hauptlast dieser Aufgabe tragen – mit den richtigen Ressourcen ausstatten, um sie nicht zu verlieren.

Bei genauerer Betrachtung zeigt die Studie von Ivanti, dass die Erfahrung von IT-Fachkräften mit Remote- und Hybridarbeit geschlechtsspezifische Unterschiede aufweist. Mehr Männer als Frauen berichten, dass sie in dieser digitalen Kultur persönliche Beziehungen zu ihren Kollegen verlieren. Frauen haben jedoch insgesamt am meisten von der Flexibilität profitiert, die Remote-Arbeit mit sich bringt. Dieser Wandel in der Mitarbeitererfahrung kann nicht ignoriert werden. Die Arbeitgeber müssen darauf reagieren, indem sie Technologien einführen, die die Zusammenarbeit erleichtern und die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verringern, und das beginnt damit, dass sie bei jeder Technologieimplementierung dem Input der Mitarbeiter Priorität einräumen.

Die Lösungen von Ivanti sind auf die Vielfalt der modernen Belegschaft abgestimmt. Ivanti weiß, dass es keine Einheitslösung gibt. Deshalb hat das Unternehmen eine Reihe von Produkten entwickelt, die vom Schutz vor Phishing-Angriffen bis hin zur Automatisierung von Cybersicherheitsprotokollen für alle Arten von Geräten und Anwendungen alles bieten. Ihr Ziel ist es, die vernetzten Erfahrungen der gerade verteilten Talente zu verbessern, die ein Unternehmen am Laufen halten.

Arbeitgeber sollten die eingehende Untersuchung im Ivanti-Bericht als Leitfaden für die Erfüllung der Anforderungen dieses neuen Arbeitsplatzparadigmas nutzen und mit der Implementierung von Technologie beginnen, die funktioniert – nicht nur jetzt, sondern am Everywhere Workplace der Zukunft. ■



01

Einblick in
Everywhere
Workplace

ivanti

Die Zukunft der Arbeit

Die Pandemie hat einen monumentalen Wandel in der Art und Weise hervorgerufen, wie und wo Menschen arbeiten. Inmitten all der Ungewissheit der neuen Virusvarianten scheint eine Rückkehr zur alten Normalität unwahrscheinlich. Der Erfolg des Experiments der Remote-Arbeit in so vielen Branchen trägt gleichfalls dazu bei, dass eine Rückkehr in Vollzeitbüros unwahrscheinlich ist. Die Home-Office-Quote ist in nur wenigen Monaten von 5% auf über 50% gestiegen, und noch immer herrscht keine Einigkeit über den besten Weg in die Zukunft, sodass die Unternehmen ratlos zurückbleiben. Die Entscheidung darüber, wo man arbeitet, verlagert sich vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer. Laut Gartner® sind hybride Arbeitsplätze auf dem Vormarsch, und bis 2024 werden 32% aller Beschäftigten weltweit remote arbeiten. Unternehmen stehen vor unzähligen Herausforderungen, wenn sie sich auf diese hybride Landschaft umstellen.

Meghan M. Biro erläutert: „Arbeitgeber haben jetzt die einmalige Gelegenheit, sich komplett neue Gedanken darüber zu machen, wie sie ihre Unternehmen überlebensfähig und sicher halten können, denn die alten Methoden werden nicht mehr funktionieren. Das bedeutet, dass sich Arbeitgeber der Herausforderung stellen müssen, in Echtzeit zu erneuern.“





15%

Würden gerne von überall aus arbeiten



42%

Bevorzugen ein hybrides Arbeitsmodell



13%

Wollen im Büro arbeiten



30%

Wollen von zu Hause aus arbeiten



Ivanti hat 4.510 Büroangestellte und 1.609 IT-Fachleuten in den USA, Großbritannien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Spanien, Schweden und Australien befragt, um ihre Einstellung zur Remote-Arbeit zu verstehen, die Punkte, in denen sie sich nicht einig sind, und die spezifischen Vorteile und Bedenken, die sie bisher aus der Remote-Arbeit mitgenommen haben.

Ivanti befragte 4.510 Büroangestellte und 1.609 IT-Fachleute in den USA, Großbritannien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Spanien, Schweden und Australien, um ihre Einstellung zur Remotearbeit zu verstehen, die Punkte, in denen sie sich uneins sind, und die spezifischen Vorteile aber auch Bedenken, die sie bisher aus der Remote-Arbeitserfahrung gezogen haben.

Laut der Umfrage zum Everywhere Workplace möchten nur 13% der Arbeitnehmer dauerhaft vom Büro aus arbeiten, während 30% es vorziehen würden, dauerhaft von zu Hause aus zu arbeiten. Zweiundvierzig Prozent der Angestellten bevorzugen ein hybrides Modell und 15% präferieren, von überall aus arbeiten zu können (Reisen und Arbeiten von verschiedenen Standorten aus).

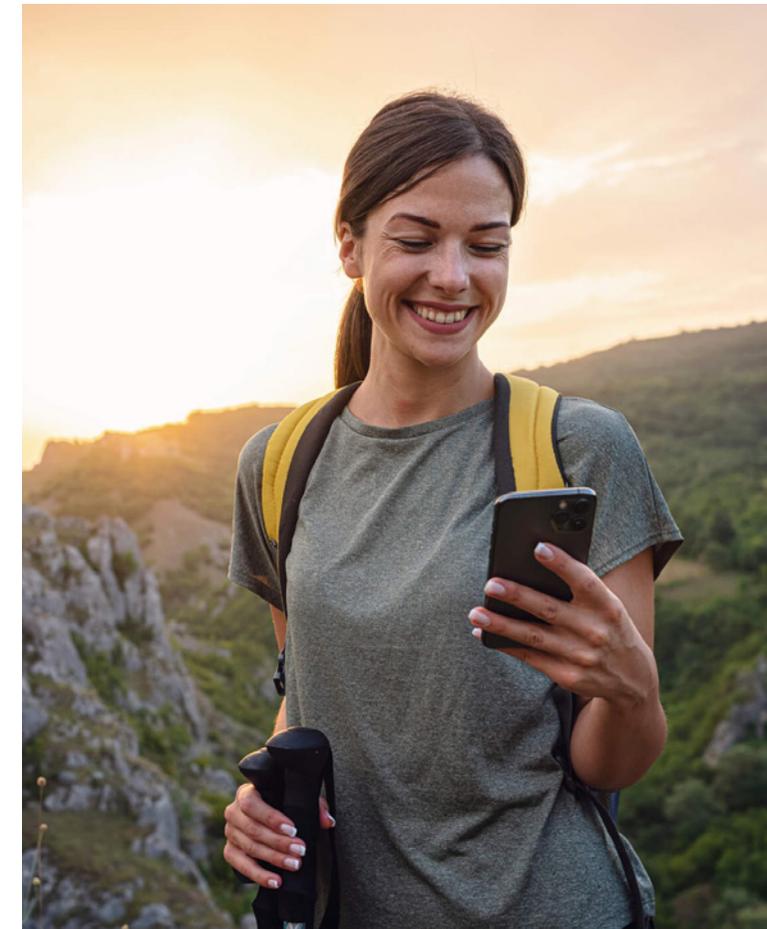
In diesem neuen Arbeitsumfeld sind die Grundlagen der Cybersicherheit aufgrund der ständigen Angriffe durch Ransomware, Malware und eine Vielzahl anderer Angriffsvektoren noch wichtiger geworden. Die Angreifer machen sich die Schwachstellen der Remote-Mitarbeiter zunutze. Da die Angriffe immer raffinierter werden, steht für Unternehmen und Benutzer viel auf dem Spiel. In der Zukunft der Arbeit müssen Unternehmen ihre Bemühungen im Bereich der Cybersicherheit verwalten, automatisieren und priorisieren, um die Risiken effektiv zu bewältigen. Die Bedrohungslandschaft verändert sich ständig, und Unternehmen werden ihre Cybersicherheitsstrategie als eine Reise und nicht als ein Ziel betrachten müssen.

Darüber hinaus sind Hardware, Software und Cloud-Assets nicht mehr auf Büros und Netzwerke eines Unternehmens beschränkt. Auf Software und Ressourcen in der Cloud kann leicht über Webbrowser von persönlichen Geräten zugegriffen werden, was es für Unternehmen schwierig macht, ihre Assets zu schützen. Asset-Transparenz ist die Grundlage für Unternehmen, um ihre IT-Investitionen ordnungsgemäß zu schützen und bestmögliche Leistungen und Kosten zu erzielen.

Unternehmen finden immer mehr innovative Lösungen, die für die Remote-Arbeit einzigartig sind. Die Arbeitnehmer sind sich einig, dass eine Erleichterung der „Zoom-Belastung“ eine Priorität für ihre Arbeitgeber sein sollte. Mehr als die Hälfte (51%) der Befragten würden sich gerne mithilfe von Virtual Reality (VR) treffen oder tun dies bereits. Indem sie sich im Metaverse treffen, haben Mitarbeiter die Möglichkeit, virtuelle Welten und Erfahrungen über verschiedene Software- und Hardwareplattformen hinweg zu teilen. Das Metaverse ist zu diesem Zeitpunkt noch weitgehend theoretisch, aber wir können bereits absehen, wie diese neue Technologie unsere gemeinsame Realität gestalten könnte. Ein Beispiel hierfür sind Verbraucherprodukte wie die Trainingsgeräte von Peloton in Kombination mit virtuellen Trainingskursen.

Wie jede digitale Transformation erfordert auch die Umstellung auf den Everywhere Workplace die Schaffung besserer menschlicher Erfahrungen. Die meisten Technologien werden für Unternehmen entwickelt und oft als Zusatz zu bestehenden Produkten gewählt, ohne zu berücksichtigen, wie sie sich auf die Mitarbeiter auswirken. Das kann dazu führen, dass sie mit der IT unzufrieden sind, ihre Produktivität einschränken und

übermäßigen Stress verursachen. Eine technische Lösung, die sichere, kontextualisierte und produktive Mitarbeitererfahrungen bietet, ist entscheidend für die Zukunft der Arbeit.



Arbeiten im Jahr 2022 und darüber hinaus

Die Einstellung zu Remote-Arbeit, Lockdowns und COVID-19-Beschränkungen variiert stark zwischen verschiedenen Unternehmen und Ländern.

Viele CEOs haben auf einer dauerhaften Rückkehr zur „normalen“ bürozentrierten Kultur bestanden, sobald dies möglich war, während andere ihren Mitarbeitern die Freiheit gegeben haben, zu wählen, wo und wie sie arbeiten. Der Social-Media-Riese Twitter bietet seinen Mitarbeitern auf unbestimmte Zeit die Möglichkeit, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten. Reddit hat nachgezogen, und sich entschieden, dauerhaft auf ein hybrides Arbeitsplatzmodell umzustellen. Microsoft ermöglicht jetzt, teilweise von zu Hause aus zu arbeiten, sodass die Belegschaft mindestens die Hälfte der Arbeitswoche von zu Hause aus arbeiten kann. Wenn die Büros bei Ivanti wieder geöffnet werden, haben die Mitarbeiter die Wahl, dort zu arbeiten, wo sie sich am wohlsten fühlen – zu Hause, Hybrid oder im Büro.

Die Belegschaft ist das wichtigste Kapital eines Unternehmens, und jeder Mitarbeiter hat seine eigenen Arbeitsvorlieben und Erwartungen an sein Managementteam. Seine Präferenzen müssen berücksichtigt werden, wenn Entscheidungen über die Zukunft der Arbeit getroffen werden.

Angesichts der Tatsache, dass das bevorzugte Arbeitsmodell hybrid ist, besteht ein Bedarf an innovativen technischen Lösungen, die in der Lage sind, das neue komplexe Ökosystem und eine Reihe von Optionen zu verwalten. Strategisch gesehen ist die flexible Arbeit für jedes Szenario geeignet. Aber die Richtlinien einer Organisation müssen mit ihren technologischen Lösungen übereinstimmen.

„Die Entscheidung, ob man remote, vor Ort oder hybrid arbeitet, kann nicht von früheren Praktiken, Immobilienmietverträgen oder den Vorlieben der Manager bestimmt werden. Ihre optimale Zukunftsstrategie sollte Ihre Arbeitsumgebung prägen und nicht andersherum. Und ganz gleich, für welche Option Sie sich entscheiden, es wird sich ändern, wie und wann die Arbeit erledigt wird. Dies bringt enorme Chancen, aber auch Verwerfungen mit sich.“

Neue Formen der Unternehmenskultur, der Personalbesetzung, des Leistungsmanagements und sogar der Vergütung sind gerade erst im Entstehen begriffen. Technologie kann und sollte dabei helfen, diese organisatorischen Umstellungen zu steuern und zu verwalten, aber sowohl das Management als auch die Mitarbeiter müssen mit einer Aufgabe vertraut machen, während sie sich noch einarbeiten müssen!“



Ira Wolfe
Präsident und Chief Googlization Officer
bei Success Performance Solutions

Positive Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der Belegschaft

Das Modell der Remote-Arbeit hat viele positive Veränderungen für Unternehmen mit sich gebracht. Die Aufrechterhaltung des Status quo und die Erleichterung der Arbeit in Lockdown-Zeiten waren für die Unternehmen extrem wichtig, aber es gab auch einige unerwartete Vorteile, wie z.B. Produktivitätssteigerungen und eine Senkung der Gemeinkosten. Darüber hinaus haben Unternehmen einen erweiterten Zugang zu Talenten außerhalb des klassischen Büros erschlossen, einschließlich einer vielfältigeren Belegschaft.

Auch die Beschäftigten haben von Aspekten der Remote-Arbeit profitiert. In der Umfrage von Ivanti gaben 40% der Befragten an, Geld zu sparen. 48% der Befragten äußerten außerdem, dass sie weniger Zeit mit Pendeln verbringen. Je weniger Menschen pendeln, desto wahrscheinlicher ist es, dass Unternehmen ihre ökologischen Nachhaltigkeitsziele erreichen.

Dreiundvierzig Prozent der Befragten sagen, dass sich ihre Work-Life-Balance verbessert hat, und weitere 43% nutzen flexible Arbeitszeiten dank der Remote-Arbeit. Rund 51% der Teilnehmenden geben an, dass sich die Fernarbeit nicht negativ auf sie ausgewirkt hat.

Eine 2020 SurveyMonkey-Studie fand heraus, dass Mitarbeiter, die remote arbeiten, sich glücklicher fühlten als ihre Kollegen, die weiterhin im Büro tätig sind. Dafür gibt es viele Gründe, angefangen bei den



43%
sagen, dass sich ihre
Work-Life-Balance
verbessert hat

psychologischen Vorteilen, die sich daraus ergeben, dass sie eine volle zeitliche Kontrolle haben, bis hin zu der Tatsache, dass sie während der Arbeit beispielsweise ihr Haustier bei sich haben können. Die Mehrheit der von Ivanti Befragten (71%) würde es vorziehen, jederzeit und von überall aus zu arbeiten, anstatt befördert zu werden.

Die Anpassung an das neue Remote- und Hybrid-Szenario wäre ohne innovative technische Lösungen nicht möglich gewesen. Diese gewährleisten den Mitarbeitern eine maximale Produktivität, ermöglichen Interaktion und Zusammenarbeit und verbessern die Sicherheit und IT-Effizienz. Durch die Integration dieser technologischen Tools in das Ökosystem einer remoten Arbeitswelt erhalten Unternehmen kontextbezogene und in Echtzeit umsetzbare Erkenntnisse, die wiederum den IT-Teams helfen, die Kontrolle über ihre IT-Investitionen zu gewinnen und die Produktivität der Belegschaft zu steigern.

Die Flexibilisierung der Arbeit hat Unternehmen und Regierungen dazu gezwungen, die grundlegende Struktur der Arbeitstage zu überdenken. Großbritannien hat beispielsweise einen Versuch mit einer Vier-Tage-Woche gestartet. Ziel war es, herauszufinden, ob die Beschäftigten mit mehr Freizeit am Wochenende produktiver sein können. Ähnliche Versuche haben auch in den USA, Spanien, Kanada, Neuseeland und Australien stattgefunden.

Was als Notwendigkeit begann, hat unzählige Möglichkeiten und Chancen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eröffnet.

„Die aufkommenden Technologien haben in jüngster Zeit überall auf der Welt zu bahnbrechenden Veränderungen geführt, die Innovationen in der Industrie fördern und Geschäftsmodelle sowie die Art und Weise, wie wir kommunizieren und arbeiten, infrage stellen. Da der technologische Wandel von einem progressiven zu einem exponentiellen Entwicklungstempo übergeht, besteht ein breiter Konsens darüber, dass die plötzliche Realität der Pandemie zu einem Treiber und Beschleuniger der beginnenden digitalen Transformation geworden ist.“



Harold Sinnott
Arbeitsplatz-Futurist und
digitaler Berater



71%

würden es vorziehen,
von überall und zeitlich
flexibel zu arbeiten,
anstatt befördert zu
werden

Ein zweischneidiges Schwert

Obwohl die Remote-Arbeit die Stimmung vieler Beschäftigter verbessert und die Produktivität gesteigert hat, geben 49% der Befragten in der Everywhere Workplace-Umfrage an, dass sie von Remote-Arbeit in irgendeiner Weise auch negativ betroffen sind. Zu den größten Bedenken bei der Remote-Arbeit gehören die fehlende Interaktion mit Kollegen (51%), die fehlende Möglichkeit, effektiv zusammenzuarbeiten oder zu kommunizieren (28%), sowie Lärm und Ablenkungen (27%).

Zehn Prozent der Befragten sind außerdem der Meinung, dass sich remotes Arbeiten negativ auf ihre psychische Gesundheit auswirkt, 9% beklagen, dass sie den persönlichen Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen verloren haben, und weitere 9% sind der Ansicht, bei einer Beförderung übergangen worden zu sein.

Der Tribut, den die Pandemie für die psychische Gesundheit der Beschäftigten gefordert hat, war beträchtlich und bei Frauen in der IT-Branche am höchsten. Mit der Einführung neuer Technologien im Büro verlangen die Beschäftigten zunehmend eine sofortige Reaktion auf IT-Anfragen und Probleme. Diese Probleme gibt es nicht nur von 9 bis 17 Uhr, denn die Nutzer/innen erwarten oft genug von der IT-Abteilung einen 24/7-Support. Laut einer kürzlich von Ivanti durchgeführten Studie unter IT-Fachleuten gaben 72% der Befragten an, dass ein Hauptgrund für den Verlust von Teammitgliedern in der hohen Arbeitsbelastung der IT zu sehen ist. Schon vor der Pandemie haben Statistiken, die von der BIMA in ihrem Tech Inclusivity & Diversity Report 2019 veröffentlicht wurden, gezeigt, dass es um die psychische Gesundheit von IT-Fachkräften schlecht bestellt ist. Der Bericht ergab, dass Menschen, die in der Tech-Branche arbeiten, fünfmal häufiger unter Depressionen leiden, als der britische Durchschnitt.

Mit dem Übergang zur Remote-Arbeit müssen IT-Beschäftigte jetzt technische und sicherheitsrelevante Probleme für Mitarbeiter in verschiedenen Situationen und auf einer Vielzahl von Endgeräten lösen, auf die nur begrenzt direkter Zugriff möglich ist. Die Belastung durch sich stark wiederholende Aufgaben kann durch Automatisierung verringert werden, sodass sich die IT-Abteilung auf wichtigere Aufgaben konzentrieren kann. Automatisierung wird im Everywhere Workplace entscheidend sein, und sie muss über die Aufrechterhaltung der Systeme hinausgehen. Effektive Automatisierung ergänzt das wichtigste Kapital eines Unternehmens: seine Belegschaft.

Meghan M. Biro ergänzt: „Was sich nicht geändert hat, ist das Bedürfnis der Beschäftigten, ihre Arbeit effizient und einfach erledigen zu können. Automatisierung kann dabei helfen – sie ist fast immer der beste Weg, um Geschäftsprozesse zu skalieren und die Erfahrung der Mitarbeiter zu verbessern, und die Unternehmen müssen schnell die richtigen Werkzeuge dafür finden.“

49%

der Befragten gaben an, dass sie in irgendeiner Weise durch Remote-Arbeit beeinträchtigt worden sind



Die Kluft zwischen den Geschlechtern

Es gibt seit langem Meinungsunterschiede in Bezug auf Arbeitsvorlieben, die wichtigsten Vorteile der Remote-Arbeit und größte Bedenken zwischen denjenigen, die sich als männlich und denjenigen, die sich als weiblich identifizieren.

Als die Teilnehmer der Everywhere Workplace-Studie nach den wichtigsten Vorteilen der Fernarbeit gefragt wurden, präferierten die meisten Männer in der IT-Branche die Zeitersparnis durch weniger Pendeln (43%), flexible Arbeitszeiten (42%) und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (41%).

Bei den weiblichen IT-Fachkräften führen flexible Arbeitszeiten (42%) die Liste an, gefolgt von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (42%) und Zeitersparnis durch weniger Pendeln (39%). Bei den weiblichen Büroangestellten außerhalb der IT-Branche steigt die Zeitersparnis durch weniger Pendeln auf 51%.

Von den 10% der Personen, die über negative Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit aufgrund von Fernarbeit berichteten, waren 56% der Befragten weiblich, gegenüber 44% der Männer. Und von denjenigen, die berichteten, dass sie persönliche Beziehungen zu ihren Kolleginnen und Kollegen verloren haben, waren 52% Frauen im Vergleich zu 47% der Männer.

Schon vor der Pandemie haben traditionell mehr Frauen als Männer flexible Arbeitszeiten beantragt.



Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist für berufstätige Eltern sehr wertvoll, aber Home-Schooling, Entscheidungen über die Gesundheit und andere alltägliche Aufgaben der Elternschaft während der Pandemie sind unverhältnismäßig stark von Frauen übernommen worden. Die Soziologin Arlie Hochschild hat dies als die „zweite Schicht“ bezeichnet, bei der Frauen ihren Arbeitstag beenden, um dann mit der unbezahlten Hausarbeit zu beginnen.

Tatsächlich ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen während der Pandemie die primäre Betreuungsperson für ihre Kinder sind, dreimal so hoch wie bei Männern. Dies spiegelt sich in den Bedenken der Frauen über

die Remote-Arbeit wider. Von denjenigen, die fehlende Kinderbetreuung als Grund zur Besorgnis angaben, sind 58% Frauen im Vergleich zu 42% der Männer. Betrachtet man die Daten der Büroangestellten aus der Umfrage, so vergrößert sich die Kluft, denn 67% der Frauen sind diejenigen, die fehlende Kinderbetreuung angegeben haben. Weibliche Büroangestellte waren auch eher besorgt darüber, ihre Kinder zu Hause zu unterrichten zu müssen.

Die Anliegen der Männer waren direkter karriereorientiert. Zehn Prozent der befragten Männer berichteten, dass sie nicht so viel Zeit mit ihren Führungskräften verbringen konnten, während 9% angaben, dass sie bei einer



300%

Hauptbetreuer

Frauen waren während der Pandemie dreimal häufiger als Männer die Hauptbetreuer ihrer Kinder.



Beförderung übergangen wurden. Im Vergleich dazu hatten nur 6% der Frauen das Gefühl, dass sie bei einer Beförderung übergangen worden waren.

„Frauen hatten schon immer mit mangelnder Aufstiegsmobilität, ungleicher Bezahlung und der Unterdrückung ihrer Talente am Arbeitsplatz zu kämpfen – und es ist interessant zu sehen, dass einige Männer jetzt angeben, das Gleiche zu erleben. Die Unternehmen müssen sich mit diesen Bedenken auseinandersetzen, indem sie die Erwartungen aller Geschlechter dahingehend steuern, dass die individuelle Leistung – und nicht der Beziehungsaufbau – die Aufstiegschancen bestimmt“, sagt Meghan M. Biro.

Im Allgemeinen haben es Frauen in der IT-Branche am schwersten, sich an Remote-Arbeit zu gewöhnen. Tatsächlich gaben 70% der weiblichen Befragten an, dass sie negative Auswirkungen aufgrund von Remote-Arbeit erfahren haben, während nur 30% der männlichen Befragten in derselben Gruppe über negative Auswirkungen berichteten.

Deloitte hat kürzlich herausgefunden, dass nur 38% der Frauen in der Technologiebranche das Gefühl haben, dass das Engagement ihrer Organisation, sie während der Pandemie zu unterstützen, ausreichend war. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Tech-Branche und ihres anhaltenden Problems mit Diversität sind die Daten der Everywhere Workplace-Umfrage ein weiterer Indikator dafür, dass die Arbeitgeber mehr tun müssen, um die Besetzung von IT-Stellen durch einen breiteren Pool an Talenten zu fördern und Fachkräfte zu halten.

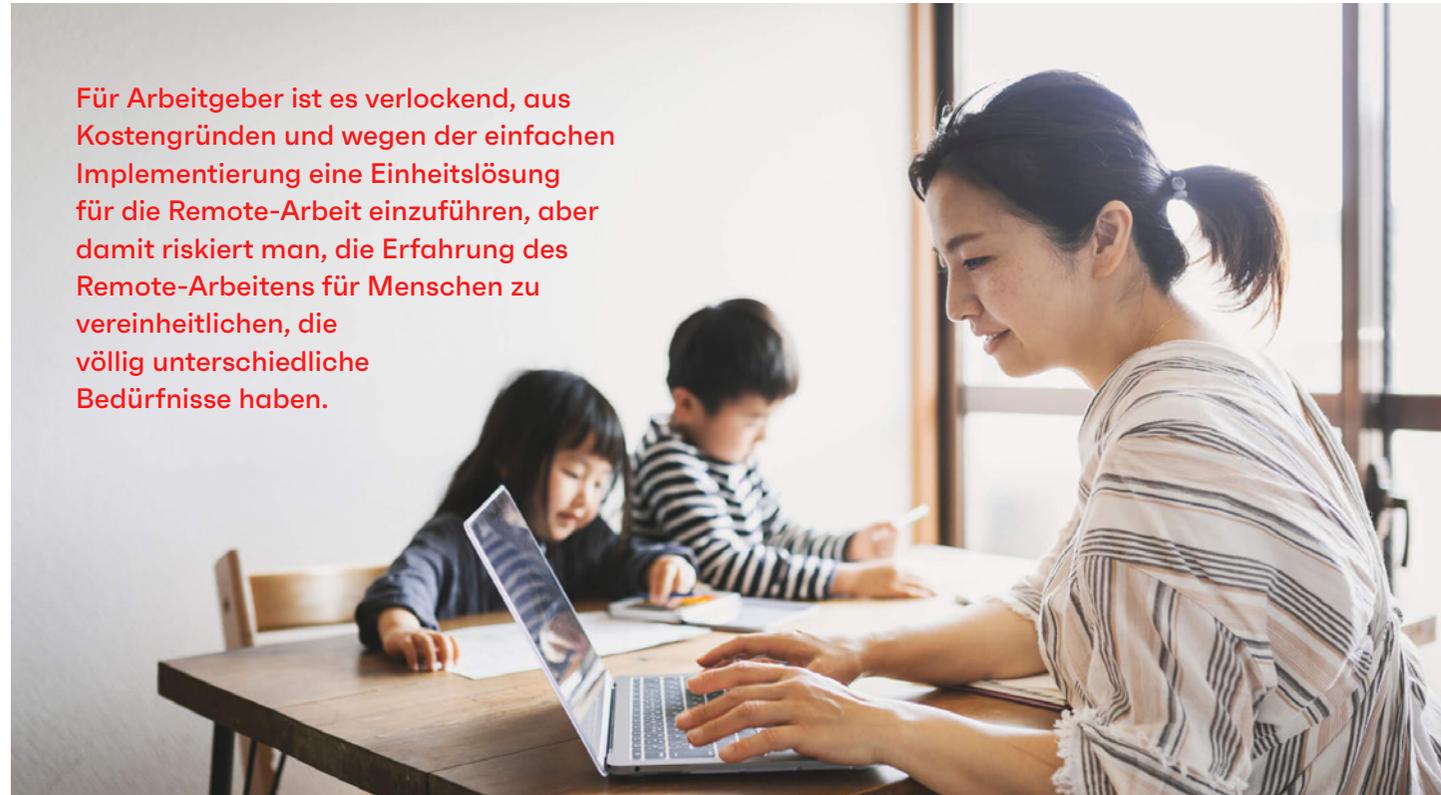
Es gab mehr als 10 Millionen offene Stellen in den USA nach Daten des US-Arbeitsministeriums von Juni 2021. Und unter den von Ivanti Befragten waren nur 33% der IT-Angestellten Frauen.

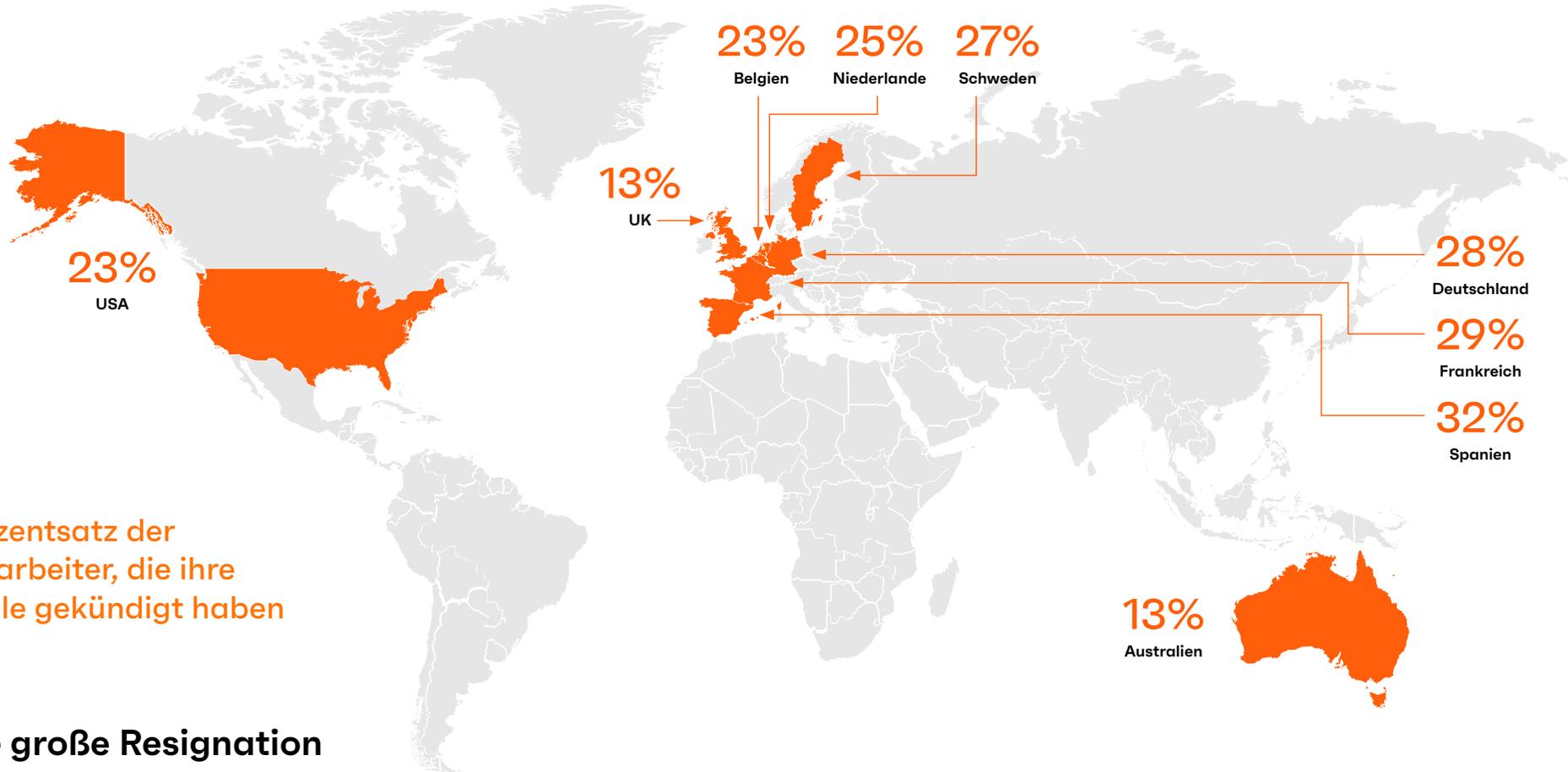
Für Arbeitgeber ist es verlockend, aus Kostengründen und aufgrund der einfachen Implementierung eine Einheitslösung für die Remote-Arbeit einzuführen, aber damit riskieren sie, die Erfahrung des Remote-Arbeitens

für Menschen, die völlig unterschiedliche Bedürfnisse haben, zu vereinheitlichen.

Flexible Arbeitszeiten sind von zentraler Bedeutung, um Menschen mit Betreuungsaufgaben die Flexibilität und Kontrolle über ihre zeitlichen Abläufe zu ermöglichen, die sie dafür benötigen. Unternehmen müssen Strukturen aufbauen, die kein Zweiklassensystem von Mitarbeitern schaffen: die im Büro, und die, die hauptsächlich von zu Hause aus arbeiten. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich die Gräben vertiefen.

Für Arbeitgeber ist es verlockend, aus Kostengründen und wegen der einfachen Implementierung eine Einheitslösung für die Remote-Arbeit einzuführen, aber damit riskiert man, die Erfahrung des Remote-Arbeitens für Menschen zu vereinheitlichen, die völlig unterschiedliche Bedürfnisse haben.





Prozentsatz der Mitarbeiter, die ihre Stelle gekündigt haben

Die große Resignation

Die Amerikaner kündigten ihren Job in der zweiten Jahreshälfte im Jahr 2021 im Rekordtempo und noch mehr planen einen Jobwechsel im Jahr 2022. Die Everywhere Workplace-Umfrage zeigt, dass knapp ein Viertel (24%) der Befragten ihren Arbeitsplatz im letzten Jahr verlassen hat und 27% erwägen, ihn zu verlassen.

Infolge dieser Massenabwanderung haben viele Arbeitgeber Mühe, Top-Talente zu halten und anzuziehen. Treueprämien und neue Leistungen, die die persönliche

und berufliche Entwicklung der Beschäftigten fördern, werden immer beliebter. Es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens für Arbeitnehmer/innen ein Einflussfaktor ist, der ihre Entscheidung über die Zukunft ihrer Karriere bestimmt. Zum Beispiel würden 24% der Befragten ihren Job kündigen, wenn ihr Arbeitgeber die Rückkehr ins Büro in Vollzeit vorschreiben würde. Die Befragten im Alter von 25-34 gaben am häufigsten an, ihren Job zu kündigen, um eine Auszeit zu nehmen (45%). Tatsächlich rechnen

36% der 25-34-Jährigen in den nächsten sechs Monaten mit einem Jobwechsel.

Meghan M. Biro bezeichnet die Mitarbeiterbindung als ein dauerhaftes Problem, das im neuen „Everywhere Workplace“ nur noch schwieriger wird. „Die Beschäftigten haben mehr Möglichkeiten als je zuvor – und dies sind zudem gute Möglichkeiten. Sie können überall hingehen und für jeden arbeiten. Das bedeutet, dass die Unternehmen ihre Bindungsstrategien darauf ausrichten

müssen, die beste Technologie zu implementieren, die die Arbeit für alle erleichtert und zudem mehr Spaß macht.

In einem Interview mit dem Time Magazine hob Ryan Roslansky, CEO von LinkedIn, hervor, dass die Jobwechsel der Generation Z im Vergleich zum Vorjahr um 80% zugenommen haben. Millennials wechseln den Arbeitsplatz am zweithäufigsten, nämlich um 50% häufiger, gefolgt von der Generation X mit einem Anstieg von 31%. Die sogenannten Babyboomer liegen mit einem Anstieg von nur 5% weit dahinter.

Neben einer besseren Work-Life-Balance und gesteigerter Produktivität beseitigt die Remote-Arbeit die geografischen Barrieren, die sonst einige Arbeitnehmer von der Zusage eines neuen Stellenangebots abgehalten hätten. Für viele Unternehmen ist Entfernung kein Problem mehr und eröffnet eine Vielzahl von Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Mitarbeiter auf der ganzen Welt haben während der Pandemie von dieser Freiheit Gebrauch gemacht, von überall aus zu arbeiten, und einige sind nicht bereit, diese Freiheit wieder aufzugeben. Siebenundvierzig Prozent der Befragten sind während der Pandemie umgezogen. In Spanien gaben erstaunliche 81% der Büroangestellten an, dass sie vorübergehend oder dauerhaft umgezogen sind. Aber auf die Frage, wie sie vorgehen würden, wenn ihr Chef sie bitten würde, in Vollzeit ins Büro zurückzukehren, sagen 27%, dass sie in das Büro gehen würden, das dem Ort, an den sie umgezogen sind, am nächsten ist, während sich 24% nach einem anderen Job umsehen würden.

Am beliebtesten ist die Entscheidung für einen Umzug bei den 25- bis 34-Jährigen (33%) und den 35- bis 44-Jährigen (36%). Diese Altersgruppen waren auch die, die am ehesten in Erwägung zogen, ihren Job zu kündigen, wenn sie zurück ins Büro gezwungen würden.

Dank der „Großen Resignation“ fühlen sich jüngere Menschen nicht mehr an einen Ort gebunden. Wenn Arbeitgeber jüngere Mitarbeitende an sich binden wollen, müssen sie ihnen ermöglichen, von überall aus zu arbeiten. Tatsächlich ergab die Studie, dass sich die 35- bis 44-Jährigen am ehesten als „digitale Nomaden“ bezeichnen, dicht gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen.

Die Zahl der digitalen Nomaden – das Phänomen, um die Welt zu reisen und unterwegs zu arbeiten – ist in den späten 2000er-Jahren entstanden, hat aber in den letzten Jahren zugenommen. Die Zahl der digitalen Nomaden aus den USA hat sich in den vergangenen Jahren mehr als verdreifacht – von 4,8 Millionen im Jahr 2018 auf 15,5 Millionen im Jahr 2021.



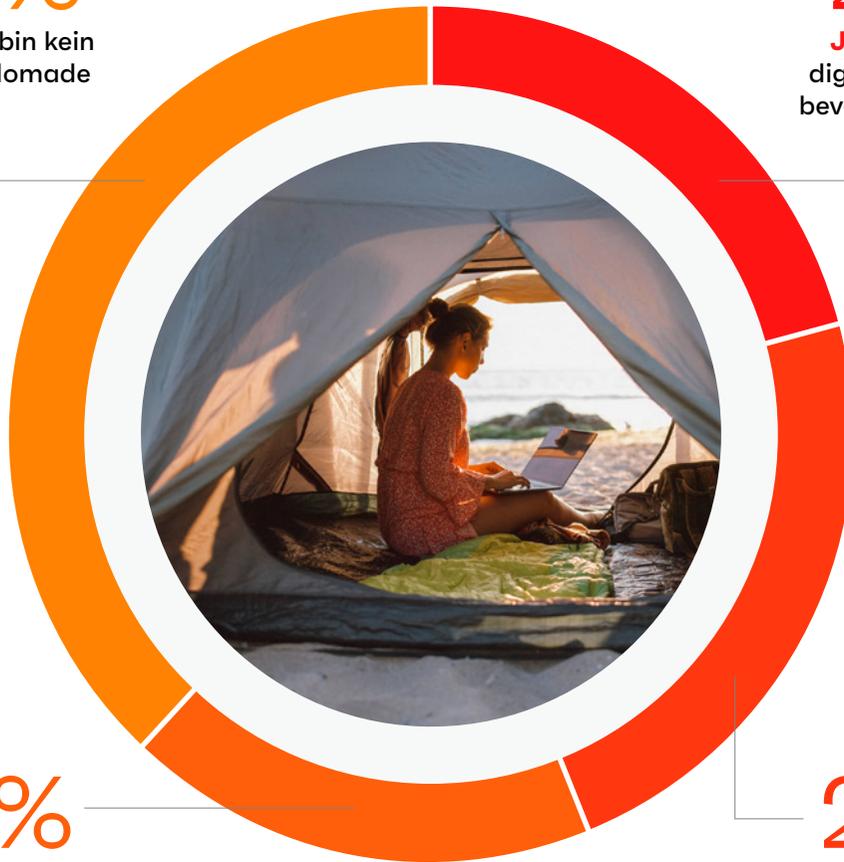
Digitale Nomaden

38%

NEIN, ich bin kein digitaler Nomade

21%

JA, ich war ein digitaler Nomade, bevor die Pandemie begann



18%

NEIN, aber ich überlege, ein digitaler Nomade zu werden

23%

JA, ich wurde während der Pandemie ein digitaler Nomade

2018

4,8 Mio.
digitale Nomaden

2021

15,5 Mio.
digitale Nomaden



Für IT-Abteilungen stellen Mitarbeiter, die von überall aus arbeiten, in Verbindung mit einer hohen Personalfuktuation mehrere Probleme dar. Cloud-Anwendungen und mobile Geräte sind für die alltäglichen Aufgaben, die die Produktivität während der Pandemie hochgehalten haben, unverzichtbar geworden und sind überall verfügbar. Eine frühere Studie von Ivanti hat ergeben, dass jeder vierte Nutzer seinen Arbeitgeber einem Risiko aussetzt, indem er seine Arbeits-E-Mail oder sein Passwort benutzt, um sich auf Verbraucher-Websites und -Apps einzuloggen. Wenn ein Angreifer über einen persönlichen Kanal in ein Gerät eindringt, gibt es nicht viel, was ihn daran hindert, in eine Unternehmensanwendung zu gelangen.

Die Verwaltung aller Geräte und Anwendungen ohne eine Unified Endpoint Management (UEM) Plattform wird sich als äußerst schwierig erweisen. Als Teil eines mehrschichtigen Zero-Trust-Frameworks können UEM-Plattformen-Sicherheits- und Compliance-Risiken erheblich reduzieren und einen einfacheren und nahtloseren Remote-Onboarding- und Deprovisioning-Prozess für remote arbeitende Mitarbeiter gewährleisten.

IT Asset Management (ITAM) Software mit Hyperautomatisierungsfunktionen kann auch dazu beitragen, dass End- und Edge-Geräte sowie Daten entdeckt, verwaltet, gesichert und gewartet werden. Unternehmen haben dann einen 360-Grad-Blick darauf, welche Assets die Mitarbeiter nutzen, um auf Geschäftsdaten zuzugreifen.



Die Zukunft schon heute ermöglichen

Technologie ist der wichtigste Wegbereiter für die Remote-Arbeit, aber sie ist nicht unproblematisch. Die Befragten hoffen, dass die IT-Abteilung im Jahr 2022 neue Hardware (26%) und die Modernisierung des Servicedesks zur Verbesserung des IT-Service-Levels (26%) priorisieren wird. Unter den IT-Fachleuten steigt der Wunsch nach einer Modernisierung des Servicedesks auf 32%. Die Remote-Arbeitsumgebung hat zwar die zufälligen IT-Anfragen von Nutzern verringert, stellt aber auch eine Herausforderung für Unternehmen dar, die nicht über optimierte Anfrage- und Erfüllungsprozesse und einen breiten Zugang zu Wissen und anderen Ressourcen für Self-Service verfügen.

Hunderttausende Beschäftigte werden weltweit in die Büros zurückkehren, wenn die COVID-Beschränkungen aufgehoben werden. Laut dem Office of National Statistics wurden in Großbritannien seit Februar 2020 fast eine halbe Million neue Stellen geschaffen und besetzt, was bedeutet, dass die IT-Abteilungen mit Tausenden von neuen Geräten überschwemmt werden, die zum ersten Mal in ihre Netzwerke gelangen.

Viele Beschäftigte werden als Remote-Mitarbeiter bei ihrem Unternehmen angefangen haben, andere werden Familienmitgliedern erlaubt haben, ihre Geräte zu benutzen, und noch mehr werden zweifellos auf gefährdete öffentliche Netzwerke zugegriffen haben. Infolgedessen wird das Risiko, dass überprivilegierte Geräte auf Unternehmensressourcen zugreifen, in den kommenden Wochen enorm sein. Wenn Telefone und



Laptops ohne gründliche Sicherheitsprüfung ins Büro gebracht werden, kann die darauf befindliche Malware auf das gesamte Netzwerk übergreifen. Es ist vielleicht auch das erste Mal, dass Unternehmen die Chance haben, die Geräte derjenigen, die im vergangenen Jahr aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, richtig zu verwalten und zu prüfen.

Darüber hinaus können Unternehmen mit erstklassigen kontextbezogenen Automatisierungs- und Cybersecurity-Technologien proaktiv und vorhersehbar Probleme erkennen und ihre Geräte selbst reparieren und absichern. Ein Zero-Trust-Security-Framework bietet eindeutig die effizienteste und kostengünstigste Möglichkeit, den Everywhere Workplace zu sichern. Die einfachste Form der Zero-Trust-Sicherheit ist die kontinuierliche Überprüfung aller Assets und Transaktionen, bevor ein Zugriff auf das Netzwerk erlaubt wird.

Die Verifizierung umfasst unter anderem die starke Authentifizierung von Benutzern, Haltungsprüfungen für Geräte und die Mikrosegmentierung von Netzwerken.

Zero Trust berücksichtigt auch den gesamten Kontext der Umgebung des Benutzers bevor der Zugriff gewährt wird, und nicht nur unzusammenhängende Informationen.

Entscheidend für den Everywhere Workplace: Integration von Lösungen, die proaktiv überwachen, sich selbst reparieren, den Endnutzer zur Selbsthilfe befähigen und dem Analysten ermöglichen, die Problemlösung zu automatisieren. Außerdem ist es wichtig, einen soliden Schulungs- und Befähigungsplan aufzustellen, um sicherzustellen, dass die Tools optimal genutzt werden, um den ROI zu maximieren.

Meghan M. Biro: „Die Unternehmen müssen bedenken, dass nicht jede Technologie eine gute Technologie ist. Die Entscheidung darüber, welche Produkte und Tools eingesetzt werden sollen, kann nicht auf die Schnelle oder im luftleeren Raum getroffen werden. Sie müssen sich auf Tools verlassen, die sich bewährt haben, vor allem, wenn sie überlegen, welche Cybersicherheitsmaßnahmen sie ergreifen sollen.“

Die Zukunft ist flexibel

Die Ergebnisse der Everywhere-Workplace-Umfrage deuten eindeutig darauf hin, dass Arbeitgeber bei ihren Leistungspaketen und Technologielösungen eine Reihe von Situationen berücksichtigen müssen, um ihre Mitarbeiter zu halten.

Business leaders have enjoyed many benefits of remote work over recent years. But in order to empower their employees to work to the best of their abilities, the C-suite needs to live up to their end of the deal and provide employees with the right tools and perks to thrive in the Everywhere Workplace.

Unternehmen haben in den letzten Jahren viele Vorteile der Remote-Arbeit genossen. Damit

die Beschäftigten ihr Bestes geben können, muss die Unternehmensleitung ihren Teil der Abmachung einhalten und den Beschäftigten die richtigen Werkzeuge und Leistungen zur Verfügung stellen, damit sie sich am Everywhere Workplace wohlfühlen.

Wenn Mitarbeiter von überall arbeiten, ist die IT-Abteilung mit der harten Realität einer erhöhten Komplexität konfrontiert, weil sie nun technische und sicherheitsrelevante Probleme für Mitarbeiter in sehr unterschiedlichen Situationen lösen muss. Der neue Standard, um Büroangestellte und IT-Mitarbeiter bei Laune zu halten: eine neue Reihe integrierter Tools, die Endgeräte verwalten, die Zusammenarbeit unter Kollegen fördern und eine wachsende Zahl komplexer Probleme schnell lösen.

„Während ein Großteil der Welt um Top-Talente kämpft, wird immer deutlicher, dass sich der Everywhere Workplace weiterentwickeln wird, um die technologischen Erwartungen der Beschäftigten zu erfüllen. Bei der Schaffung eines großartigen Arbeitsplatzes geht es nicht mehr nur um eine Tischtennisplatte oder einen voll ausgestatteten Pausenraum, sondern die Mitarbeiter brauchen die richtigen Werkzeuge, um produktiv zu sein und sich sicher zu fühlen, egal wo sie arbeiten.“



Jeff Abbot
CEO, Ivanti



würden es vorziehen, von überall und zeitlich flexibel zu arbeiten, anstatt befördert zu werden



finden die Arbeit in einer hybriden Arbeitsform am attraktivsten



geben an, dass sich die Fernarbeit nicht negativ auf sie ausgewirkt hat



der 25-34-Jährigen rechnen in den nächsten sechs Monaten mit einem Jobwechsel

02

IT-Prognosen für den Everywhere Workplace

Ivanti geht davon aus, dass Unternehmen weiterhin Tools benötigen werden, um den Everywhere Workplace zu ermöglichen. Hier sind unsere Prognosen für den Rest des Jahres 2022.

Prognose #1

Die Mitarbeitererfahrung wird zu einer Priorität auf Führungsebene

Die digitale Erfahrung und der Zugang zur richtigen Technologie sind für die Beschäftigten wichtig, besonders, seit die Generation Z in die Arbeitswelt eingestiegen ist.

Wir erwarten, dass KI-Investitionen die IT-Teams optimieren werden, damit sie sich auf den menschlichen Aspekt im Umgang mit einzelnen Nutzer konzentrieren können.

Wir werden einen Anstieg der KI-Investitionen sehen, um die Frontline-Analysten optimal zu unterstützen. Dies gibt ihnen Zeit, das Serviceerlebnis (ob intern oder extern) sowohl persönlich als auch durch verbesserte digitale Erlebnisse menschlicher zu gestalten. Eine Möglichkeit, ein personalisiertes Interagieren mit reduzierten Budgets zu ermöglichen, sind ausgefeilte KI-Lösungen, die mit maßgeschneiderten Lösungen auf veränderte Bedingungen reagieren.

Aufgrund der Überschneidung von ITSM und KI werden einige ITSM-Anbieter versuchen, KI-Technologien einzubauen, um das Thema abzuhaken. Andere werden feststellen, dass sie das nicht können und von Grund auf neu anfangen müssen, damit es funktioniert. Bestehende, erweiterbare Plattformen, die modernste KI- und Deep-Learning-Funktionen leicht integrieren und anwenden können, werden die Ersten sein, die den Kunden den Wert dieser Technologien bieten.

Wir sehen einen Bedarf an einer breiteren Akzeptanz und Integration von Tools für die Zusammenarbeit, die in einer Remote-Umgebung über den Kanal funktionieren, den der Nutzer wählt. Dies ist auch eine Herausforderung für Unternehmen, die nicht über optimierte Anfrage-/Erfüllungsprozesse und einen breiten Zugang zu Wissen und anderen Ressourcen für die Selbstbedienung verfügen. Servicekataloge, Wissensdatenbanken und andere Self-Service-Tools gewinnen jetzt, da sich die Probleme vervielfacht haben, immer mehr an Bedeutung. Die Qualität und Benutzerfreundlichkeit dieser Werkzeuge sind sehr wichtig.





Laut Gartner® sind hybride Arbeitsplätze auf dem Vormarsch, und bis 2024 werden 30% aller Beschäftigten weltweit remote arbeiten.



Prognose #2

Unternehmen müssen mehr Kontrolle über ihre IT-Investitionen bekommen

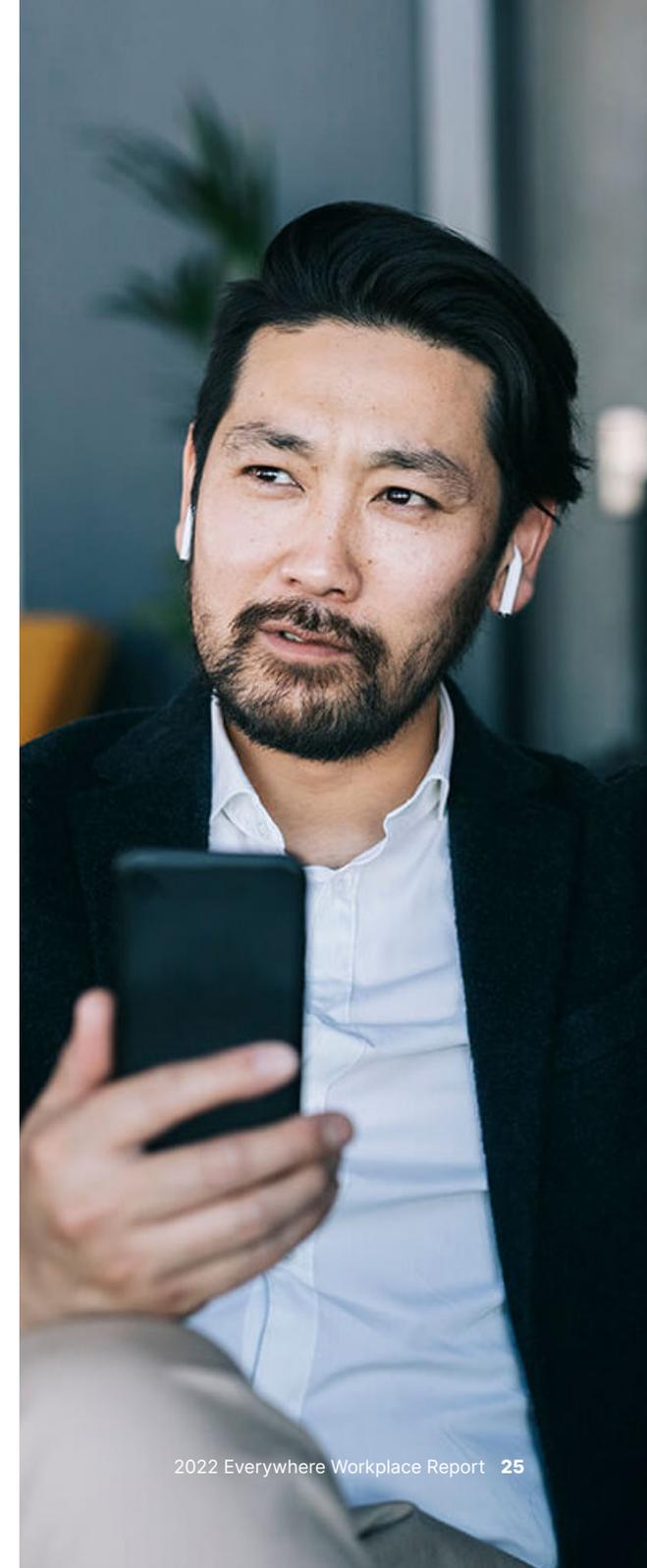
Im Everywhere Workplace sind Hardware, Software und Cloud-Assets nicht mehr nur auf den Zugriff über das Netzwerk eines Unternehmens beschränkt. Auf Software und Cloud-Assets kann über Webbrowser von persönlichen Geräten aus zugegriffen werden. Sie können über Marktplätze integriert werden und mit Internet of Things (IoT)-Geräten und Bots interagieren. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Infrastruktur, die die Software unterstützt, weiterentwickelt hat, um diese Anforderungen zu erfüllen. Unternehmen setzen zunehmend auf neue hybride Infrastrukturen, um Anwendungen zu entwickeln und bereitzustellen.

Ein ITAM/SAM-Tool zu finden, das die modernen Anforderungen des Asset Managements erfüllt, ist eindeutig eine große Herausforderung. Das ist in der Regel darauf zurückzuführen, dass ein Tool nicht in der Lage ist, Software zu erkennen und zu inventarisieren, weil die IT-Infrastruktur eines Unternehmens aus verschiedenen Anbietern, Betriebssystemen und Virtualisierungstechnologien besteht. Die größten

Probleme, mit denen Unternehmen heute konfrontiert werden, sind:

- Bring-your-own license-(BYOL)-Richtlinien: Unternehmen haben Schwierigkeiten, Cloud-Umgebungen zu inventarisieren und zu entdecken.
- Lizenzmanagement in Containern: Die Anbieter bieten zwar immer mehr Funktionen zur Erkennung von Software in Containern an, aber viele haben noch keine Funktionen, die für Unternehmen geeignet sind.

Wir gehen davon aus, dass bis 2026 nur 20% der Unternehmen ein einziges Tool zur Unterstützung des Software Asset Managements in all ihren Umgebungen verwenden werden. Bis 2024 werden 40% der Cloud-nativen Unternehmen eine SaaS-Management-Plattform nutzen, um ihre SaaS-Abonnements und -Lizenzen zu verwalten.





40%

Bis 2024 werden 40% der Cloud-nativen Unternehmen eine SaaS-Management-Plattform nutzen, um ihre SaaS-Abonnements und -Lizenzen zu verwalten.

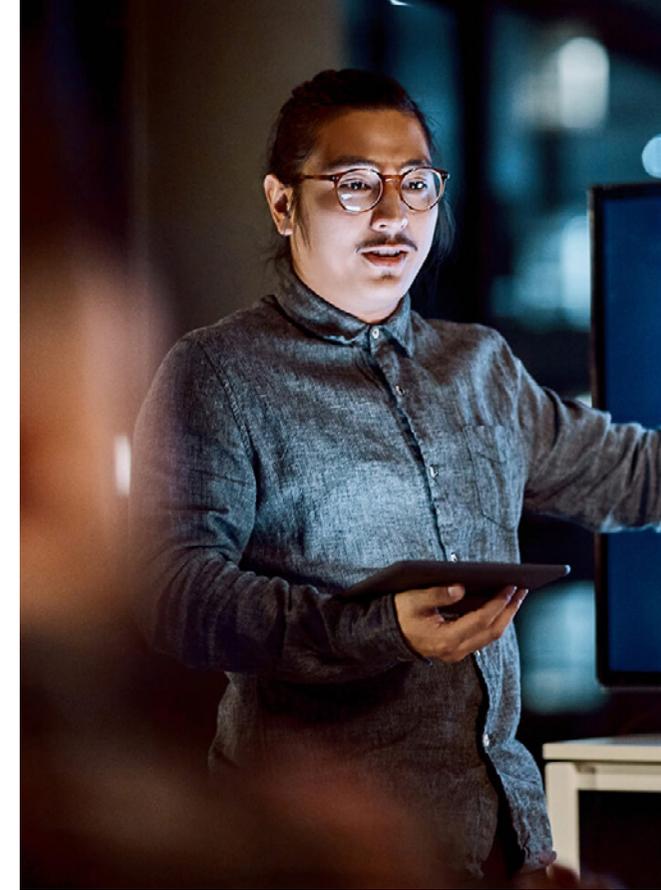
Prognose #3

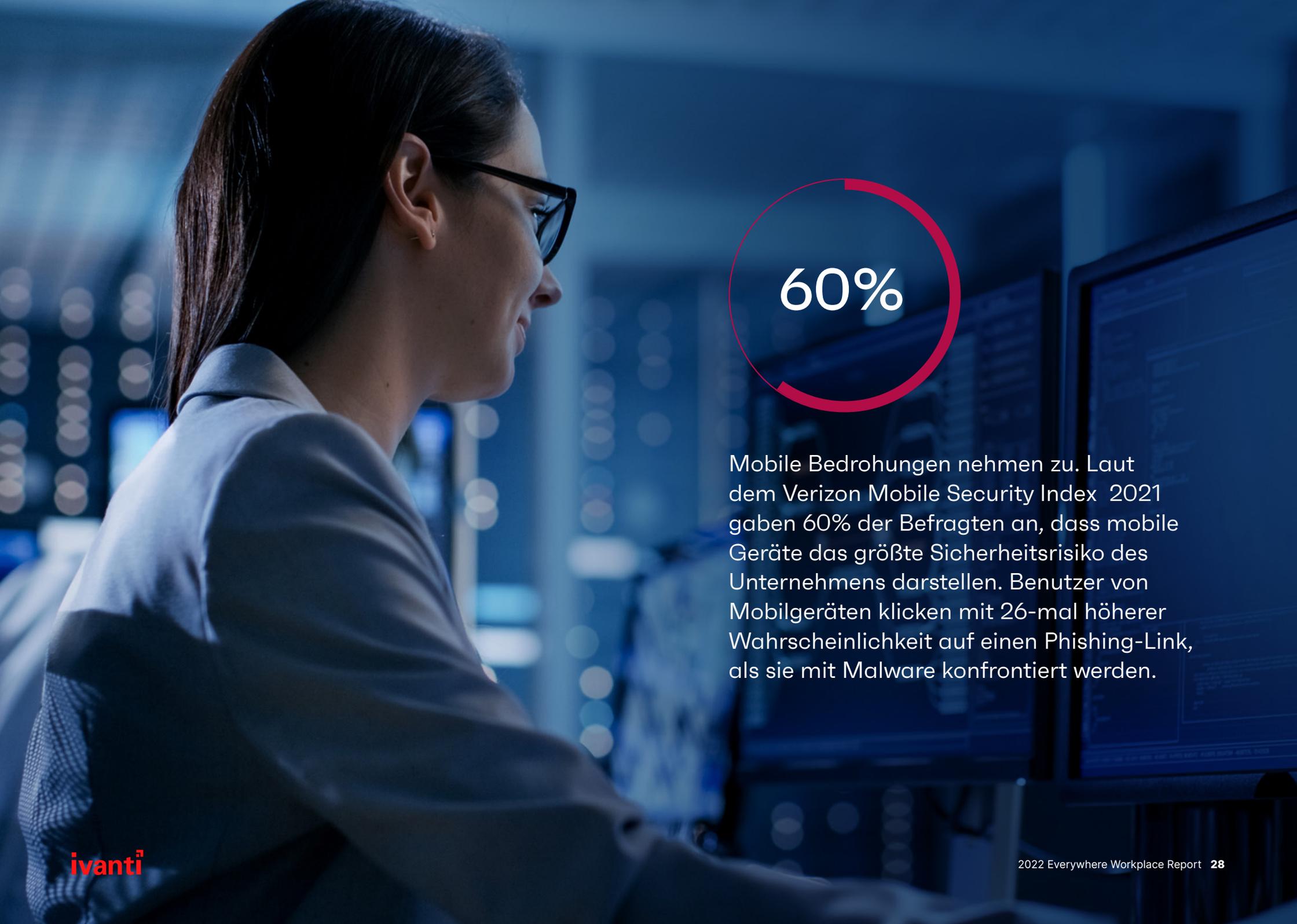
Die Entwicklung der Cybersicherheit wird eine weit verbreitete Umstellung auf das Prinzip MAP (Managen, Automatisieren, Priorisieren) beinhalten.

Die Bedrohungen für die Cybersicherheit erreichen katastrophale Ausmaße: Seit Januar 2020 ist die Zahl der Angriffe wie Phishing, bösartige Websites und Malware, die sich im Zusammenhang mit COVID-19 gegen Remote-Mitarbeiter richten, um 30.000% gestiegen. Außerdem haben wir einen Anstieg der Phishing-Versuche um 85% festgestellt (Google blockierte in einer einzigen Woche 18 Millionen Köder-Versuche zum Thema COVID-19), wobei 50% der Angriffe innerhalb von 14 bis 28 Tagen nach Verfügbarkeit des Patches stattfanden.

Mobile Bedrohungen nehmen zu. Laut dem Verizon Mobile Security Index 2021 gaben 60% der Befragten an, dass mobile Geräte das größte Sicherheitsrisiko für ihr Unternehmen darstellen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Nutzer von Mobilgeräten auf einen Phishing-Link klicken, ist 26 Mal höher als die Wahrscheinlichkeit, dass sie auf Malware stoßen.

Für wachsende Firmen und Unternehmen, die mit dem Aufwand und der Ungewissheit bei der Verwaltung ihrer Cybersicherheit konfrontiert sind, bietet Ivanti Lösungen an, die ihnen helfen, ihre Sicherheitslage durch Verwaltung, Automatisierung und Priorisierung ihrer Cybersicherheit über Benutzer, Geräte, Zugriff und Anwendungen hinweg zu verbessern.





60%

Mobile Bedrohungen nehmen zu. Laut dem Verizon Mobile Security Index 2021 gaben 60% der Befragten an, dass mobile Geräte das größte Sicherheitsrisiko des Unternehmens darstellen. Benutzer von Mobilgeräten klicken mit 26-mal höherer Wahrscheinlichkeit auf einen Phishing-Link, als sie mit Malware konfrontiert werden.

03

Ivanti und der
Everywhere
Workplace

Die Vorteile von Ivanti

Ivanti ist einer der wenigen Anbieter, der Sicherheits-, Unified-Endpoint-Management- und Servicemanagement-Lösungen vereint. Lösen Sie Vorfälle proaktiv, bevor sie auftreten, optimieren Sie den Wert Ihrer IT-Assets und bieten Sie Ihren Mitarbeitern mit der Hyperautomatisierungsplattform von Ivanti ein sicheres und kontextbezogenes Self-Service-Erlebnis. Reduzieren Sie geplante und ungeplante Ausfälle um bis zu 70%, lösen Sie bis zu 80% der Probleme, bevor sie gemeldet werden, und verbessern Sie die Erfolgsquote bei Änderungen um bis zu 95%, um den Everywhere Workplace unterstützen können.

Hervorragendes Servicemanagement beginnt bei der IT-Abteilung, erstreckt sich aber auf das gesamte Unternehmen, sodass die Benutzer überall von effizienteren, individuelleren und komfortableren vernetzten Erlebnissen profitieren. Der Standort sollte keine Rolle spielen, wenn es darum geht, fantastische Mitarbeitererlebnisse zu schaffen. Unternehmen müssen dabei sicherstellen, dass sie konsistente und ansprechende Erlebnisse für die hybriden Arbeitskräfte von heute und morgen bieten.

70%

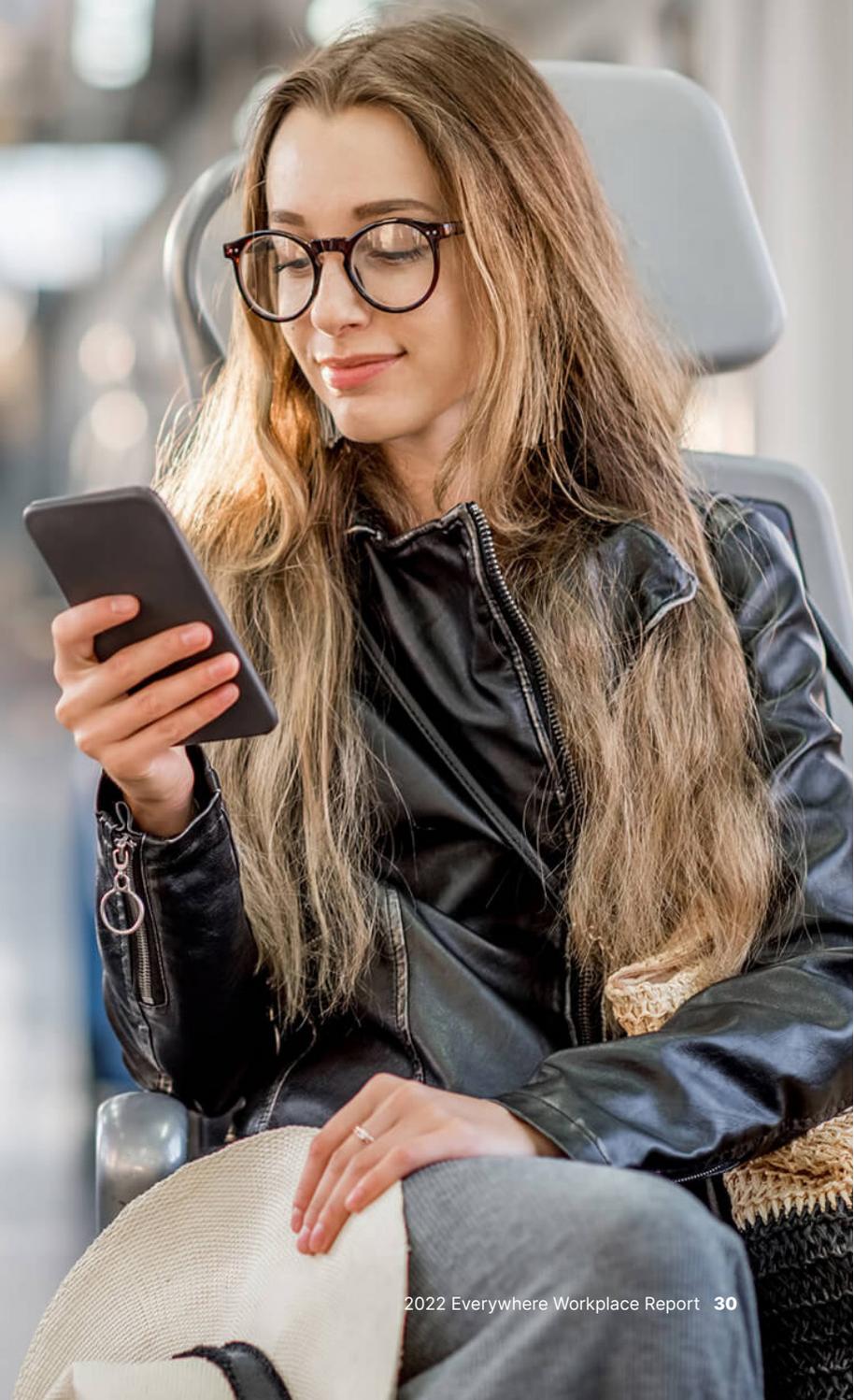
Reduzieren Sie geplante und ungeplante Ausfälle um bis zu 70%

80%

Bis zu 80% der Probleme können gelöst werden, bevor die Nutzer sie melden

95%

Verbesserung der Erfolgsquote bei Neuerungen um bis zu 95%





Security/UEM:

Ivanti UEM bietet Transparenz und hilft bei der Durchsetzung der grundlegenden Richtlinienkonfiguration auf allen Geräten. Für alle Endgeräte bieten wir Patch Intelligence und Patch Management für kontinuierliches Schwachstellenmanagement. Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) bietet Funktionen zum Schutz vor Geräte-, Netzwerk-, App- und Phishing-Angriffen. Kunden können auf der Grundlage des Vulnerability Risk Rating (VRR) schnell handeln, das die Auswirkungen und das Risiko von Angriffen eindeutig widerspiegelt. Die neuen Funktionen von Ivanti Patch Intelligence powered by RiskSense bieten einen erweiterten Kontext in Schwachstellenbedrohungen, der priorisierte Patch-Aktionen mit Einblick in die nicht konformen Rechner in Ihrer Umgebung ermöglicht, um einen risikobasierten Ansatz für das Schwachstellenmanagement zu gewährleisten.

Außerdem bietet Ivanti passwortlose MFA mit FIDO2 und zusätzliche Faktoren wie Biometrie, Push-Benachrichtigungen und verwaltete Geräte als ID und OTPs. Ivanti UEM bietet Verwaltungsfunktionen für iOS-, Android-, Windows-, Linux-, ChromeOS-, Wearables- und IoT-Geräte, mit Unterstützung für modernes und Client-Management, verfügbar vor Ort und über Cloud SaaS.



Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) bietet Funktionen zum Schutz vor Geräte-, Netzwerk-, App- und Phishing-Angriffen. Kunden können schnell handeln, basierend auf dem Vulnerability Risk Rating (VRR), das die Auswirkung und das Angriffsrisiko eindeutig widerspiegelt.



ITSM/ITAM:

Kunden von Ivanti können:

- Die Effizienz und Verantwortlichkeit verbessern und gleichzeitig die Verluste von Assets minimieren (City of Seattle).
- Das Kundenerlebnis mit einem Tool verbessern, an dem auch andere Abteilungen teilhaben möchten (Victoria University).
- Probleme beheben, bevor die Mitarbeiter merken, dass sie auftreten (SouthStar Bank).

Unternehmen können jetzt alle IT-Ressourcen, die mit ihren Netzwerken verbunden sind, in Echtzeit erkennen und inventarisieren. Innerhalb von Minuten erhalten Sie genaue und verwertbare Einblicke in alle Ihre Hardware- und Software-Assets, Ihre Cloud- und Edge-Umgebungen und die darüber liegenden Anwendungen, um die Betriebszeit, die Kapitalrendite, die Lösungszeiten, die Sicherheit und die Gesamtleistung der Assets zu verbessern. Kontextbezogene und umsetzbare Einblicke in die Assets ermöglichen eine fundierte Entscheidungsfindung und die proaktive Behebung von IT-Problemen und Sicherheitsschwachstellen.



Jetzt können Sie innerhalb von Minuten genaue und umsetzbare Einblicke in alle Ihre Hardware- und Software-Assets, Ihre Cloud- und Edge-Umgebungen und darüber liegenden Anwendungen erhalten, um die Betriebszeit, den Return on Assets, die Lösungszeiten, die Sicherheit und die Gesamtleistung der Assets zu verbessern.



Nomadic Norman

IT, digitales Marketing

Standort: Überall

Geräte: Laptop, Tablet, Smartphone, VR-Headsets

Anwendungen: Spezialanwendungen, kreative Anwendungen, IT-Helpdesk-Dienste

Prioritäten und Anliegen: Die Freiheit, von überall aus zu arbeiten, freies Reisen und nahtlos funktionierende und innovative Technik



Hybrid Harriet

Finanzdienstleistungen, freiberufliche Dienstleistungen

Standort: Zuhause und im Büro

Geräte: Laptop und Smartphone

Anwendungen: E-Mail, CRM-Anwendungen und Tools für die Videozusammenarbeit

Prioritäten und Anliegen: Work-Life-Balance, halbwegs regelmäßiger Kontakt zu Kollegen sowie elterliche Pflichten



Remote Rosie

E-Commerce, Marketing, Verlagswesen

Standort: Zuhause

Geräte: Laptop und Smartphone

Anwendungen: Tools für die Remote-Zusammenarbeit und Cloud-Suites

Prioritäten und Anliegen: Wohlbefinden, elterliche Pflichten, Work-Life-Balance und Karriereentwicklung



Desktop Daniel

Logistik und Fertigung

Standort: Büro

Geräte: Desktop-Computer

Anwendungen: Produktivitätssuites, ERP-Systeme

Prioritäten und Anliegen: Karriereentwicklung

Personas

Die Everywhere Workplace Umfrage bietet eine Fülle von Einblicken in die Motivationen, Vorlieben, Pläne und Herausforderungen der Arbeitnehmer. Obwohl jede Antwort individuell ist und es wichtig ist, dass Arbeitgeber die Bedürfnisse des Einzelnen berücksichtigen, ist es hilfreich, thematische Elemente zu berücksichtigen, um die Ergebnisse der Umfrage effizient zu nutzen. Zu diesem Zweck haben wir vier Personas erstellt, die die wichtigsten Themen aus der Umfrage zusammenfassen.

Über Ivanti

Ivanti macht den Everywhere Workplace möglich. Im Everywhere Workplace nutzen Mitarbeiter unzählige Geräte, um über verschiedene Netzwerke auf IT-Anwendungen und Daten zuzugreifen und so von überall aus produktiv arbeiten zu können. Die Automatisierungsplattform Ivanti Neurons verbindet die branchenführenden Lösungen von Ivanti für Unified-Endpoint-Management, Zero-Trust-Security und Enterprise-Service-Management. Sie bietet so eine einheitliche IT-Plattform, die es Geräten ermöglicht, sich selbst zu reparieren und abzusichern, und Anwendern die Möglichkeit zum Self-Service gibt. Mehr als 40.000 Kunden, darunter 96 der Fortune 100, haben sich für Ivanti entschieden, um ihre IT-Assets von der Cloud bis zum Edge zu erkennen, zu verwalten, zu sichern und zu warten und ihren Mitarbeitern ein hervorragendes Endbenutzererlebnis zu bieten, egal wo und wie sie arbeiten. Für weitere Informationen besuchen Sie www.ivanti.de und folgen Sie [@Golvanti](https://twitter.com/Golvanti).

Über die Experten zur Zukunft der Arbeit



Meghan M. Biro

Gründerin von TalentCulture

Meghan M. Biro ist eine weltweit anerkannte HR-Tech-Analystin, Autorin, Vortragsrednerin und Markenstrategin. Sie ist die Gründerin von TalentCulture und Gastgeberin von #WorkTrends, einem beliebten Podcast und Twitter Chat. Ihre Karriere umfasst die Bereiche Recruiting, Talentmanagement, digitale Medien und Markenstrategie für Hunderte von Unternehmen, von Startups bis hin zu globalen Marken wie Microsoft, IBM und Google. Meghan ist regelmäßig bei Forbes, SHRM und einer Vielzahl anderer Medien zu finden. Sie finden sie auch auf Twitter, LinkedIn und Instagram @MeghanMBiro.



Harold Sinnott

Arbeitsplatz-Futurist und digitaler Berater

Harold Sinnott ist ein Technologie-Influencer, Vortragsredner, Autor und Digitalberater, der sich auf neue Technologien, digitale Transformation und die Zukunft der Arbeit spezialisiert hat. Er verfügt über umfangreiche Führungserfahrung in Branchen wie Telekommunikation, Gesundheitswesen und Finanzdienstleistungen.

Er arbeitet für B2B-Tech-Marken, um ihnen zu helfen, Sichtbarkeit und Skalierung zu erreichen, indem er die Macht der sozialen Medien in einer Vielzahl von Marktsegmenten nutzt, einschließlich: Mobile, Cloud, 5G, Automatisierung, RPA, IoT, AI, AR, VR, Big Data und Cybersecurity.

Harold Sinnott, der in mehreren Disziplinen der Spitzentechnologie weltweit als führender Experte anerkannt ist, wird immer wieder zu den einflussreichsten Persönlichkeiten im Bereich der digitalen Disruption und der Spitzentechnologie gezählt.



Ira Wolfe

Präsident und Chief Googlization Officer bei Success Performance Solutions

Ira S. Wolfe ist Präsident der Poised for the Future Company, Gründer von Success Performance Solutions, TEDx-Redner, Top-5 der Global Thought Leader für die Zukunft der Arbeit und des Personalwesens (Thinkers360), AQ Level 2 Professional und Moderator des beliebten Podcasts Geeks Geezers Googlization. Er ist der Autor von 5 Büchern, darunter Perfect Labor Storm und sein neuestes Buch Recruiting in the Age of Googlization, das jetzt in der 2. Ira wurde zu einem der Top-100 der HR-Influencer im Jahr 2021 gewählt.

2022 Everywhere Workplace Report



www.ivanti.de

+49 (0)69 66 77 80 134

contact@ivanti.de