



Bericht 2023:

Eine bessere Zukunft der Arbeit von jedem Ort aus

Was passiert, wenn Mitarbeiter jederzeit und überall arbeiten wollen ... aber Ihr Unternehmen nicht dafür gerüstet ist, dies zu ermöglichen?

Eine neue Studie von Ivanti erforscht ungenutzte Möglichkeiten.



Inhalt:

01 Unruhig bei der Arbeit

02 Demokratisierung
hybrider Arbeit

03 Das Arbeiten von jedem
Ort aus gestalten

Arbeitgeber und Arbeitnehmer befinden sich in einem Ringen um die Festlegung von Zeit, Ort und Art der Arbeit.

Die meisten Mitarbeiter möchten überall aus arbeiten können – im Büro, wenn die Besprechungen es erfordern, zu Hause (oder unterwegs), wenn es ihnen nützt. Die Umsetzung des Arbeitens von jedem Ort aus erfordert jedoch einen Wandel in der Denkweise, der Kultur und der Technologie. Und diese sicher zu gestalten, wird zu den wichtigsten Prioritäten – und Errungenschaften – des Jahres 2023 gehören.

Ivanti befragte **8.400 Büroangestellte, IT-Fachleute und C-Level-Führungskräfte** auf der ganzen Welt, um die Einstellungen, Erwartungen und Herausforderungen zu verstehen, denen sich zukunftsorientierte Unternehmen und ihre Mitarbeiter stellen müssen. Unser Ziel: die Maßnahmen aufzuzeigen, die Unternehmen ergreifen müssen, um ihre Vision der „Zukunft der Arbeit“ im Jahr 2023 und darüber hinaus zu verwirklichen.

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 verbundenen Unternehmen (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 Nutzung dieses Dokuments und keine Verantwortung für eventuelle Fehler in diesem Dokument und verpflichtet sich auch nicht, die darin enthaltenen Informationen zu aktualisieren. Aktuelle Produktinformationen finden Sie unter [ivanti.com](https://www.ivanti.com).

Unruhig bei der Arbeit

Eine neue Studie von Ivanti zeigt, dass Burnout und Unzufriedenheit bei Wissensarbeitern – insbesondere bei jüngeren Mitarbeitern – weitverbreitet sind. Die Zahlen sind besorgniserregend.

Quiet Quitting (innere Kündigung): sich bei der Arbeit kaum anstrengen



1 von 3

Büroangestellten unter 40
gibt „Quiet Quitting“ zu

Unsere Untersuchungen zeigen, dass fast 1 von 3 Büroangestellten unter 40 Jahren zugibt, „stillschweigend zu kündigen“ („Quiet Quitting“), und mehr als 1 von 4 unter 40 Jahren erwägt, in den nächsten 6 Monaten seinen Arbeitsplatz zu verlassen. Andere Marktforschungen bestätigen diese Ergebnisse. Eine großangelegte Umfrage von Gallup zum Beispiel ergab ein historisch niedriges Niveau des Mitarbeiterengagements auf der ganzen Welt: 33 % in den USA, 23 % in Lateinamerika, 17 % in Ostasien und 14 % in Europa.¹



“

„Wir leben in einer Zeit, in der die Arbeit in einer zunehmend mobilen und technikaffinen Welt stattfindet. Die Mitarbeiter messen ihre Arbeitgeber – und wie viel sie bereit sind, in sie zu investieren – an der Flexibilität ihres Arbeitsplatzes. Die Unternehmen, die sich darauf konzentrieren, für ihre Mitarbeiter zu einem Ort zu werden, an dem sie sich wohlfühlen und ihre Karriere langfristig aufbauen können, werden im Kampf um die besten Talente immer die Nase vorn haben.“

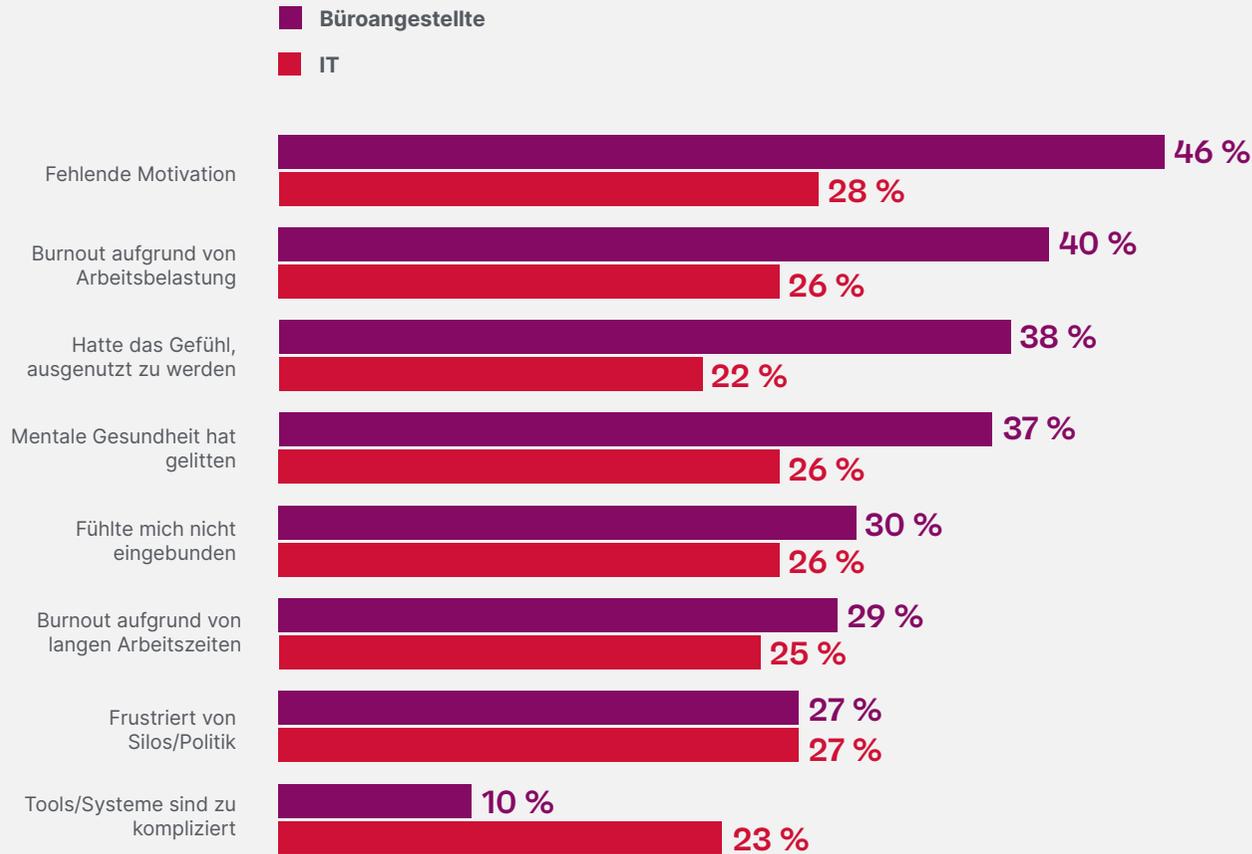


Jeff Abbott
Chief Executive Officer bei Ivanti

Warum wählen Mitarbeiter die „innere Kündigung“?



Warum haben Sie innerlich gekündigt?
Wählen Sie alle zutreffenden Punkte aus.



Der Grund für diese Bereitschaft zum Gehen? Es ist nicht so, wie Sie vielleicht denken. Büroangestellte, die darüber nachdenken zu kündigen, sagen, dass sie ausgebrannt sind und das Gefühl haben, dass ihre psychische Gesundheit leidet. Ein höheres Gehalt ist wichtig, aber es rangiert auf Platz 3 hinter Themen wie psychischen Gesundheit und der Lebensqualität.



Mehr als 1 von 4

Büroangestellten unter 40 sagt, dass er/sie darüber nachdenkt, seine/ihre Stelle in den nächsten 6 Monaten zu verlassen.



Eine Revolution der Arbeitskultur entfaltet sich weltweit

Die Mitarbeiter verlangen nach neuen Arbeitsmethoden. Sie wollen sich ihre persönliche Zeit bewahren und die belastendsten Aspekte des Arbeitslebens minimieren: lange Arbeitswege, Abwesenheit von der Familie und negative Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden. Aber bisher tasten sich die Arbeitgeber nur langsam vor und betrachten virtuelles Arbeiten immer noch als ein Experiment, das vielleicht noch rückgängig gemacht wird.

„Was wir sehen, ist ein grundlegendes Missverhältnis zwischen der Nachfrage der Unternehmen nach Talenten und der Zahl der Arbeitnehmer, die bereit sind, diese zu liefern [...] die Pandemie hat dazu geführt, dass immer mehr Menschen neu bewerten, was sie von einem Job – und vom Leben – erwarten, wodurch ein großer Pool von aktiven und potenziellen Arbeitnehmern entsteht, die den traditionellen Weg meiden.“²

McKinsey & Company

Unternehmen können sich aus diesem Problem nicht herauswinden, wenn sie neue Mitarbeiter einstellen. Stattdessen müssen sie die Auswirkungen der Abkopplung der Mitarbeiter – auf Leistung, Gemeinschaft und Moral – unter die Lupe nehmen und sich für eine mutige neue Vision zur **Aktivierung und Inspiration von Talenten** entscheiden.

Eine Denkweise des Arbeitens von jedem Ort aus annehmen

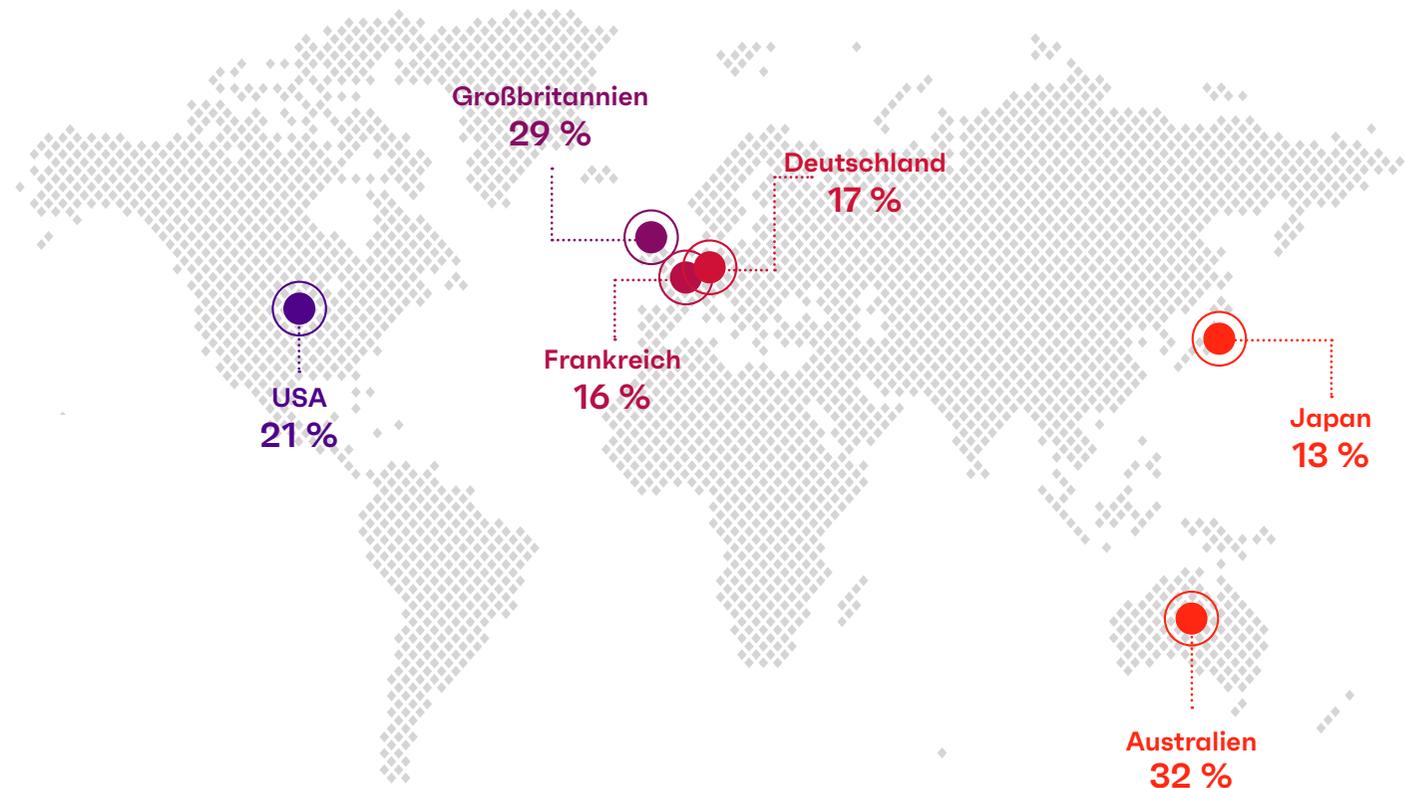
Das Wesen der Beschäftigung hat sich dramatisch verändert und ist unbeständiger und dynamischer geworden als alles, was wir bisher erlebt haben. Die **freiwillige Kündigungsrate** war in den USA im Jahr 2022 um 25 % höher als im Dezember 2019.³ In Europa, wo der Umsatz üblicherweise niedriger ist, sind die Kündigungsraten ebenfalls hoch – selbst in

einer schwierigen Wirtschaftslage. So geben zum Beispiel 29 % der Arbeitnehmer in Großbritannien an, dass sie in den nächsten sechs Monaten eine Kündigung in Erwägung ziehen.

Viele Marktforschungsunternehmen, darunter auch Gartner, sind der Meinung, dass diese hohe

Fluktuationsrate nicht so schnell wieder auf das Niveau von vor der Pandemie zurückkehren wird ... wenn überhaupt: „Diese steigende Fluktuation ist keine vorübergehende Erscheinung, sondern **ein grundlegender Wandel** bei Mitarbeitern in den USA.“⁴

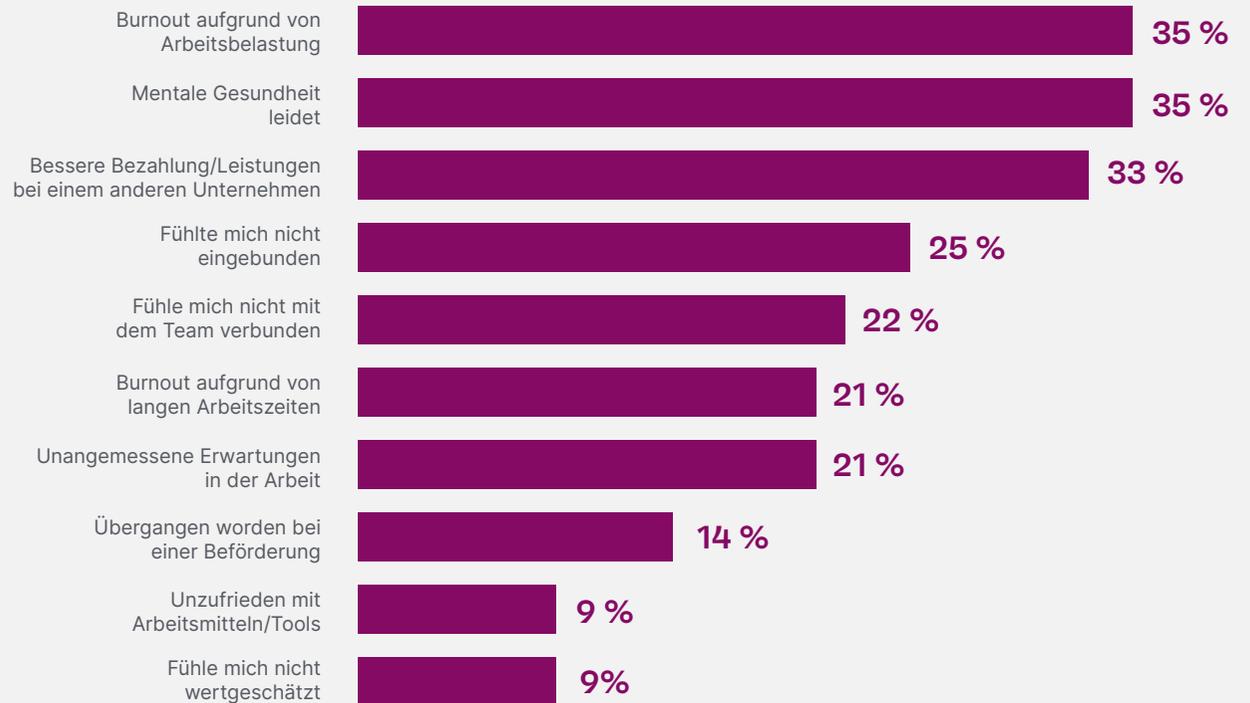
Arbeitnehmer in Großbritannien und Australien geben am ehesten an, dass sie eine Kündigung in Erwägung ziehen.





Was ist der Grund für die Abkehr? Mentale Gesundheit und Burnout.

F: Was sind die Hauptgründe, warum Sie erwägen, Ihre derzeitige Stelle zu kündigen? (Wählen Sie drei aus.)



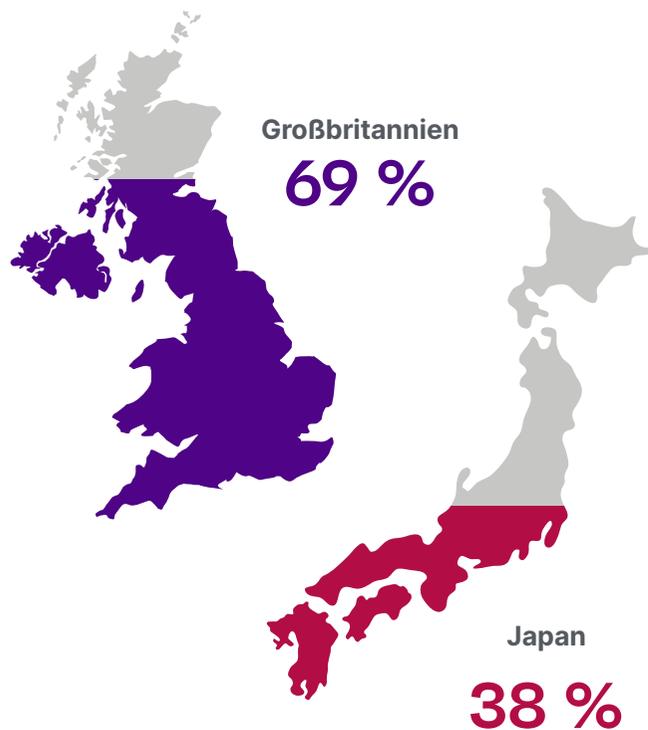
Anstatt zu leugnen oder zu zögern, müssen sich die Unternehmen anpassen. Schnell. Komplett. Dramatisch. Der Wettlauf um die **besten Mitarbeiter** ist in vollem Gange. Um dies zu erreichen, müssen wir die Art und Weise, wie wir arbeiten, grundlegend ändern – mit Themen wie Cybersicherheit, Arbeitsplatzkultur und den Technologien und Tools, die Mitarbeiter nutzen, um produktiv zu bleiben und zusammenzuarbeiten.

Demokratisierung hybrider Arbeit

Alle Büroangestellten – nicht nur die Spitzenkräfte –
wünschen sich Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort
der Arbeit. Können Unternehmen das schaffen?

Die Untersuchungen von Ivanti zeigen, dass viele Arbeitgeber bereits hybride und flexible Arbeitsmöglichkeiten anbieten. Etwas mehr als die Hälfte der von uns befragten Büroangestellten hat derzeit die Möglichkeit, vollständig remote oder hybrid zu arbeiten. Und im Großen und Ganzen sehen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Unternehmensleiter klare Vorteile, einschließlich einer höheren Arbeitsmoral.

Länder mit dem höchsten und niedrigsten Anteil an hybrider/virtueller Arbeit

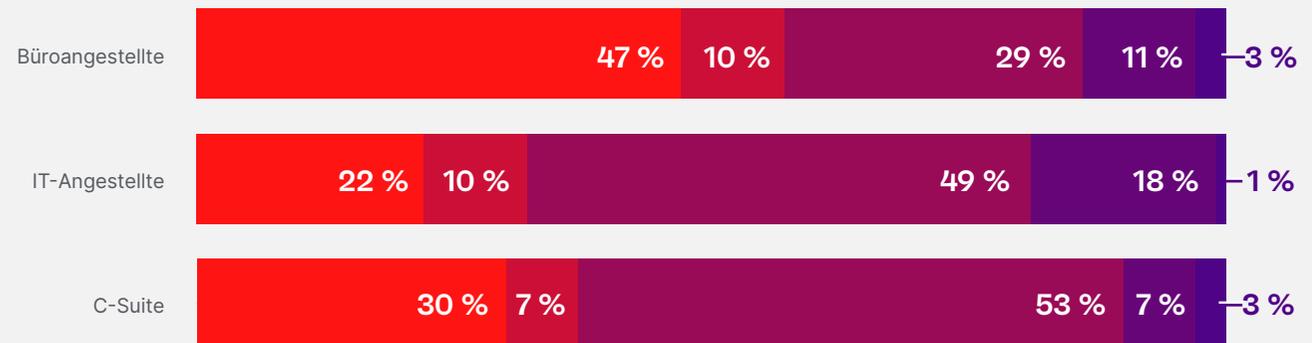


Fast die Hälfte der Wissensarbeiter arbeitet wieder im Büro



Wie lässt sich Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis am besten beschreiben?

- Vollzeit im Büro
- Hybrid; Arbeitgeber kontrolliert Zeitplan
- Hybrid; Arbeitnehmer kontrolliert Zeitplan
- Vollzeit zu Hause
- Von überall aus arbeiten



Der hybride Auftrieb

Führungskräfte:

71 %

sagen, dass Remote-Arbeit sich positiv auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter auswirkt

Büroangestellte:

66 %

sagen, dass sie keine negativen Auswirkungen von hybrider/virtueller Arbeit erfahren haben

Nur

2 %

glauben, dass sie aufgrund von hybrider Arbeit bei einer Beförderung übergangen wurden

57 %

der IT-Angestellten, die in Deutschland befragt wurden, würden eine Gehaltskürzung hinnehmen, um remote arbeiten zu dürfen

1 von 5

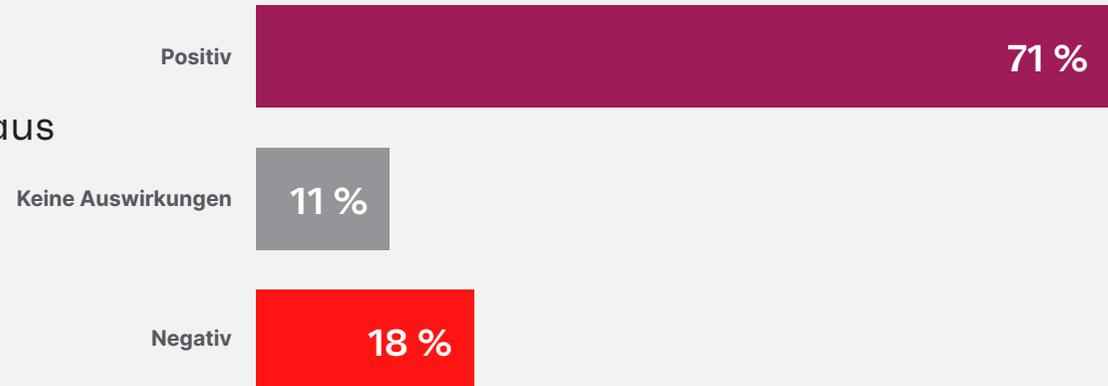
US-amerikanischen Büroangestellten, die befragt wurden, würden eine Gehaltskürzung hinnehmen, um remote arbeiten zu dürfen

CEOs:

Hybridarbeit wirkt sich positiv auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter aus

F:

Welche Auswirkungen hat Remote-Arbeit auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter?



Es gibt Herausforderungen in Bezug auf hybride/ Remote- Arbeit, die noch gelöst werden müssen.

Es gibt jedoch noch einige Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Die dringendsten davon: Die Art und Weise, wie die Vorteile der Remote-Arbeit verteilt wurden, hat zu einem Kulturproblem innerhalb der Unternehmen geführt – ein Fall von „Haben“ und „Nichthaben“.

Unsere Forschung zeigt, dass es ein Zwei-Klassen-System gibt. Zum Beispiel geben 43 % der Büroangestellten an, dass sie die Möglichkeit haben, remote zu arbeiten oder einen hybriden Arbeitsplan zu erstellen, bei dem sie selbst bestimmen können, an welchen Tagen sie ins Büro kommen – aber 71 % wünschen sich das, **eine Lücke von 28 Punkten**, die wir als Präferenzlücke bezeichnen. Bei IT-Mitarbeitern und C-Level-Führungskräften ist die Präferenzlücke viel kleiner (nur 13 bzw. 12 Punkte).

Ein großer Teil der Wissensarbeiter wünscht sich die Flexibilität, die mit hybrider oder Remote-Arbeit einhergeht, aber sie wird ihnen derzeit verwehrt. Unternehmen mit großen Präferenzlücken – insbesondere bei schwer zu besetzenden Stellen – werden weiterhin Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.



Wissensarbeiter



1 von 5 US-Angestellten würden für Remote-Arbeit eine Gehaltskürzung hinnehmen.

Wie groß ist diese Gehaltskürzung? Deutsche Arbeitskräfte sagen 9 %.

Führungskräfte

33 % der britischen CEOs geben an, dass sie Gehaltskürzungen für Mitarbeiter, die remote arbeiten dürfen, in Betracht ziehen würden.



Und denken Sie daran: Zeit und Ort sind nicht der einzige Reibungspunkt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Unsere Studie zeigt auch, dass ein großer Teil der Arbeitnehmer von den Tools, die sie bei der Arbeit verwenden, frustriert ist ... so frustriert, dass 22 % der befragten IT- und Sicherheitsexperten sagen, dass sie in Erwägung ziehen, ihren Job zu kündigen, teilweise wegen der Anwendungen und technischen Tools, die sie bei der Arbeit verwenden müssen.

Wenn mehr Mitarbeiter die Zeit, den Ort und die Tools frei wählen können, mit denen sie am besten arbeiten, wird Ihr Unternehmen zu einem **Destinationsunternehmen** – die Art von Institution, für die Menschen alles tun, um dort zu arbeiten.

“

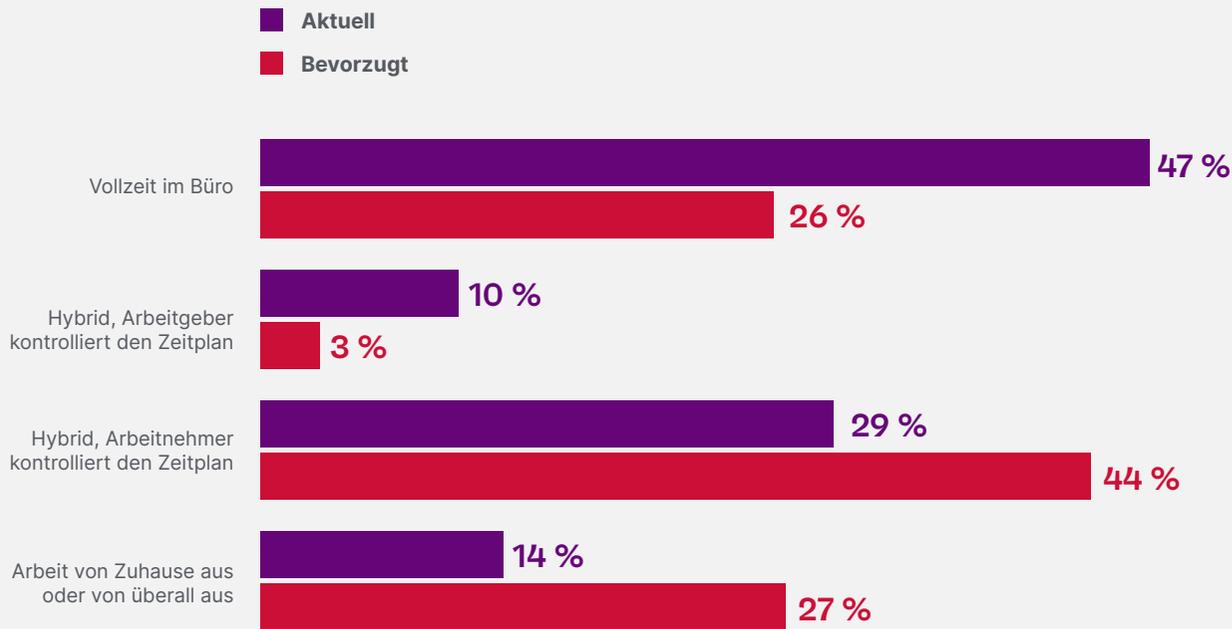
„Einige Unternehmen nehmen eine starre Haltung ein und sagen im Wesentlichen: ‚Die Mitarbeiter sind im Büro produktiver. Also müssen sie auch dort arbeiten.‘ Wir sind der Meinung, dass Arbeitgeber die Gleichung umdrehen und sich fragen sollten: ‚Wie kann ich meinen Mitarbeiter die Tools und Schulungen an die Hand geben, damit sie von überall aus effektiv arbeiten können?‘ Solange Unternehmen Schwierigkeiten haben, wichtige Talente einzustellen, müssen sie Wege finden, die Präferenzlücke zu schließen.“



Nicholas Bloom
William Eberle Professor of Economics
an der Stanford University

Ein Zwei-Klassensystem: Wie die Menschen derzeit arbeiten vs. wie sie arbeiten wollen

F: Wie lässt sich Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis am besten beschreiben? Was würden Sie bevorzugen?



Vergleich Präferenzlücken

28 % Büro-angestellte
13 % IT-Angestellte
12 % C-Level Führungskräfte

Die Präferenzlücke ist die Differenz zwischen dem Wunsch des Einzelnen, hybrid oder virtuell zu arbeiten, und seiner derzeitigen Fähigkeit, dies zu tun. Je größer die Lücke ist, desto größer ist die Diskrepanz zwischen den bevorzugten Arbeitsvereinbarungen und dem Status Quo.



Der Business Case für das Arbeiten von jedem Ort aus

Die Einführung eines Modells für das Arbeiten von jedem Ort aus – und die Ausweitung der Zahl der Menschen, die auf diese Weise arbeiten – ist nicht nur für die Mitarbeiter gut. Es kommt auch der Bilanz zugute.



Kosten reduzieren

Ganze 81 % der von Ivanti in Deutschland befragten C-Level-Führungskräfte geben an, dass sie aufgrund von Hybrid-/Remote-Arbeit die Bürofläche reduziert haben oder dies planen – eine erhebliche Kosteneinsparung.

Immobilien sind nicht die einzige Quelle für Ersparnisse. Die Anfangsphase der Umstellung auf das Arbeiten von jedem Ort aus war durch eine starke Ausbreitung der Geräte gekennzeichnet. Jetzt haben Unternehmen die einmalige Gelegenheit, ihre Technologiepakete kritisch zu bewerten und **Bereiche zu identifizieren, die optimiert oder konsolidiert werden können**. Ein solch bewusster und durchdachter Ansatz kann verschwendete Technologieausgaben aufdecken.

Die Erfahrung der Mitarbeiter verbessern

Hybrid- und Remote-Arbeitsoptionen steigern die Mitarbeiterzufriedenheit und ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.⁵ Ganze 62 % der von uns in Deutschland befragten Führungskräfte sagen, dass **Remote-Arbeit sich positiv auf die Arbeitsmoral auswirkt**. Darüber hinaus hat diese Steigerung auch Einfluss auf die Mitarbeiterbindung und die Produktivität.

Dennoch müssen Unternehmen der digitalen Mitarbeitererfahrung (DEX) große Aufmerksamkeit schenken. Wenn Mitarbeiter außerhalb ihres Büros arbeiten, fügen sie ihrem Arbeitsalltag noch mehr digitale Interaktionen hinzu – von Technologien für die Zusammenarbeit bis hin zu Schnittstellen für die Cybersicherheit. Unternehmen sollten verfolgen, wie Mitarbeiter diese neuen Erfahrungen verhandeln, um Reibungsverluste zu vermeiden und die Produktivität zu steigern. Unsere Untersuchung zeigt, dass nur 47 % der Unternehmen in Überwachungstools zur Messung des DEX investiert haben.

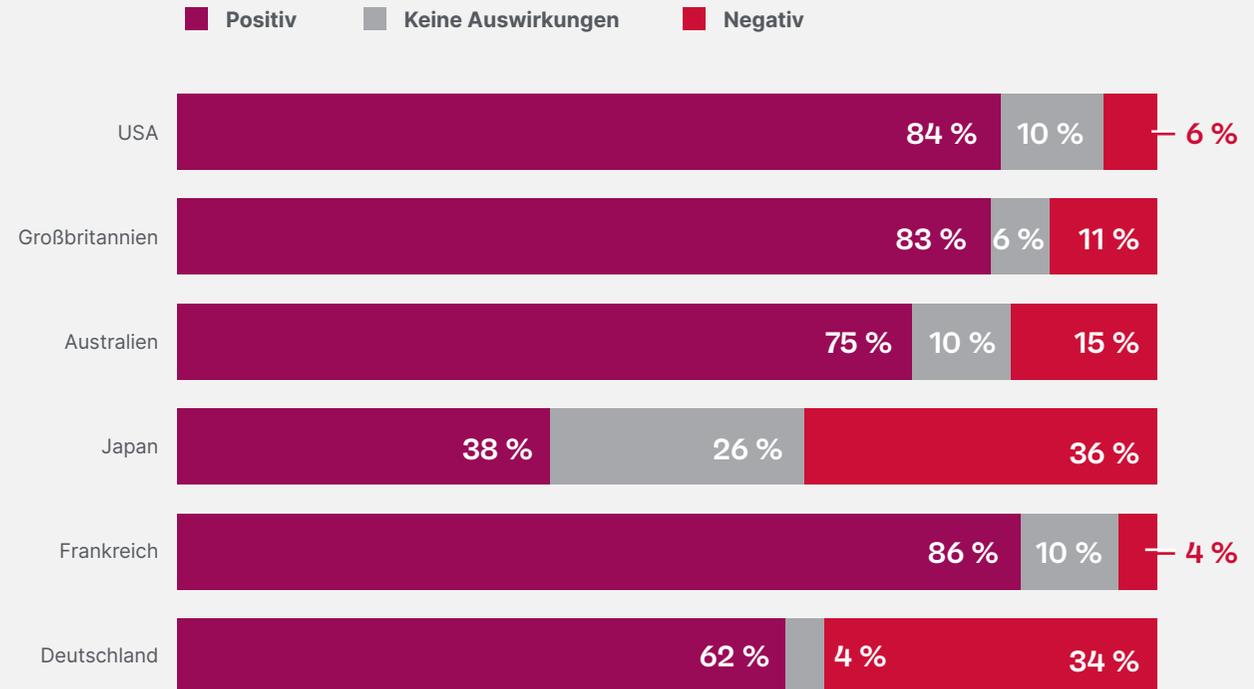
Was ist DEX?

Es ist die Abkürzung für **Digitale Mitarbeitererfahrung (Digital Employee Experience)**: die Tausenden von **Mikro-interaktionen**, die Ihre Mitarbeiter täglich mit der Technologie haben und wie sie sich auf ihre Erfahrung und Produktivität auswirken.

In den meisten Ländern hat Remote-Arbeit einen positiven Einfluss



Welche Auswirkungen hat Remote-Arbeit auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter?



Antworten nur von C-Level-Führungskräften (n=600).



Die große Mehrheit der Mitarbeiter (74 %) sagt, dass sie heute produktiver ist als vor 2020.



Steigerung der Produktivität

Trotz der Befürchtungen, dass Remote-Arbeit die Produktivität beeinträchtigen würde, gibt es dafür keine Beweise. Die Studie von Ivanti zeigt, dass die große Mehrheit der Mitarbeiter (74 %) sagt, dass sie heute produktiver sind als vor 2020. Darüber hinaus ermöglichen neue Tools den Arbeitgebern eine proaktivere **Ermittlung und Lösung von** technikbezogenen Leistungs- und Produktivitätsproblemen. Hier kommen die sogenannten „selbstreparierenden“ Systeme ins Spiel, die eine Kombination aus KI, maschinellem Lernen und Fernüberwachung nutzen, um technologische Ausfälle am Arbeitsplatz zu beheben – unabhängig vom Standort des Geräts – bevor ein Mitarbeiter sie überhaupt bemerkt.

Das Arbeiten von jedem Ort aus gestalten

Die Zukunft der Arbeit erfordert kühnes Denken, nicht eine reaktive „Was machen die anderen?“-Mentalität.

Die Grundlagen des Arbeitslebens haben sich unwiderruflich verändert. Die Frage ist nicht, ob man den Arbeitnehmern mehr Freiheit einräumen sollte, das Wann, Wo und Wie der Arbeit zu bestimmen (dieser Zug ist abgefahren). Stattdessen müssen sich die Arbeitgeber auf die Umsetzung konzentrieren: **Investieren Sie in die richtigen Menschen, Technologien, Prozesse und die richtige Kultur**, um die Zukunft der Arbeit zu sichern.

1. Investieren Sie in Überall-erledigen-Technologien

Die meisten Unternehmen haben in Technologien für die Zusammenarbeit investiert – ein Muss für verstreute Teams, die synchron arbeiten. Jetzt ist es an der Zeit, über die Zusammenarbeit nicht nur in Bezug auf die Kommunikation, sondern auch in Bezug auf den Prozess nachzudenken. Aus der Sicht der Mitarbeiter macht ein **vereinfachtes unternehmensweites Servicemanagement** das Arbeitsleben einfacher und produktiver, unabhängig vom Standort. Aus der Sicht des Managements geht es vor allem um Geschwindigkeit und Skalierung.

Der Weg in die Zukunft?

Eine einzige und sichere Plattform, mit der Sie Folgendes tun können:



Automatisieren Sie Arbeitsabläufe über Abteilungen und Funktionen hinweg.



Orchestrieren Sie komplexe Prozesse mühelos.

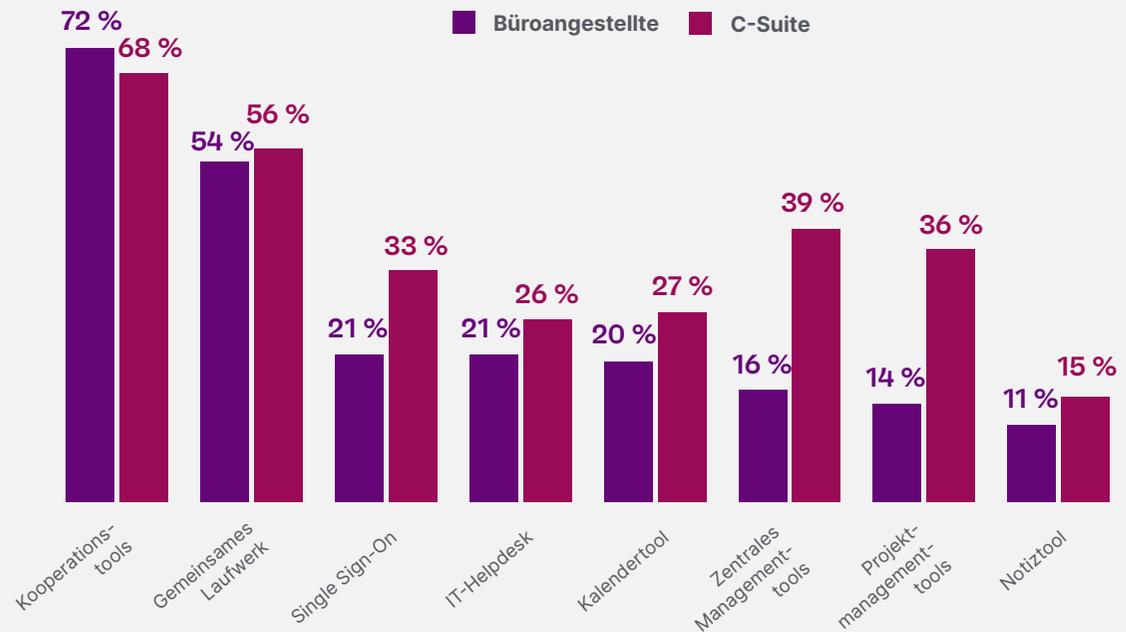


Schaffen Sie eine gemeinsame Erfahrung mit Technologie für alle Teams.

Kooperationstools sind für die Produktivität von entscheidender Bedeutung



Welche Tools haben sich als besonders hilfreich erwiesen, um die Produktivität in einer Remote- oder Hybrid-Arbeitsumgebung zu steigern?



2. Hinterfragen Sie, wie Sie über Sicherheit denken

Wenn Mitarbeiter virtuell arbeiten, gibt es weniger Kontrolle über ihre Aktivitäten, was bedeutet, dass Unternehmen zusätzliche Risiken auf sich nehmen:

36 %

sehen eine Zunahme von nicht zugelassenen Geräten, die auf das Netzwerk zugreifen

26 %

erleben einen Aufschwung der Schatten-IT

20 %

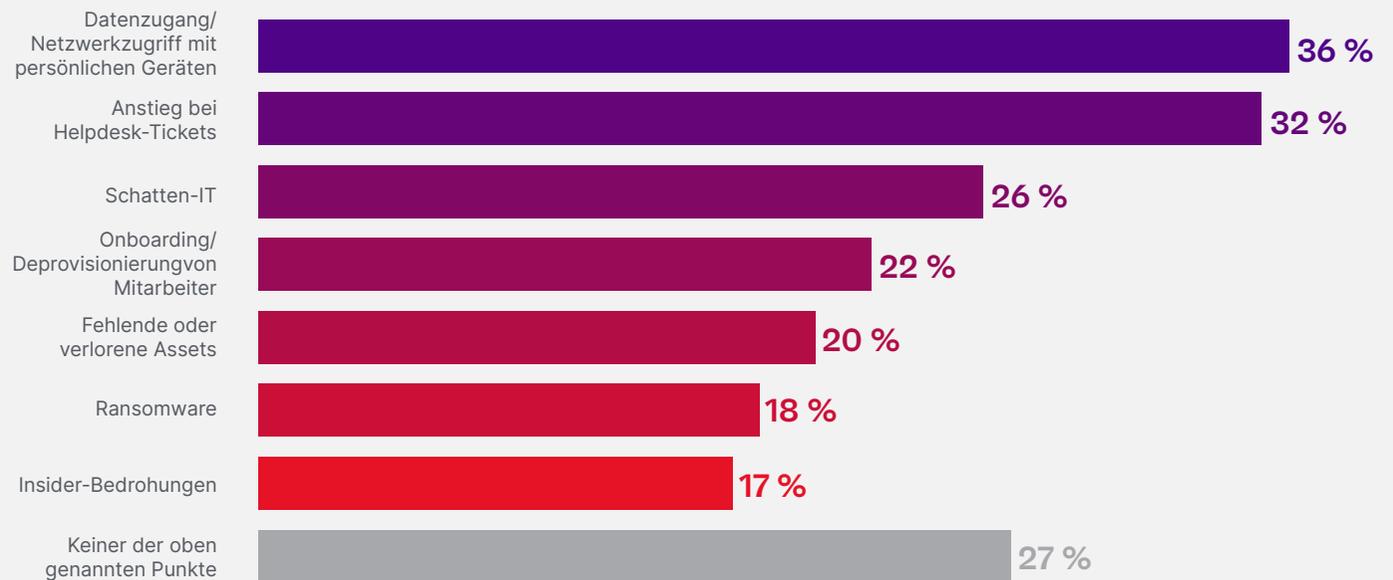
berichten über eine Zunahme von vermissten oder verlorenen Assets

Da in einer Umgebung, in der von jedem Ort aus gearbeitet wird, so viele Geräte online gehen, stehen die Sicherheitsteams unter enormem Druck – sowohl in Bezug auf die Arbeitsbelastung als auch auf die Komplexität. Um einen Teil dieses Drucks abzubauen, sollten Arbeitgeber **in eine unternehmensweite, risikobasierte Strategie investieren:**

- **Beziehen Sie den Geschäftsbereich** in alle Diskussionen über Sicherheitskontrollen ein, um sicherzustellen, dass die Produktivität nicht beeinträchtigt wird.
- Stellen Sie sicher, dass Remote-Arbeiter die **relevante Sicherheitshygiene** in ihrem Arbeitsbereich verstehen.
- **Verfolgen und verwalten Sie Risiken**, die große Auswirkungen auf das Unternehmen haben.



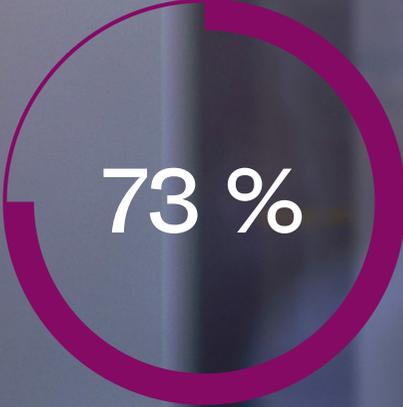
Haben Sie aufgrund von Remote-Arbeit eine Zunahme der unten genannten Probleme festgestellt? (Wählen Sie alle zutreffenden Punkte aus.)



3. Vorsicht vor IT-Burnout

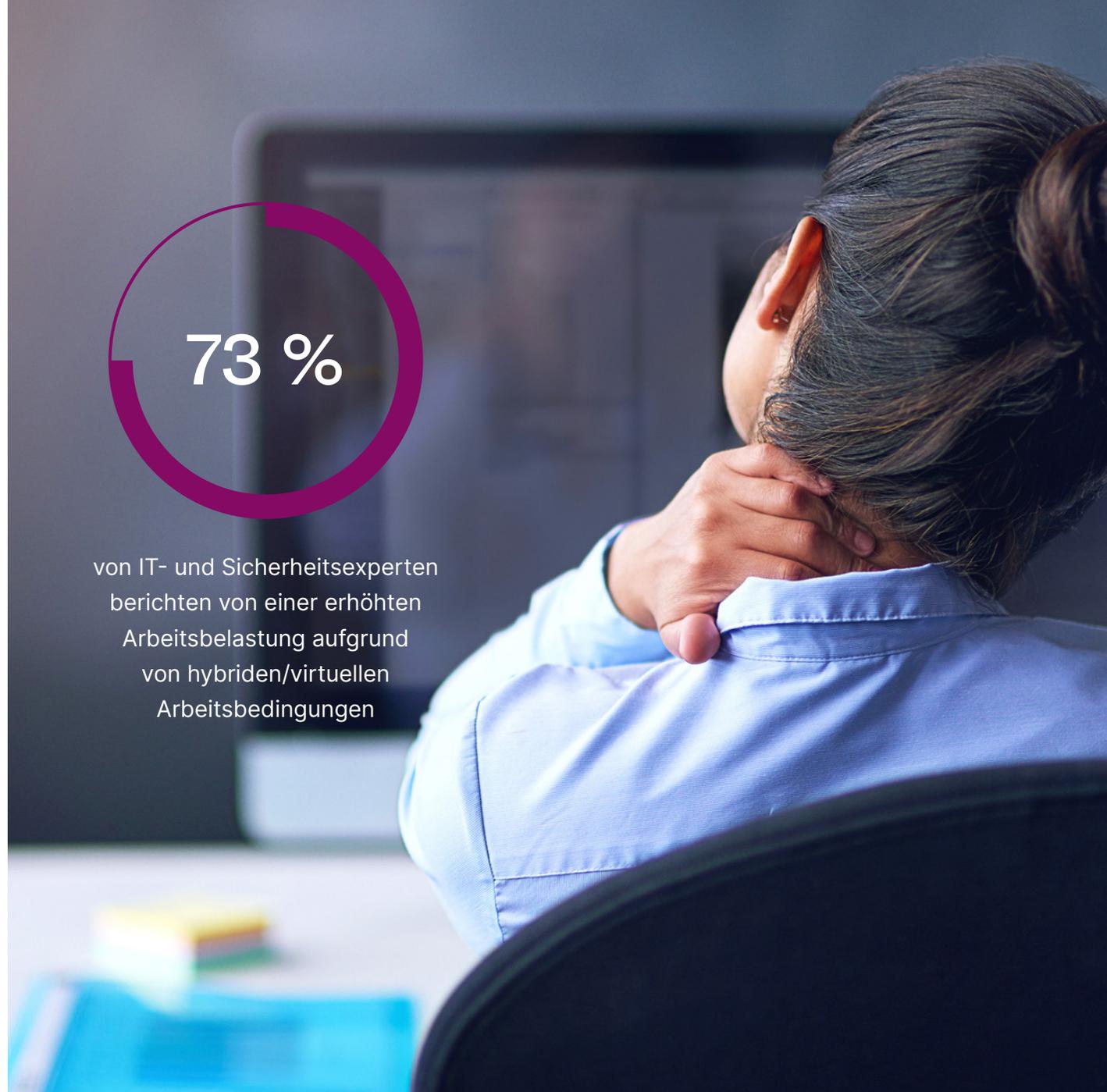
73 % der IT- und Sicherheitsexperten berichten von einer **erhöhten Arbeitsbelastung** aufgrund der Einführung hybrider/virtueller Arbeitsformen – Extras wie zusätzliche Helpdesk-Anfragen von Mitarbeitern, die von zu Hause aus arbeiten, oder die Verwaltung von Schatten-IT. Wenn Mitarbeiter über Büros, Heimarbeitsplätze und Remote-Standorte verstreut sind, kann sich ein Unternehmen in der Komplexität verzetteln – das Ergebnis von zu vielen Tools, Plattformen, Anbietern, Lizenzen usw.

Die Situation ist nicht nur ineffizient und teuer, sie belastet auch die Mitarbeiter, die mit dem Durcheinander umgehen und es bewältigen müssen. Fast **1 von 3 Sicherheitsexperten** berichten, dass sie mindestens ein Teammitglied aufgrund von Burnout verlieren. Und 30 % sagen, dass sie „Quiet Quitting“ (stille Kündigung) erlebt haben. In den kommenden Jahren wird es bei der wahren Unternehmensführung darum gehen, **Komplexität zu zähmen** und Technologiestapel und Arbeitsabläufe zu vereinfachen.



73 %

von IT- und Sicherheitsexperten berichten von einer erhöhten Arbeitsbelastung aufgrund von hybriden/virtuellen Arbeitsbedingungen





der Büroangestellten wollen entweder hybrid (mit Kontrolle darüber, an welchen Tagen sie ins Büro kommen) oder remote arbeiten

4. Verringern Sie die Präferenzlücke

Nach unseren Untersuchungen wollen 71 % der Büroangestellten entweder hybrid (mit Kontrolle darüber, an welchen Tagen sie ins Büro kommen) oder remote arbeiten, aber nur 43 % arbeiten heute auf diese Weise – eine **28-Punkte-Präferenzlücke**. Dieser Unterschied beträgt nur 13 Punkte für IT- und Cybersicherheitsexperten und 12 Punkte für Führungskräfte.

Top-Führungskräfte und IT-Mitarbeiter profitieren derzeit am meisten von der Revolution der virtuellen/hybriden Arbeit. Was hindert Sie daran, es auf andere innerhalb des Unternehmens auszuweiten? **Innovative Technologien** wie dynamische Tools für die Zusammenarbeit, Automatisierung von Arbeitsabläufen und sogar KI-gesteuerte Bots ermöglichen es den Mitarbeitern, effektiv und effizient zu arbeiten, ganz gleich, wo sie ihre Geräte einschalten.

Unternehmen, die sich das Arbeiten von jedem Ort aus zu eigen machen, müssen viel mehr als Tagespläne, Büroräume und Technologie neu bewerten. Sie müssen herausfinden, wie sie Geschäftsfunktionen dezentralisieren und gleichzeitig **sicherer** machen können und wie sie Mitarbeiter räumlich trennen und sie (und ihre Arbeitsabläufe) gleichzeitig stärker **integrieren** und **zusammenarbeiten lassen** können.

Laut IDC werden Unternehmen im Jahr 2023 fast 1 Milliarde Dollar für „Future of Work“ Aktivitäten ausgeben

— ein Anstieg von fast 20 % gegenüber 2022.⁶

“

„In den letzten Jahren haben die Unternehmen dem Gegenwind des Marktes und komplexen Herausforderungen getrotzt, die selbst die stärksten Unternehmen auf die Probe gestellt haben. Es ist zwingend erforderlich, dass die Führungskräfte eines Unternehmens neue Führungsmodelle annehmen – Modelle der Remote-Führung – die methodische, bewusste, datengestützte Produktivitätsübersichten beinhalten. Sie können nicht mehr durch die Büros laufen, um ein Gefühl für Moral und Produktivität zu bekommen. Die Führungskräfte müssen den Mitarbeitern die digitalen Tools und die Freiheit geben, die sie brauchen, um Lösungen in den unteren Ebenen des Unternehmens zu schaffen.“



Jeff Abbott
Chief Executive Officer bei Ivanti

Methodik

Ivanti befragte 8.400 Büroangestellte, IT- und Sicherheitsexperten sowie Führungskräfte auf C-Level weltweit, um die Einstellungen, Erwartungen und Herausforderungen zu verstehen, denen sich zukunftsorientierte Unternehmen und ihre Mitarbeiter stellen müssen. Unser Ziel: die Schritte aufzuzeigen, die Unternehmen gehen müssen, um ihre Vision der „Zukunft der Arbeit“ im Jahr 2023 und darüber hinaus zu verwirklichen.

Die Studie wurde von Ravn Research durchgeführt, und die Panelisten wurden von MSI Advanced Customer Insights rekrutiert. Umfrageergebnisse sind ungewichtet. Weitere Einzelheiten nach Ländern sind auf Anfrage erhältlich.

Industriezweige

14 %
Regierung

13 %
Sonstiges

12 %
Technologie

11 %
Gesundheitswesen

11 %
Finanzdienstleistungen

11 %
Herstellung/Verarbeitung

9 %
Bildung

9 %
Einzelhandel, E-Commerce, Großhandel

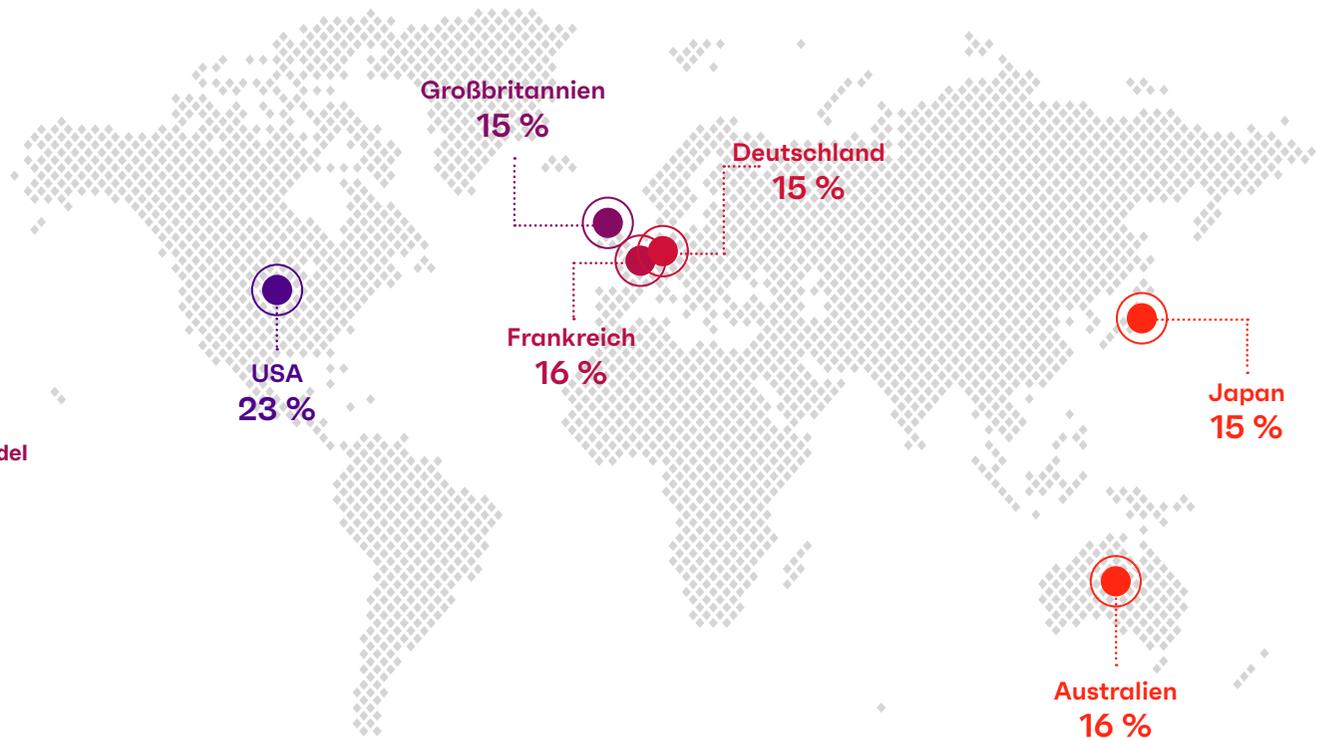
6 %
Professionelle Dienstleistungen

3 %
Telekommunikation

Stichproben- erhebung



Länder





Referenzen

1. Gallup: "State of the Global Workplace: 2022 Report," June 2022. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
2. McKinsey & Company: "The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools?" July 13, 2022. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>
3. U.S. Bureau of Labor Statistics quits levels and rates data, December 2019 through May 2022.
4. Gartner: "Navigating Today's Job Churn," Dec. 15, 2022. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-12-15-navigating-todays-job-churn>
5. Pew Research Center: "COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America," Feb. 16, 2023. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>
6. International Data Corporation: "IDC Spending Guide Forecasts Nearly \$1 Billion in Future of Work Investments in 2023," Jan. 30, 2023. <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS50156523>

Bericht 2023:

Eine bessere Zukunft der Arbeit von jedem Ort

Was passiert, wenn Mitarbeiter jederzeit und überall arbeiten wollen ... aber Ihr Unternehmen nicht dafür gerüstet ist, dies zu ermöglichen?

Eine neue Studie von Ivanti erforscht ungenutzte Möglichkeiten.

ivanti

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

1 800 982 2130

sales@ivanti.com