



Standortunabhängiges  
Arbeiten  
**Fördern der Zukunft der Arbeit**

# Einführung

Binahe über Nacht mussten fast alle Unternehmen auf der ganzen Welt ihren Mitarbeitern mobiles Arbeiten ermöglichen. IT-Abteilungen standen unter einem noch nie da gewesenen Druck, Geräte, Infrastruktur und Software, die einen solchen Wandel unterstützen konnten, schnell zu konfigurieren und bereitzustellen, und die Nutzererwartungen waren hoch. Die Nutzer wollten ihre Rollen standortunabhängig mit derselben problemlosen Erfahrung ausführen.

Diese Umstellung hat Unternehmen dazu befeuert, das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens (auch als „Remote First“-Konzept bezeichnet) zu übernehmen. Standortunabhängiges Arbeiten ist dadurch definiert, dass Unternehmen ihre Denkweise so umstellen, dass Remote- und standortbasierte Mitarbeiter gleich behandelt werden, unabhängig davon, wo sie arbeiten.

- » Dieses Konzept bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, genau das zu tun, was der Begriff sagt, nämlich nahtlos von jedem beliebigen Standort aus so zu arbeiten, als ob sie sich in der herkömmlichen Büroumgebung befänden. Die Übernahme des Konzepts des standortunabhängigen Arbeitens gibt Mitarbeitern wie Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität. Mittlerweile ist diese Art der Arbeit selbstverständlich geworden und Mitarbeiter betrachten sie als normal und nicht mehr als Privileg.

Obwohl die Umstellung auf das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens eher hastig und erzwungenermaßen erfolgte, hat es den Unternehmen in den meisten Fällen äußerst attraktive Vorteile gebracht. Wenn es erfolgreich eingeführt wird, können Unternehmen eine Steigerung des Wohlbefindens, der Produktivität und der Effizienz der Mitarbeiter verzeichnen.

Auch wenn es zunächst schwierig erscheinen mag: Unternehmen müssen jetzt dauerhafte Prozesse und Lösungen für eine Situation schaffen, die einmal fälschlicherweise als vorübergehende Situation eingeschätzt wurde.

- » Wenn Unternehmen dieses Problem nicht angehen, riskieren sie, ihre Spitztalente an Unternehmen zu verlieren, in denen eine „Remote First“-Kultur gelebt wird, die Remote- und Hybridarbeit fördert. Außerdem laufen sie Gefahr, sich nicht den verfügbaren Talentpool zunutze machen zu können, sondern ihn an Unternehmen zu verlieren, die mobiles Arbeiten ermöglichen.
- » Die „Remote First“-Kultur sollte von allen Rollen übernommen werden, damit der Talentpool vollständig genutzt wird. Allerdings müssen flexible Regeln und Grenzen vorhanden sein, die es den Mitarbeitern ermöglichen, im Unternehmen erfolgreich zu sein.

Ein flexibles Arbeitsmodell beseitigt die geografischen Hürden, die früher der Mitarbeiterrekrutierung im Weg standen, und schafft so effektiv einheitliche Wettbewerbsbedingungen. Diese Flexibilität ist ein Vorteil sowohl für Arbeitgeber als auch für Mitarbeiter und bietet mehr Auswahlmöglichkeiten, wen das Unternehmen einstellen kann und wo die betreffende Person herkommt. Unternehmen können sich ihre Mitarbeiter aus einem größeren Pool aussuchen. Mitarbeiter haben einen viel größeren Pool von Unternehmen zur Verfügung – und weitaus weniger Grund, sich mit einem unterdurchschnittlichen Arbeitgeber zufrieden zu geben –, sodass der Wechsel zu einem Wettbewerber, der eine Kultur des standortunabhängigen Arbeitens pflegt, viel einfacher und attraktiver wird.

Dieser potenzielle Anstieg der Mitarbeiterfluktuation könnte für Unternehmen verheerend sein. Und als wäre das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens an sich nicht schon Grund genug für eine Umstellung, gilt, dass Unternehmen, die dieses Konzept übernehmen, eher von den Vorteilen einer geringeren Mitarbeiterfluktuation profitieren.

## Wie können Unternehmen also ihre Hybridarbeitsstrategie beschleunigen?

Es ist zwar keine einfache Aufgabe, aber Sie können Ihre zukünftigen Mitarbeiter fördern, indem Sie die richtigen Technologien einführen, um Hybrid- und Remotearbeit zu ermöglichen. Die richtigen Technologien bieten die Tools, die Unternehmen benötigen, um flexible Arbeitsmodelle nicht nur zu schaffen, sondern auch erfolgreich zu nutzen.

In diesem Whitepaper, das auf einer unabhängigen Studie im Auftrag von Dell Technologies, Intel und VMware basiert, wird untersucht, was Hybridarbeit für Unternehmen auf der ganzen Welt bedeutet und was IT-Entscheidungsträger über diesen gewaltigen Wandel weg von der herkömmlichen Büroumgebung denken.



# Inhalt

- 5 Die wichtigsten Ergebnisse
- 6 Definition und Einführung von Hybridarbeit
- 12 Hybridarbeit – der persönliche Blickwinkel
- 16 Fördern der Mitarbeiter durch Technologie
- 19 Das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens
- 21 Die Vorteile der Hybridarbeit
- 24 Fazit

# Die wichtigsten Erkenntnisse

Inhalt

5

21 % der Unternehmen haben bereits ein Hybridarbeitsmodell implementiert und nutzen es vollständig.

86 % stimmen zu, dass alle Unternehmen ein „Remote First“-Konzept übernehmen sollten.

6

52 % der ITDMs (IT-Entscheidungsträger) verbringen derzeit die Hälfte oder mehr ihrer Zeit mit mobilem Arbeiten, während 63 % in einer idealen Welt gern auf diese Art und Weise arbeiten würden.

96 % geben an, dass ihr Unternehmen dieses Konzept einführen möchte, wobei 14 % dies bereits getan haben.

12

16

38 % der ITDMs haben Bedenken, dass die Rückkehr an einen physischen Arbeitsplatz dazu führt, dass sie weniger Zeit für die Familie haben.

99 % der Unternehmen, die Hybridarbeit implementiert haben, haben in den letzten 12 Monaten in Technologie investiert.

19

21

24

50 % geben an, dass ihnen die Aufrechterhaltung der Sicherheit des Unternehmens und die Bereitstellung eines proaktiven und Remote-IT-Supports (49 %) im Zusammenhang mit der Unterstützung eines „Remote First“-Konzepts Sorgen bereiten.

56 % der Unternehmen, die Hybridarbeit implementiert haben, geben an, dass die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter durch flexibleres Arbeiten gesteigert wurden.

# Definition und Einführung von Hybridarbeit

Die Beschleunigung der digitalen Transformation und die Umstellung auf das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens kamen für viele Unternehmen überraschend. Die meisten Unternehmen waren nicht so aufgestellt, dass in solchem Umfang mobil gearbeitet werden konnte, noch dazu über einen so langen Zeitraum hinweg. Die plötzliche Umstellung verursachte einen massiven Kulturwandel in Bezug darauf, wo, wann und wie Unternehmen arbeiten und wie sich die zukünftige Belegschaft gestaltet.

Die Art und Weise, wie viele Unternehmen diese Umstellung angehen, häufig als „Hybridarbeit“ bezeichnet, unterscheidet sich je nach individuellen Anforderungen des Unternehmens. Für die befragten IT-Entscheidungsträger auf der ganzen Welt bedeutet „Hybridarbeit“ jeweils etwas anderes.

## So definieren ITDMs „Hybridarbeit“ – in eigenen Worten

Die Mitarbeiter der Zukunft ändern ständig ihren Standort, ihren Status, ihre Muster, Verhaltensweisen und Arbeitsweisen.

ITDM in der  
Finanzdienstleistungs-  
und Versicherungsbranche

Hybridarbeit erfordert einen großen kulturellen Wandel, aber wie wir während der Pandemie gesehen haben, kann er erfolgreich sein, wenn die richtigen Verfahren vorhanden sind.

ITDM im Grund-/  
Sekundarschulbereich

Hybridarbeit bedeutet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen einem Extrem des Spektrums – alle an einem Ort – und dem anderen Extrem – alle verteilt. Effektive Hybridarbeit bedeutet, sich darüber bewusst zu werden, wie, wo und wann über mehrere Arbeitsmodi hinweg zusammengearbeitet werden soll.

ITDM in der IT- und  
Technologiebranche

Mobiles Arbeiten/Lernen war während der COVID-Pandemie unerlässlich. Aber es war nicht für jeden geeignet.

Hybridmodelle ermöglichen es mobil Arbeitenden und Lernenden, Teil der Organisationskultur zu bleiben, verbunden zu sein und einen Sinn und Zweck zu haben.

ITDM im  
Hochschulbereich

Abbildung 1: Wie würden Sie in Ihren eigenen Worten „Hybridarbeit“ definieren?/ Wie würden Sie in Ihren eigenen Worten „Hybridarbeit“/„hybrides Lernen“ definieren? [2.000]

Die Meinung, welche Definition am besten zu ihrem Verständnis von Hybridarbeit passt, variiert je nach befragter Person. Dies bekräftigt die Vermutung, dass IT-Entscheidungsträger keine einheitliche Vorstellung davon haben, was Hybridarbeit für sie bedeutet.

## Welche Definition stimmt am ehesten damit überein, wie IT-Entscheidungsträger den Begriff „Hybridarbeit“ verstehen?

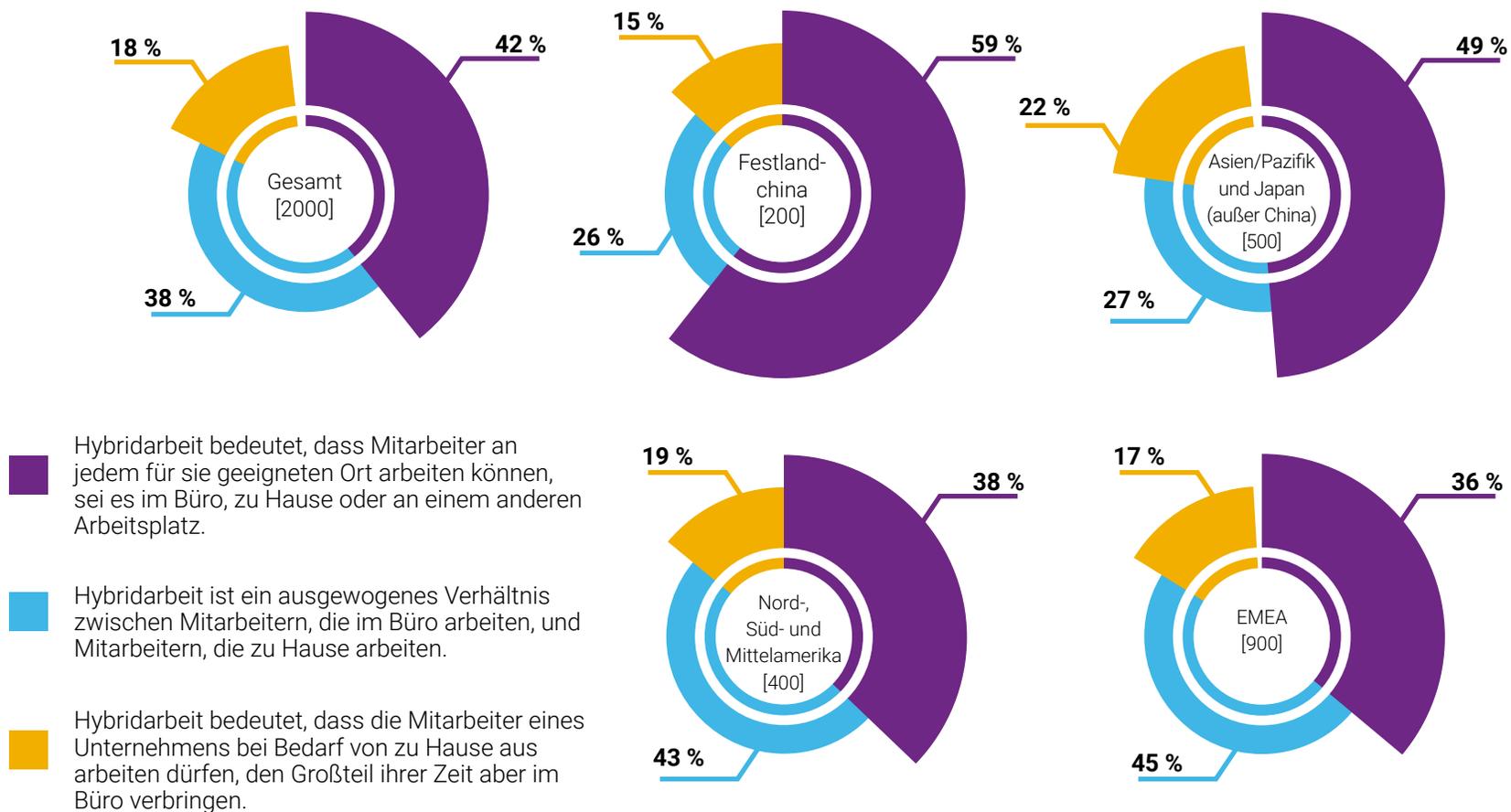


Abbildung 2: Welche der folgenden Definitionen entspricht am ehesten Ihrem Verständnis des Begriffs „Hybridarbeit“? [Basisgrößen im Diagramm] aufgeteilt nach Region (F2)

Dieselbe Diskrepanz wird in verschiedenen Branchen und Größen der befragten Unternehmen festgestellt. Wenn Hybridarbeit für alle Beteiligten eine derart weite Bedeutung hat, müssen Unternehmen unbedingt darauf vorbereitet sein, diese breite Palette an Erwartungen zu erfüllen. Andernfalls geraten sie gegenüber denjenigen Unternehmen ins Hintertreffen, die vorbereitet sind.

Es ist auch offensichtlich, dass sich Unternehmen an ihre eigene Definition anpassen, um die sich ändernden Anforderungen und Erwartungen des Geschäfts und der Mitarbeiter zu erfüllen.

Inhalt

5

6

12

16

19

21

24

### Einführung eines Hybridarbeitsmodells in Unternehmen

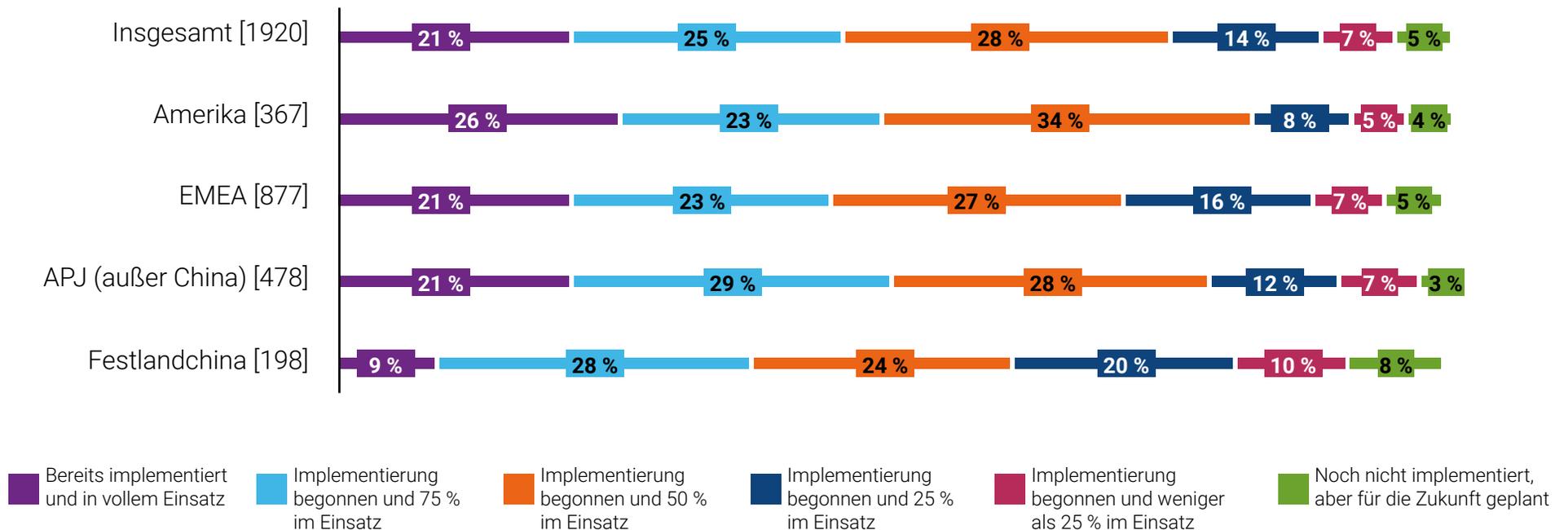


Abbildung 3: In welchem Umfang hat Ihr Unternehmen nach heutigem Stand ein Hybridarbeitsmodell eingeführt bzw. plant die Einführung eines solchen Modells? [Basisgrößen im Diagramm] Unternehmen, in denen mindestens einige Mitarbeiter sowohl im Büro als auch mobil arbeiten, aufgeteilt nach Region (F4)

Befragte aus Behörden (29 %) sowie aus Hochschulen (24 %) und der Finanzdienstleistungs- und der Versicherungsbranche (23 %) haben das Hybridarbeitsmodell am ehesten bereits implementiert. Größere Unternehmen (mit 3.000 oder mehr Mitarbeitern weltweit) haben dieses Modell ebenfalls eher bereits implementiert als kleinere Unternehmen.

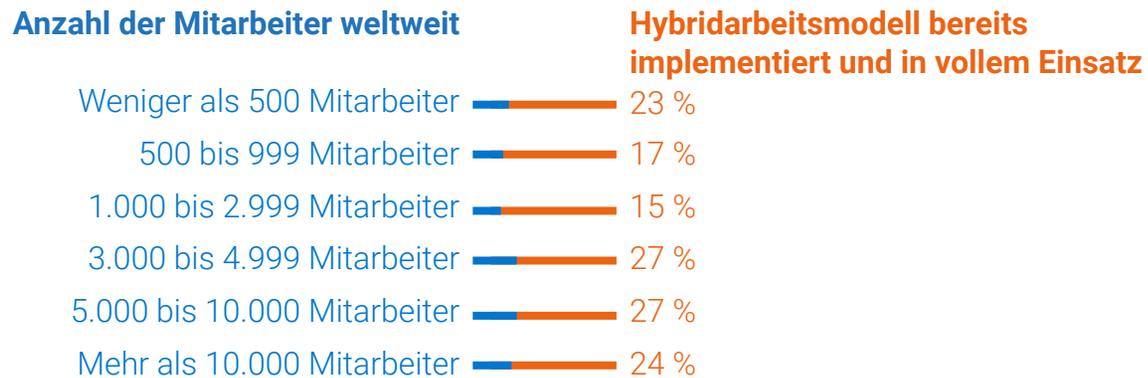


Abbildung 4: Prozentsatz der befragten Unternehmen, die bereits ein Hybridarbeitsmodell implementiert haben und es heute vollständig nutzen [1.920], Unternehmen, in denen mindestens einige Mitarbeiter sowohl im Büro als auch mobil arbeiten, aufgeteilt nach Anzahl der Mitarbeiter weltweit (F4)

Diejenigen, die Hybridarbeit als ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeitern, die im Büro arbeiten, und Mitarbeitern, die zu Hause arbeiten, definieren, haben dieses Modell mit größerer Wahrscheinlichkeit bereits implementiert (25 %) als diejenigen, die die anderen beiden Definitionen angeben.

### Unternehmen, die bereits ein Hybridarbeitsmodell implementiert haben und es vollständig nutzen: Welche Definition stimmt am ehesten mit Ihrem Verständnis des Begriffs „Hybridarbeit“ überein?

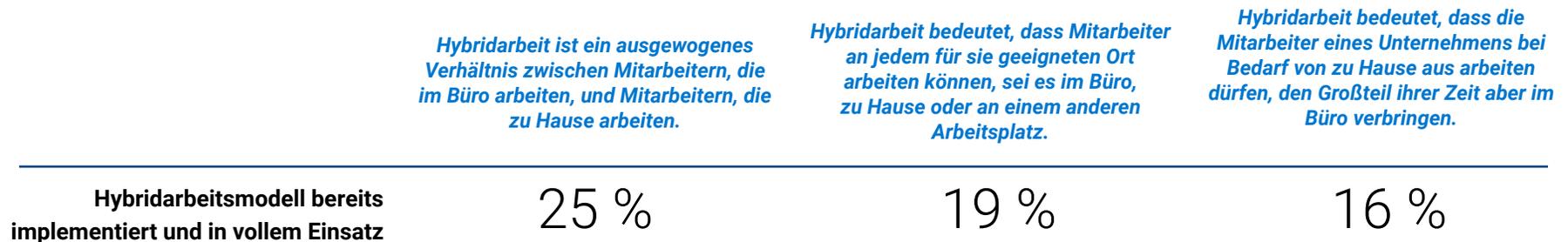


Abbildung 5: Prozentsatz der Unternehmen der Befragten, die bereits ein Hybridarbeitsmodell implementiert haben und es heute vollständig nutzen [1.920], Unternehmen, in denen mindestens einige Mitarbeiter sowohl im Büro als auch mobil arbeiten, aufgeteilt nach der Definition, die am ehesten mit ihrem Verständnis von Hybridarbeit übereinstimmt (F4)

Diejenigen, die Hybridarbeit so definieren, dass Mitarbeiter nur bei Bedarf von zu Hause aus arbeiten, liegen in puncto Einführung eines Hybridmodells weiter hinten. Diejenigen, jedoch, die der Meinung sind, dass Hybridarbeit flexibler sein sollte (wie oben in Abbildung 5 dargestellt), brauchen länger, um die richtige Technologie zu implementieren.

Auch wenn die Ansätze und Fortschritte von Unternehmen mitunter unterschiedlich sind, nennen sie gemeinsame Herausforderungen bei der Umstellung auf Hybridarbeit.

Inhalt
5
6
12
16
19
21
24

## In welchen Bereichen benötigen Unternehmen Hilfe bei der Umstellung auf eine Hybridarbeitsumgebung?



Abbildung 6: In welchen der folgenden Bereiche benötigt Ihr Unternehmen (Ihrer Meinung nach) ggf. Hilfe, um auf eine Hybridarbeitsumgebung umzustellen? [2.000] (F14)

Unternehmen mit weniger als 500 oder mehr als 10.000 Mitarbeitern weltweit geben mit geringerer Wahrscheinlichkeit an, dass sie Hilfe bei der Umstellung auf eine Hybridarbeitsumgebung benötigen. Es ist zu vermuten, dass kleinere Unternehmen im Zusammenhang mit der Umstellung weniger zu tun haben und eher in der Lage sind, agil und flexibel zu handeln. Größere Unternehmen verfügen mit höherer Wahrscheinlichkeit über die entsprechenden Mittel, um die erforderlichen Änderungen vorzunehmen.

### Wir brauchen keine Hilfe bei der Umstellung auf eine Hybridarbeitsumgebung.

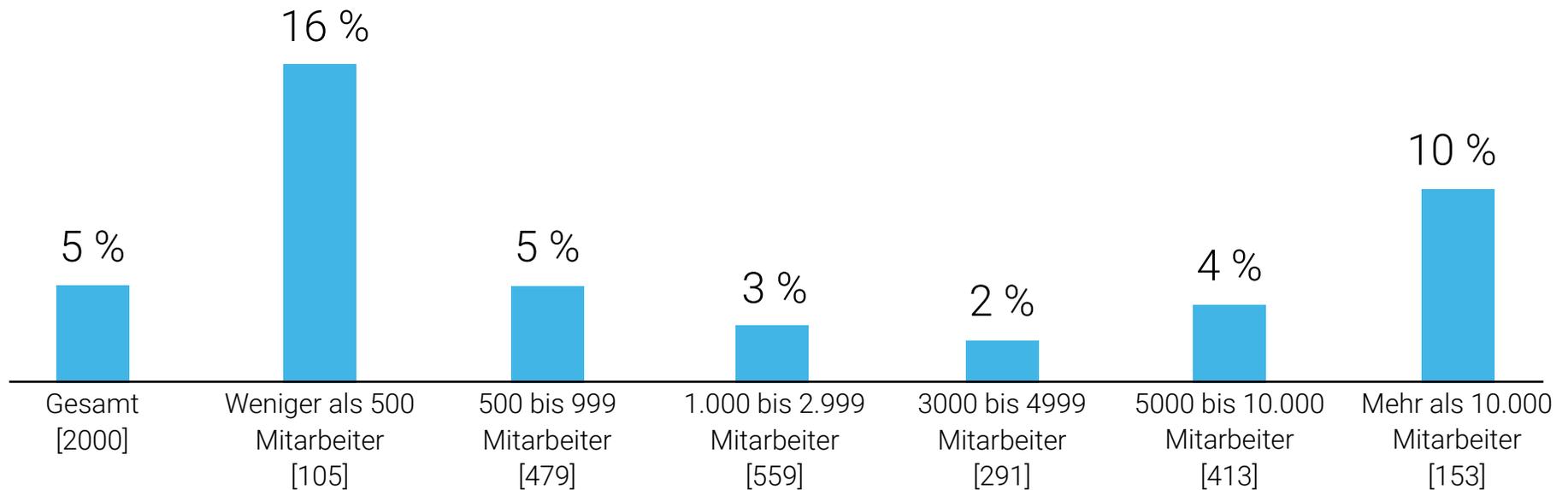


Abbildung 7: Prozentsatz der Befragten, die angeben, dass ihr Unternehmen bei der Umstellung auf eine Hybridarbeitsumgebung keine Hilfe benötigt. [Basisgrößen im Diagramm] aufgeteilt nach der Anzahl der Mitarbeiter, die Unternehmen weltweit haben (F14)

Auch wenn diese Unternehmen eher nicht der Auffassung sind, dass sie Hilfe nötig haben, entsprechen die Bereiche, in denen sie Unterstützung benötigen, in etwa den in Abbildung 6 gezeigten globalen Problemen. Diese Probleme sind universell und müssen jetzt angegangen werden, damit eine erfolgreiche Hybridarbeitsumgebung implementiert werden kann. Das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens wird Bestand haben. Wenn jetzt Zeit und Mühe investiert wird, zahlt sich dies für die zukünftige Belegschaft eines Unternehmens aus.

# Hybridarbeit – der persönliche Blickwinkel

Wie viele andere Mitarbeiter im Unternehmen haben auch die meisten befragten IT-Entscheidungsträger den Wunsch, flexibel zu arbeiten. Der Wandel hin zu einem „Remote First“-Konzept wird immer offensichtlicher.

## In welchen Bereichen benötigen Unternehmen Hilfe bei der Umstellung auf eine Hybridarbeitsumgebung?

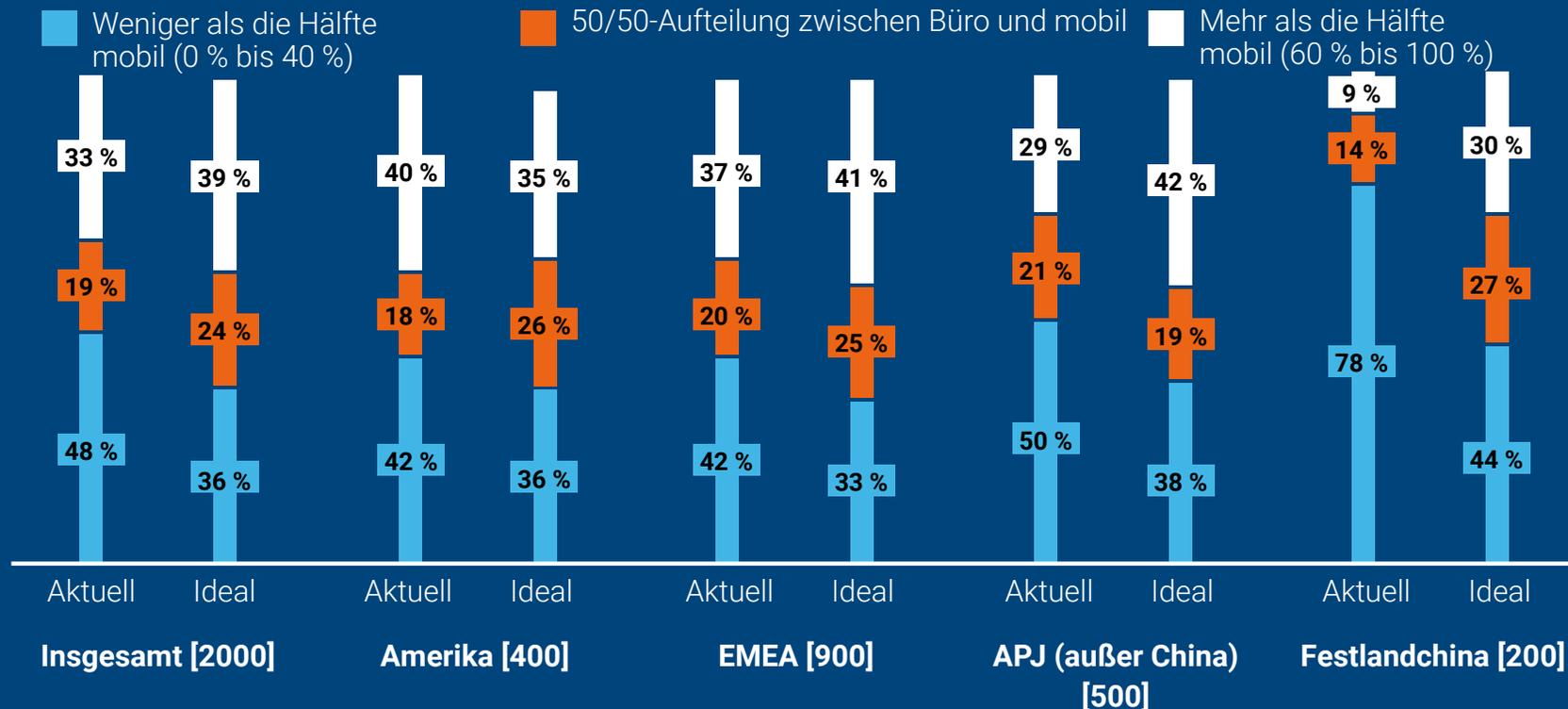


Abbildung 8: Wie teilen Sie derzeit Ihre Zeit zwischen Arbeiten im Büro und mobilem Arbeiten auf und wie würde diese Aufteilung in einer idealen Welt aussehen? [Basisgrößen im Diagramm] aufgeteilt nach Region (F20)

Der Unterschied zwischen Ist- und Idealzustand in Bezug auf mobiles Arbeiten ist für bestimmte Teilnehmergruppen besonders ausgeprägt. Mehr als drei Viertel der Befragten in Festlandchina verbringen derzeit weniger als die Hälfte ihrer Zeit mit mobilem Arbeiten, wohingegen sie in einer idealen Welt mindestens 50 % ihrer Zeit mit mobilem Arbeiten verbringen würden. Angesichts der Tatsache, dass Unternehmen in Festlandchina bisher mit der geringsten Wahrscheinlichkeit ein Hybridarbeitsmodell implementiert haben, unterscheiden sich die Erwartungen von ITDMs aus dieser Region anscheinend von denen der Unternehmen, in denen sie arbeiten. Gleiches gilt für Befragte aus kleineren Unternehmen auf der ganzen Welt (weniger als 500 Mitarbeiter weltweit). Hier arbeiten derzeit mehr als zwei Drittel (68 %) weniger als die Hälfte ihrer Zeit mobil. Dieser Anteil sinkt auf 38 %, wenn über das ideale Szenario nachgedacht wird. Allerdings hat diese Gruppe weitere Fortschritte im Hinblick auf die Umsetzung der Hybridarbeit gemacht.

Die Angaben von ITDMs in den Bereichen Life Sciences, Fertigung, Gesundheitswesen und Telekommunikation weisen die größten Unterschiede zwischen den aktuellen und idealen Arbeitsszenarien auf.

■ Weniger als die Hälfte mobil (0 % bis 40 %)  
■ 50/50-Aufteilung zwischen Büro und mobil  
■ Mehr als die Hälfte mobil (60 % bis 100 %)

### So möchten IT-Entscheidungsträger ihre Zeit zwischen Arbeit im Büro und mobilem Arbeiten aufteilen

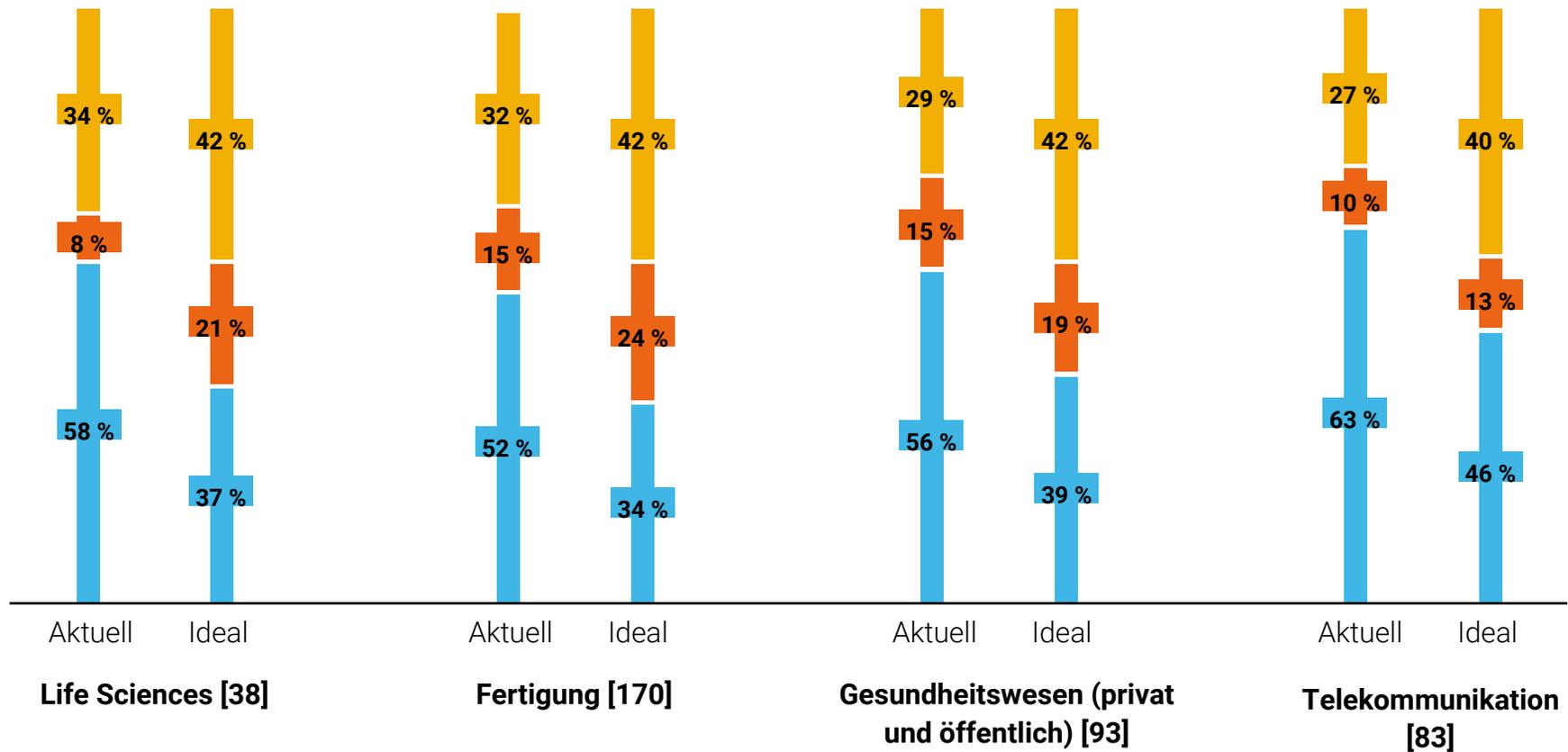


Abbildung 9: Wie teilen Sie derzeit Ihre Zeit zwischen Arbeiten im Büro und mobilem Arbeiten auf und wie würde diese Aufteilung in einer idealen Welt aussehen? [Basisgrößen im Diagramm] aufgeteilt nach Branche (F20)

Der Wunsch der Befragten, standortunabhängig zu arbeiten, liegt vermutlich auch an den Bedenken, die die Befragten hinsichtlich einer Rückkehr an einen physischen Arbeitsplatz haben.

## Persönliche Sorgen von ITDMs, wenn sie an die Rückkehr an einen physischen Arbeitsplatz denken



Abbildung 10: Welche der folgenden Punkte bereiten Ihnen persönlich Sorgen, wenn Sie an die Rückkehr an einen physischen Arbeitsplatz denken? [2.000] (F19)

Die Befragten in Festlandchina machen sich im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt viel weniger Sorgen über die Fahrtzeit (27 %) und Aufwendungen für Fahrtkosten (28 %). Die Befragten in EMEA haben viel weniger Bedenken, an einen physischen Arbeitsplatz zurückzukehren, als ihre Kollegen in APJ (86 % EMEA im Vergleich zu 93 % APJ im Vergleich zu 89 % insgesamt).

Ein Vergleich der Branchen ergibt, dass die Befragten aus dem Gesundheitswesen am ehesten fast alle Sorgen nennen. Die folgenden stechen dabei hervor (im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt):

- » Fahrtzeit (54 % im Vergleich zu 42 %)
- » Weniger Zeit für die Familie (53 % im Vergleich zu 38 %)
- » Negative Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Wohlbefinden (42 % im Vergleich zu 29 %)

Für fast die Hälfte (49 %) der Befragten im Gesundheitswesen war die Erhaltung der Gesundheit ein wichtiger Bereich. Tatsächlich gaben aber die Befragten aus dem Hochschulbereich (57 %) am ehesten an, dass sie sich diesbezüglich Sorgen machen.

Diese Sorgen spiegeln sich in dem wider, was die Befragten als die größten Vorteile beim mobilen Arbeiten für sie persönlich angeben.

*Der größte Vorteil beim mobilen Arbeiten für mich ist Gesundheit und Zufriedenheit.*

ITDM im  
Grundschulbereich

*Ich bin zwar schon engagiert, neige aber dazu, mobil noch mehr zu arbeiten, und freue mich, wenn ich meine gesamte Arbeit vor Fälligkeit abschließen kann. Ich habe tagsüber mehr Zeit für die Familie, denn ich fange morgens um 4:00 Uhr an zu arbeiten, wenn die Familie noch schläft.*

ITDM im  
Hochschulbereich

*Mobiles Arbeiten ermöglicht es Unternehmen, Vielfalt und Inklusion umzusetzen, indem Mitarbeiter aus verschiedenen sozioökonomischen, geografischen und kulturellen Hintergründen und mit unterschiedlichen Blickwinkeln eingestellt werden. Dies kann schwierig sein, wenn die Einstellung auf einen bestimmten Ort beschränkt ist, an dem nicht jeder leben möchte oder den sich nicht jeder leisten kann.*

ITDM im  
gewerblichen  
Bereich

*Wenn ich mobil arbeite, kann ich arbeiten, wann es mir passt, und ich habe nicht mehr an einem bestimmten Zeitpunkt zu viel Stress. Darüber hinaus entfallen die leidigen Fahrten zum Büro und wieder nach Hause, sodass mir viel Kraft für anderes bleibt.*

ITDM im gewerblichen  
Bereich

Es ist offensichtlich, dass die Befragten flexible Arbeitsumgebungen und die vielen damit verbundenen Vorteile schätzen. Durch die Möglichkeit, standortunabhängig zu arbeiten, können Mitarbeiter produktiv und – was noch wichtiger ist – zufrieden bleiben. Wie können Unternehmen dieses Ziel erreichen?

Abbildung 11: Was ist/wäre Ihrer Meinung nach für Sie persönlich der größte Vorteil beim mobilen Arbeiten? [2.000] (F21)

# Fördern der Mitarbeiter durch Technologie

Technologie ist wirklich das Rückgrat des modernen Unternehmens. Alle verlassen sich darauf, dass sie täglich funktioniert. Und diese Abhängigkeit wird angesichts der fortdauernden Umstellung auf das Modell des standortunabhängigen Arbeitens voraussichtlich noch weiter zunehmen.

Die Notwendigkeit von Technologie wird anhand der im letzten Jahr getätigten Technologieinvestitionen deutlich. Fast alle befragten Unternehmen (99 %), die mit einem Hybridmodell arbeiten, haben im letzten Jahr in Technologie investiert, verglichen mit 93 % der Unternehmen, die dies nicht tun.

Inhalt

5

6

12

16

19

21

24

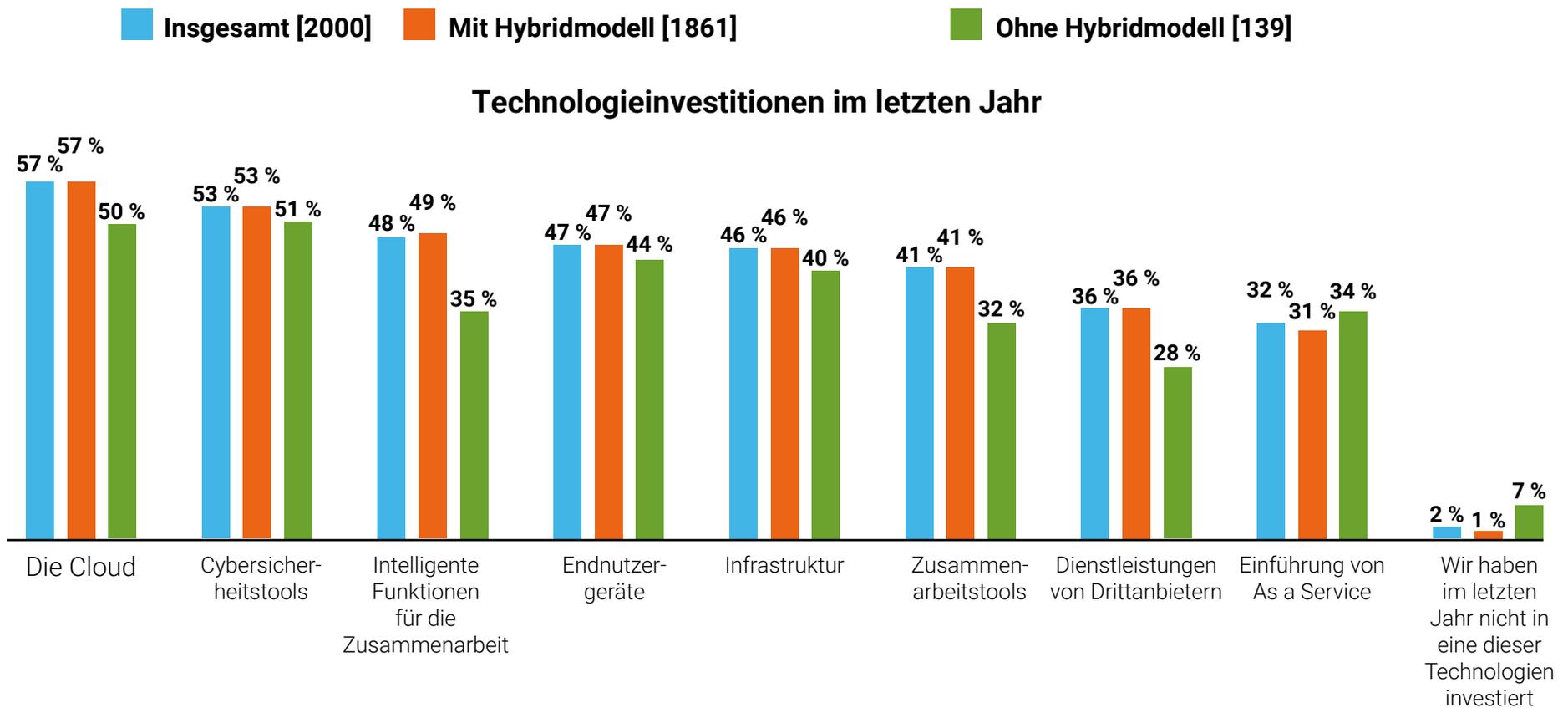


Abbildung 12: In welche der folgenden Technologien hat Ihr Unternehmen ggf. im letzten Jahr stärker investiert? [Basisgrößen im Diagramm] aufgeteilt nach der Art und Weise, wie die Befragten derzeit in ihrem Unternehmen arbeiten (F12)

Auch in Zukunft werden Unternehmen mit mobil arbeitenden Mitarbeitern weiterhin in Technologie investieren, um ein Hybridarbeitsmodell zu unterstützen.

■ **Insgesamt [1875]**
■ **Mit Hybridmodell [1810]**
■ **Ohne Hybridmodell [65]**

### Technologieinvestitionen im nächsten Jahr zur Unterstützung einer hybriden/mobilen Arbeitsumgebung

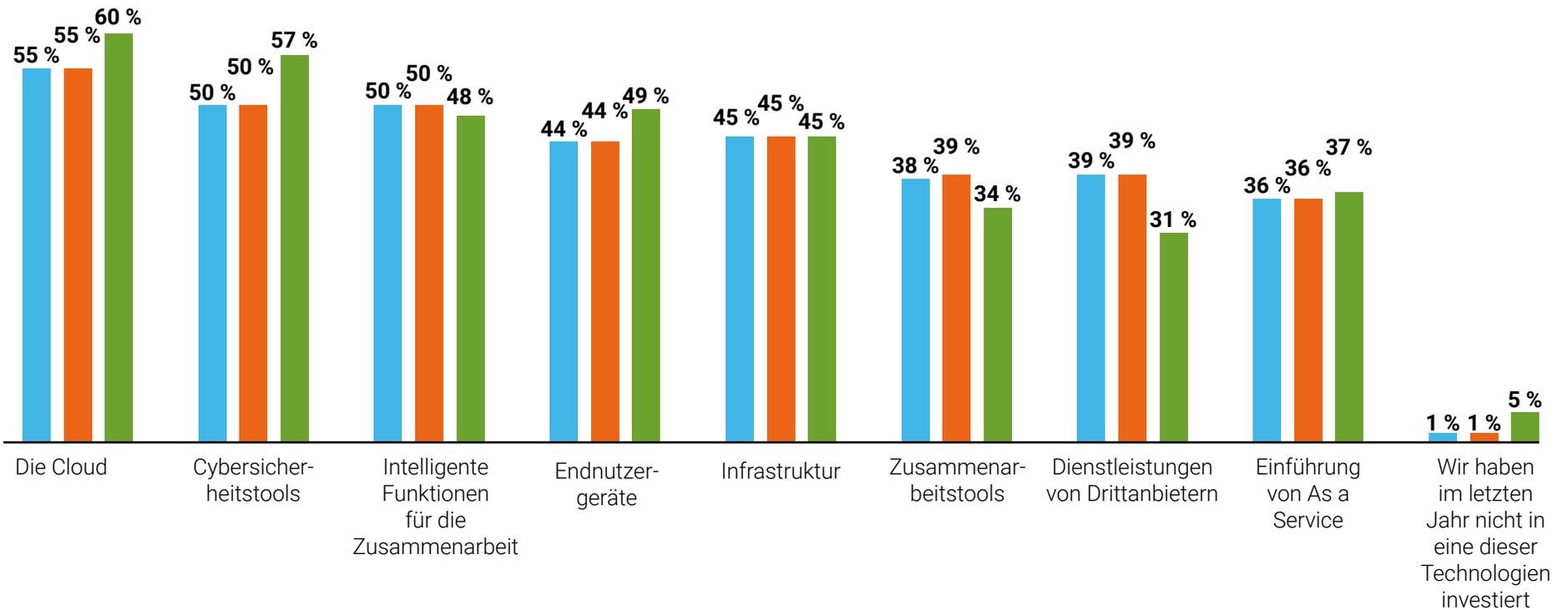


Abbildung 13: In welche der folgenden Technologien wird Ihr Unternehmen ggf. in den nächsten 12 Monaten stärker investieren, um eine hybride/mobile Arbeitsumgebung zu unterstützen? [Basisgrößen im Diagramm] Unternehmen, bei denen einige oder alle Mitarbeiter mobil arbeiten, aufgeteilt nach der Art und Weise, wie die Befragten derzeit in ihrem Unternehmen arbeiten (F13)

Die Cloud (55 %) und Cybersicherheitstools (50 %) stehen bei den Gesamtinvestitionen ganz oben auf der Liste. Tatsächlich sind es die Unternehmen, die nicht in einer Hybridumgebung arbeiten, die mit höherer Wahrscheinlichkeit in diese Bereiche investieren.

## Investitionen in die Cloud und Cybersicherheitstools in den nächsten 12 Monaten

Inhalt
5
6
12
16
19
21
24

### Hybridarbeitsplätze



Die Cloud



Cybersicherheitstools

### Herkömmliche Arbeitsplätze



Die Cloud



Cybersicherheitstools

Abbildung 14: Prozentsatz der Befragten, die in den nächsten 12 Monaten in die Cloud und/oder Cybersicherheitstools investieren [2.000], aufgeteilt nach der Art und Weise, wie die Befragten derzeit in ihrem Unternehmen arbeiten (F13)

Selbst wenn einige Unternehmen wieder zur Büroarbeit wechseln, ist es offensichtlich, dass die betreffenden Technologien nicht nur denjenigen vorbehalten sind, die in einem Hybridmodell arbeiten. Wenn Unternehmen allen Mitarbeitern die richtigen Technologien bereitstellen, können sie Verbesserungen erzielen, insbesondere wenn sie das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens übernehmen. Das Fördern der Mitarbeiter beim mobilen Arbeiten ist ein Bereich, mit dem weit mehr als vier Fünftel (86 %) der befragten Unternehmen (F15) zu kämpfen haben, aber für fast alle ist Technologie die Antwort.

Unternehmen setzen zwar auf Technologie, um ihre zukünftige Belegschaft zu unterstützen, aber rechnen sie auch damit, dass sie das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens übernehmen?

# Das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens

Inhalt

5

**Das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens sorgt dafür, dass Mitarbeiter unabhängig von ihrem Arbeitsort dieselben Möglichkeiten und denselben Zugriff auf Anwendungen und Daten haben, die sie für ihre Arbeit benötigen. Es spielt keine Rolle, wo sie sich auf der Welt befinden. Die verwendete Technologie bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, standortunabhängig zu arbeiten.**

6

12

Es ist ein Konzept, die bei IT-Entscheidungssträgern Anklang findet, und die Mehrheit (86 %) stimmt zu, dass alle Unternehmen dieses Konzept übernehmen sollten. Die Zustimmungsraten schwanken je nach Unternehmensgröße und Branche, aber im Großen und Ganzen entspricht die vorherrschende Meinung der des globalen Durchschnitts.

16

19

Fast alle Befragten (96 %) geben an, dass ihr Unternehmen diese Art von Konzept einführen möchte, wobei 14 % bestätigen, dass sie dies bereits getan haben (F18). Das Konzept wurde bereits in vielen verschiedenen Branchen eingeführt, am ehesten (20 %) in Hochschulen, gefolgt von Life Sciences (18 %). Bildungseinrichtungen aus dem Grund- und Sekundarschulbereich und Unternehmen aus dem Gesundheitswesen haben das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens am wenigsten eingeführt, was möglicherweise ein Hinweis darauf ist, dass sich diese Art von Konzept für diese Branchen nicht so gut eignet.

21

24

Es ist offensichtlich, dass das Vertrauen in dieses flexible Arbeitskonzept hoch ist, aber die überwiegende Mehrheit der ITDMs (95 %) hat Bedenken, wenn es darum geht, dieses Modell in ihrem Unternehmen zu unterstützen.

## Sorgen von ITDMs im Zusammenhang mit der Unterstützung eines „Remote First“-Modells

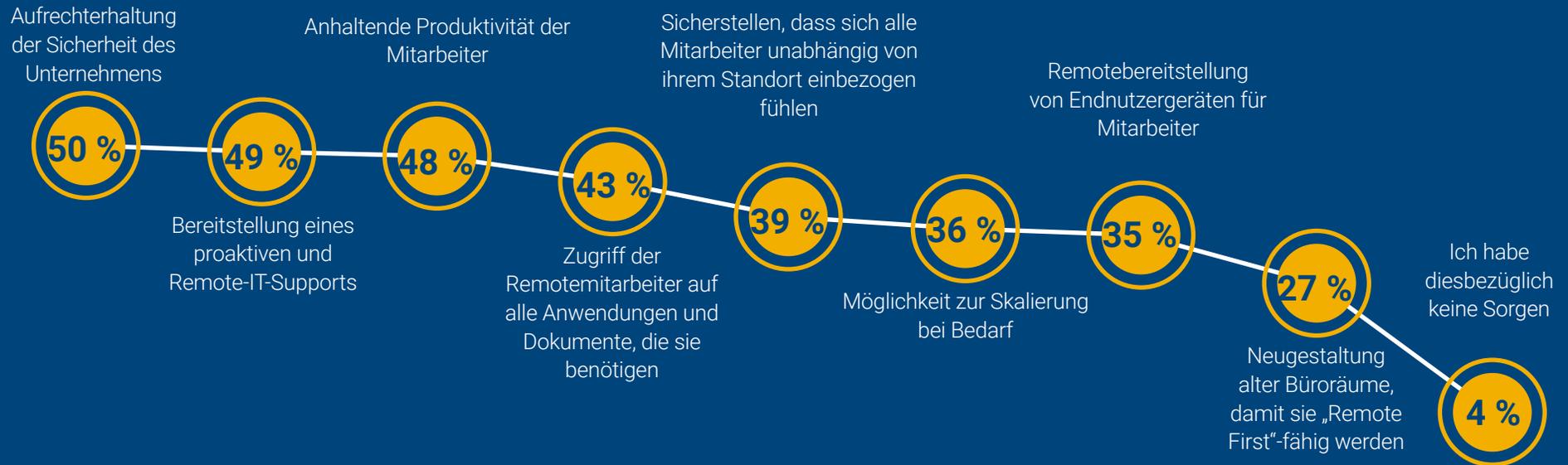


Abbildung 15: Welche der folgenden Punkte im Zusammenhang mit der Unterstützung eines „Remote First“-Modells in Ihrem Unternehmen bereiten Ihnen Sorgen? [2.000] (F16)

Ein Vergleich von Unternehmen unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Branchen zeigt, dass die Sorgen ähnlich sind. Die Aufrechterhaltung der Sicherheit des Unternehmens stellt für die meisten Befragten eine der größten Herausforderungen dar, ferner die Bereitstellung eines proaktiven und Remote-IT-Supports.

Zusätzlich zu diesen Bedenken gibt es noch weitere Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind, damit Unternehmen das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens wirklich verinnerlichen. Zu diesen Bereichen gehören die Optimierung von Tools für die Zusammenarbeit für Remote- und

Büromitarbeiter (89 %), die Optimierung der Anwendungsleistung für Remote- und Büromitarbeiter (88 %) und die Bereitstellung eines gleichen Zugriffs auf Daten/Informationen unabhängig vom Standort der Mitarbeiter (87 %).

Um die Idee des standortunabhängigen Arbeitens vollständig zu unterstützen und die Vorteile zu realisieren, die dieses Konzept den Unternehmen bringen kann, müssen sie die Art und Weise ändern, wie sie Technologie nutzen.

# Die Vorteile der Hybridarbeit

Durch Technologie vorangetrieben bieten Hybridarbeit und das damit verbundene Konzept des standortunabhängigen Arbeitens Unternehmen unzählige Vorteile.

## Vorteile einer Umstellung auf ein Hybridarbeitsmodell

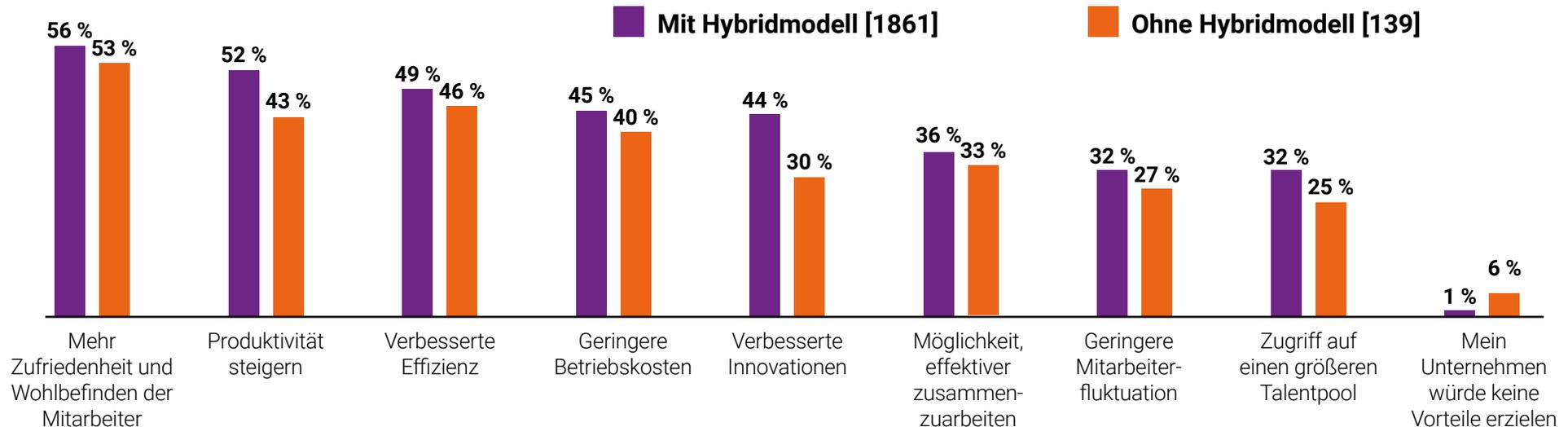


Abbildung 16: Welche der folgenden Vorteile könnte Ihr Unternehmen Ihrer Meinung nach bei einer Umstellung auf ein Hybridarbeitsmodell ggf. erzielen? [Basiszahlen im Diagramm] aufgeteilt nach der Art und Weise, wie die Befragten derzeit in ihrem Unternehmen arbeiten (F8)

Die Befragten, die bereits mit einem Hybridmodell arbeiten, geben an, dass sie eine höhere Zufriedenheit und mehr Wohlbefinden der Mitarbeiter, eine höhere Produktivität und eine verbesserte Effizienz als Vorteile verzeichnen konnten. Sie sind außerdem eher weniger der Meinung, dass es für ihr Unternehmen überhaupt keine Vorteile gibt.

Die Vorteile werden noch größer, wenn Unternehmen die richtige Technologie einführen. Unternehmen, die beispielsweise in die Einführung von As a Service investiert haben, geben am ehesten eine effektivere Zusammenarbeit (48 % im Vergleich zu 36 %), eine Verbesserung der Innovation (54 % im Vergleich zu 43 %) und eine Steigerung der Produktivität (58 % im Vergleich zu 52 %) an.

Das As a Service-Modell bietet Unternehmen die Möglichkeit, Software, Infrastruktur und PCs schnell, flexibel und vor allem nach Maß zu implementieren. Dies ist für alle Unternehmen von entscheidender Bedeutung, insbesondere wenn ein Business-Continuity-Plan in Betracht gezogen wird. Unternehmen können ihre Funktionen mit einem nur sehr geringen Vorlauf erweitern, was bedeutet, dass sie flexibler und produktiver bleiben.

Tatsächlich haben die Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten eine Verbesserung der Produktivität oder Zusammenarbeit verzeichnen konnten, eher in As a Service-Technologie investiert.

34 %

Produktivität hat in den letzten 12 Monaten zugenommen

25 %

Produktivität ist in den letzten 12 Monaten gleich geblieben oder gesunken

35 %

Zusammenarbeit hat in den letzten 12 Monaten zugenommen

25 %

Zusammenarbeit ist in den letzten 12 Monaten gleich geblieben oder weniger geworden

Abbildung 17: In welche der folgenden Technologien hat Ihr Unternehmen ggf. im letzten Jahr stärker investiert? [2.000] aufgeteilt nach der Art und Weise, wie sich Produktivität und Zusammenarbeit in den letzten 12 Monaten verändert haben (F12)

Es zeigt sich eindeutig, dass das As a Service-Modell das Hybridarbeitskonzept umfassend unterstützt. Dank seiner Flexibilität können Unternehmen die Ressourcen, die sie benötigen, nahtlos nach oben und unten skalieren, was einen positiven Einfluss auf Produktivität und Zusammenarbeit hat.

Inhalt

5

6

12

16

19

21

24



In fast drei Viertel der befragten Unternehmen haben sich Produktivität (72 %) und Zusammenarbeit (72 %) in den letzten 12 Monaten verbessert und dieser Trend setzt sich in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich fort.

Hat sich verbessert/verbessert sich ■  
 Gleich geblieben/bleibt gleich ■  
 Hat sich verschlechtert/verschlechtert sich ■

## Änderung der Produktivität und Zusammenarbeit in Unternehmen

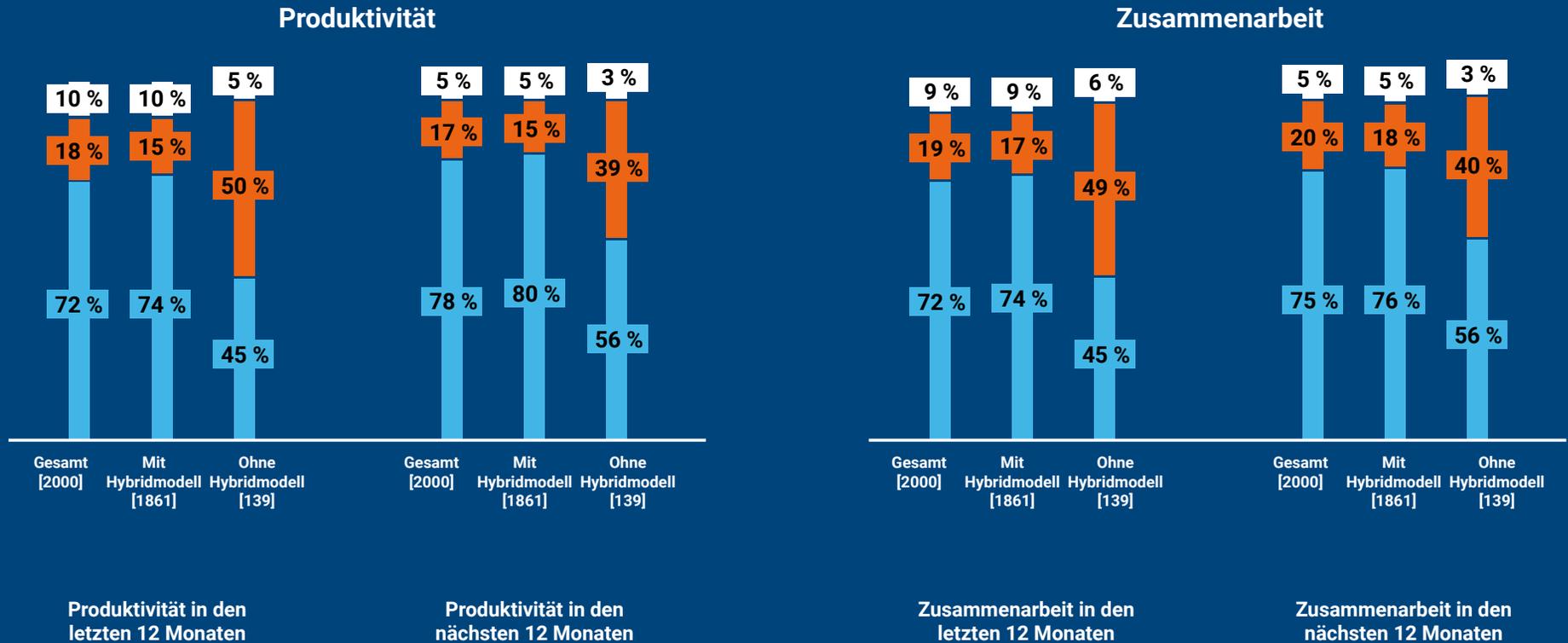


Abbildung 18: Wie haben sich Produktivität und Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten verändert? /Was erwarten Sie, wie sich Produktivität und Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen insgesamt in den nächsten 12 Monaten verändern werden? [Basisgrößen im Diagramm] aufgeteilt nach der Art und Weise, wie die Befragten derzeit in ihrem Unternehmen arbeiten; einige Antwortoptionen wurden weggelassen (F10a/F10b)

Unternehmen, die eine Steigerung der Produktivität erlebt haben, investieren eher in Bereiche wie intelligente Funktionen für die Zusammenarbeit (51 % im Vergleich zu 39 %), Cybersicherheitstools (56 % im Vergleich zu 45 %) und Infrastruktur (49 % im Vergleich zu 39 %) (F12). Ebenso haben Unternehmen, die eine Verbesserung der Zusammenarbeit angegeben haben, eher in diese Bereiche investiert.

Unabhängig davon, ob sich Unternehmen für einen Hybridarbeitsansatz entscheiden: Durch Investitionen in die richtigen Technologien konnten sie die Produktivität und Zusammenarbeit steigern, was an sich ein enormer Gewinn ist.

# Fazit

Inhalt

5

Durch die digitale Transformation sind Unternehmen auf der ganzen Welt auf eine neue Arbeitsweise aufmerksam geworden. Die Umstellung auf standortunabhängiges Arbeiten hat zu einer Veränderung der Art und Weise geführt, wie Unternehmen arbeiten und grenzenlose Innovation und Zusammenarbeit ermöglichen – und das wird so bleiben.

6

In den meisten Unternehmen hat dies die Art und Weise, wie Mitarbeiter unterstützt werden, unwiderruflich verändert und dies kann nicht ignoriert werden. Mitarbeiter betrachten flexibles Arbeiten nicht mehr als Privileg, sondern flexibles Arbeiten ist mittlerweile eine erwartete Anforderung und ein Wettbewerbsvorteil zur Gewinnung und Bindung der besten Talente.

Das Fördern der Mitarbeiter durch moderne Technologie (unabhängig vom gewählten Ansatz in Bezug auf Hybridarbeit) bietet wichtige und greifbare Vorteile, einschließlich höherer Mitarbeiterzufriedenheit und -produktivität.

Während einige Unternehmen auf dem Weg zum flexiblen Arbeiten erst am Anfang stehen, sind die Unternehmen, die flexible, sichere und reaktionsschnelle Technologien neu in ihren IT-Ansatz integrieren, ihren Mitbewerbern bereits einen Schritt voraus und gut gerüstet, um erfolgreich zu sein.

12

16

19

21

24

Um das Konzept des standortunabhängigen Arbeitens erfolgreich zu übernehmen, müssen Unternehmen Technologie einsetzen. Mitarbeitern zu ermöglichen, nahtlos auf die Daten, Anwendungen und Ressourcen zuzugreifen, die sie benötigen, um ihre Rolle zu erfüllen, und zwar unabhängig davon, wo sie arbeiten, sollte im Mittelpunkt jeder Hybridarbeitsstrategie stehen.

# Wie Dell Technologies, Intel und VMware helfen können



Unabhängig davon, wie Ihr Unternehmen derzeit aufgestellt ist: Die engagierten Mitarbeiter von Dell Technologies unternehmen alles, um Sie dabei zu unterstützen, die Komplexität im Zusammenhang mit verteilten Mitarbeitern, Anwendungen und Daten zu minimieren. Wir stehen Ihnen als zuverlässiger Technologiepartner zur Seite, um Sie bei der Verwirklichung eines digitalen Arbeitsplatzes zu unterstützen, der für alles gerüstet ist und die bestmögliche Erfahrung bereitstellt.



Dell Technologies und Intel arbeiten in der On-Premise-, der in der Public-Cloud- oder der Edge-Umgebung zusammen, um eine optimale Performance für ein breites Angebot an Workloads zu gewährleisten. Das datenzentrierte Portfolio von Intel basiert auf jahrzehntelangen Anwendungsoptimierungen, mit denen Ihr Unternehmen schneller vorankommen, mehr speichern und alles vom Edge bis zur Cloud verarbeiten kann.



VMware und Dell Technologies bieten gemeinsam einen einzigartigen Mehrwert für unsere gemeinsamen Kunden. Unsere integrierten Plattformen und Lösungen in Kombination mit intensiven Kundenprojekten und einem globalen Ansatz beschleunigen den Weg zur digitalen Transformation. Die innovative Anwendungsmodernisierung, Multi-Cloud und Anywhere Workspace-Software von VMware wird zusammen mit dem umfassenden IT-Portfolio von Dell Technologies, das von Endpunkten bis zur Cloud reicht, eingesetzt, um Kunden dabei zu unterstützen, einen sicheren, konsistenten Betrieb und eine schnellere Time-to-Value zu erzielen.

[Weitere Informationen](#)

## Informationen zur Studie

Dell Technologies beauftragte die unabhängige Marktforschungsagentur Vanson Bourne mit der Durchführung von Untersuchungen zum Status der Hybridarbeit in Unternehmen. Im Mai und Juni 2021 wurden 2.000 ITDMs aus Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitern aus dem gesamten öffentlichen und privaten Sektor befragt, wobei der Schwerpunkt auf den Bereichen Finanzdienstleistungen und Bildung lag. Alle Befragungen wurden mithilfe eines strengen mehrstufigen Screeningprozesses durchgeführt, um sicherzustellen, dass nur geeignete Kandidaten die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten.