



Jobb hvor som helst

**En langt bedre arbeidshverdag**

# Innledning

Så å si over natten måtte nesten alle organisasjoner over hele verden gjøre arbeidsstyrken sin klar for å jobbe hjemmefra. Dermed fikk IT-avdelingene den enorme oppgaven å sette opp og installere alle enheter, infrastruktur og programvare som måtte til for å få til dette. Og brukerne hadde høye forventninger. De ønsket å utføre arbeidet sitt like uansett hvor de befant seg.

Omstillingen førte til at mange organisasjoner omfavnet det vi kan kalle "jobb hvor som helst"-mentaliteten. "Jobb hvor som helst"-mentaliteten innebærer at organisasjoner behandler alle ansatte likt, uavhengig om de jobber eksternt eller lokalt.

» Mentaliteten gir de ansatte mulighet til å gjøre akkurat det de er satt til, uansett hvor de er, på samme måte som i et tradisjonelt kontormiljø. "Jobb hvor som helst"-mentaliteten gir både ansatte og organisasjoner en enorm fleksibilitet. Denne arbeidsmåten er nå svært vanlig, og arbeidstakerne regner den som standard praksis, ikke bare som et privilegium.

Omstillingen til "jobb hvor som helst"-mentaliteten kom brått, men i de fleste tilfeller har den vært veldig gunstig for organisasjonene. Hvis denne mentaliteten innføres på riktig måte, kan organisasjonene bedre velferden til de ansatte og gjøre dem mer produktive og effektive.

Det kan virke utfordrende til å begynne med, men tiden er

kommet til at organisasjonene tar i bruk permanente prosesser og løsninger for det man tidligere trodde var en midlertidig situasjon.

- » Organisasjoner som ikke håndterer dette problemet, risikerer å miste sine beste ansatte – og dessuten lovende nye kandidater – til organisasjoner som legger bedre til rette for eksternt arbeid og hybridarbeid.
- » Alle roller bør omfavne en kultur som prioriterer eksternt arbeid, for å sikre at kandidatutvalget utnyttes til det fulle. Likevel må man sette opp fleksible regler og grenser for at de nye arbeidstakerne skal trives og utvikle seg.

En fleksibel arbeidsmodell eliminerer de geografiske grensene som en gang sto i veien for rekrutteringen, og gir alle like muligheter. Denne fleksibiliteten er gunstig for både administratorer og arbeidstakere, og gjør det mulig for organisasjonen å velge mellom langt flere kandidater til en stilling. Selskapene får et større utvalg av arbeidstakere de kan ansette. Arbeidstakerne får et langt større utvalg av organisasjoner de kan jobbe for, og langt mindre grunn til å jobbe for en middelmådig eller svak arbeidsgiver. Dette gjør det mye enklere og mer fristende å gå til en konkurrent som har en "jobb hvor som helst"-mentalitet.

Den potensielle økningen i utskifting av personell kan være svært skadelig for organisasjonene. For oss er det åpenbart at organisasjoner som innfører en "jobb hvor som helst"-mentalitet, sannsynligvis vil bli belønnet med mindre utskifting av ansatte.

## Hvordan kan organisasjonene få fart på strategien for hybridarbeid?

Det er ikke en enkel bragd, men i fremtiden kan dere styrke de ansatte ved å innføre riktig teknologi: en teknologi som legger til rette for hybridarbeid og eksternt arbeid. Riktig teknologi leverer verktøyene som organisasjoner trenger – ikke bare for å etablere fleksible arbeidsmodeller, men også for å lykkes med dem.

Denne rapporten, som bygger på uavhengig forskning bestilt av Dell Technologies, Intel og VMware, utforsker hva hybridarbeid betyr for organisasjoner over hele verden, og hva IT-beslutningstakere mener om den enorme omstillingen fra det tradisjonelle kontormiljøet.



# Innhold

- 5 Viktige funn
- 6 Definere og innføre hybridarbeid
- 12 Hybridarbeid – en personlig vinkling
- 16 Styrke de ansatte gjennom teknologi
- 19 "Jobb hvor som helst"-mentaliteten
- 21 Fordelene ved hybridarbeid
- 24 Konklusjon

# Viktige funn

Innhold
<b>5</b>
6
12
16
19
21
24

**21 %** av organisasjonene har allerede tatt i bruk en hybrid arbeidsmodell

**52 %** av IT-beslutningstakerne tilbringer for øyeblikket halve arbeidstiden eller mer eksternt, mens 63 % ønsker å jobbe på denne måten

**38 %** av IT-beslutningstakerne er bekymret for at de får mindre tid til familien hvis de returnerer til en fysisk arbeidsplass

**50 %** rapporterer om bekymringer rundt det å beskytte organisasjonen og levere proaktiv og ekstern IT-støtte (49 %) når de legger til rette eksternt arbeid

**86 %** er enige i at alle organisasjoner bør legge til rette for eksternt arbeid

**96 %** rapporterer at organisasjonen deres ønsker å innføre en slik mentalitet, og 14 % har allerede gjort det

**99 %** av organisasjonene som har implementert hybridarbeid, har investert i teknologi de siste 12 månedene

**56 %** av organisasjonene som har implementert hybridarbeid, opplever økt tilfredshet og velvære blant de ansatte som følge av større fleksibilitet i arbeidet

# Definere og innføre hybridarbeid

Akselerasjonen av digital transformasjon og overgangen til en "jobb hvor som helst"-mentalitet kom overraskende på mange organisasjoner. De fleste organisasjoner var ikke forberedt på å jobbe eksternt i så stor grad og over så lang tid. Den plutselige omstillingen førte til en enorm kulturendring for hvor, når og hvordan organisasjoner arbeider, og hvordan den fremtidige arbeidsstyrken deres skal utformes.

Måten mange organisasjoner tilnærmer seg denne omstillingen på, ofte kalt "hybridarbeid", er unik og skreddersydd for den aktuelle organisasjonen. IT-beslutningstakerne fra hele verden som deltok i undersøkelsen, hadde forskjellige oppfatninger om denne tilnærmingen.

## Slik definerer IT-beslutningstakere "hybridarbeid" med egne ord

*Fremtidens arbeidstakere vil stadig bytte lokale, tilholdssted, arbeidsmønster, adferd og arbeidsmetoder.*

IT-beslutningstaker i finans- og forsikringssektoren

*Hybridarbeid krever en omfattende kulturendring, men som vi så under pandemien, kan man lykkes hvis man får på plass de riktige prosedyrene.*

IT-beslutningstaker i sektoren for grunnskole / videregående skole

*Hybridarbeid innebærer å finne balansen mellom to ytterligheter: alle på samme sted eller alle spredt. Effektivt hybridarbeid innebærer å bli bevisst på hvordan, hvor og når man skal samarbeide på tvers av flere arbeidsmåter.*

IT-beslutningstaker i IT- og teknologisektoren

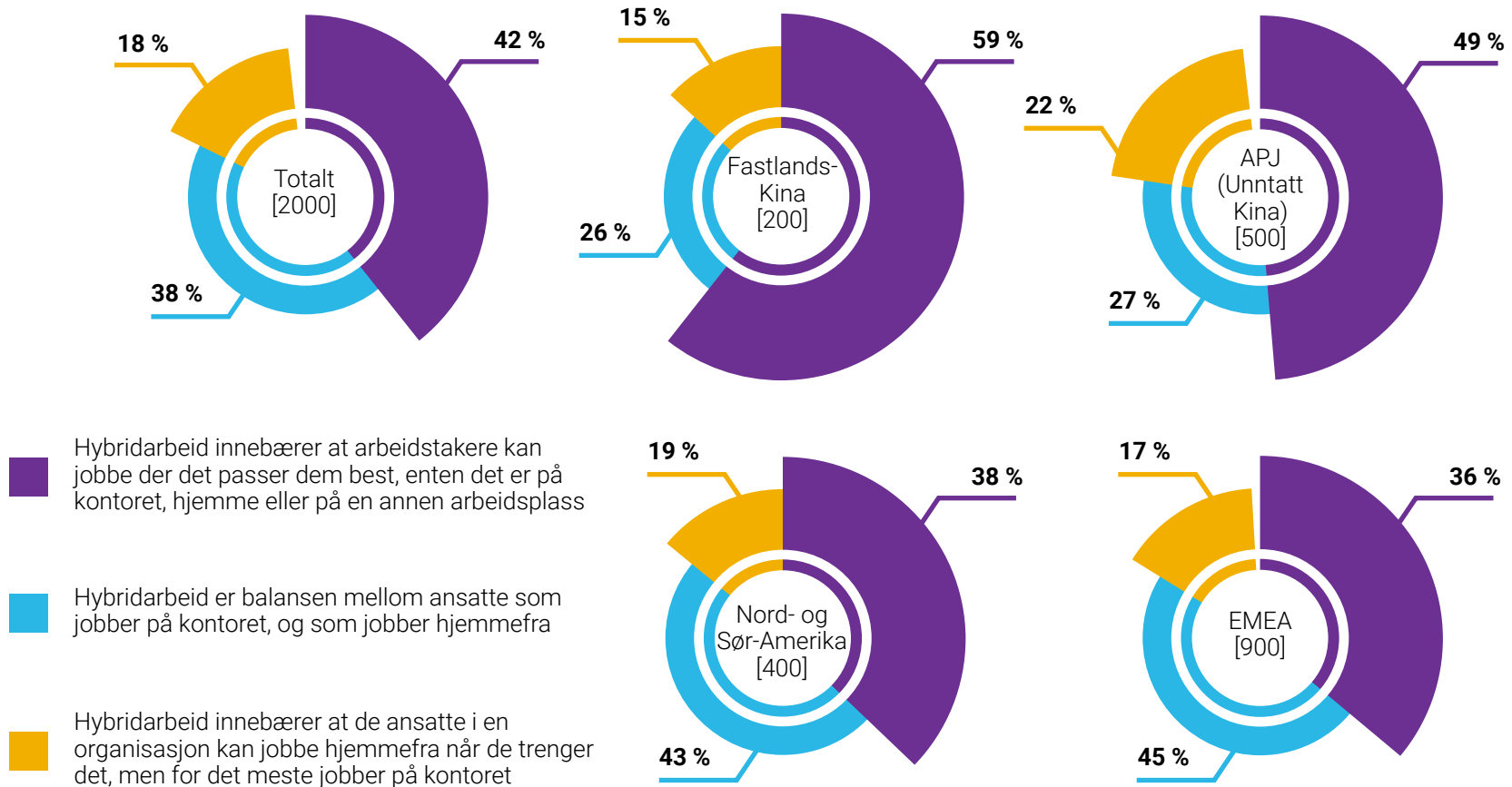
*Under covidpandemien var det avgjørende å kunne jobbe eller studere eksternt eller hjemmefra. Men det passet ikke for alle. Hybridarbeid gjør det mulig for eksterne medarbeidere og studenter å være en del av organisasjonskulturen, holde kontakten og finne en mening med tilværelsen og arbeidshverdagen sin.*

IT-beslutningstaker i sektoren for høyere utdanning

Figur 1: Hvordan vil du definere "hybridarbeid" med dine egne ord?/ Hvordan vil du definere "hybridarbeid"/"hybridlæring" med dine egne ord? [2 000]

Respondentene er heller ikke enige om hvilken definisjon av hybridarbeid som er best, noe som styrker ideen om at IT-beslutningstakere er uenige om hva hybridarbeid betyr for dem.

## Hvilken definisjon stemmer best overens med IT-beslutningstakeres oppfatning av begrepet hybridarbeid?



Figur 2: Hvilken av de følgende definisjonene stemmer best overens med din oppfatning av begrepet hybridarbeid? [Base in chart], fordelt på region (Q2)

De samme ulikhetene er registrert på tvers av bransjene til og størrelsene på organisasjonene som deltok i undersøkelsen. Hvis betydningen av hybridarbeid er så varierende for alle involverte parter, er det svært viktig at organisasjonene er forberedt på å oppfylle dette brede spekteret av forventninger, slik at de ikke taper for virksomheter som gjør det.

Det er også tydelig at organisasjonene deres tilpasser seg sin egen definisjon for å dekke virksomhetens og de ansattes nye behov og forventninger.

Innhold

5

6

12

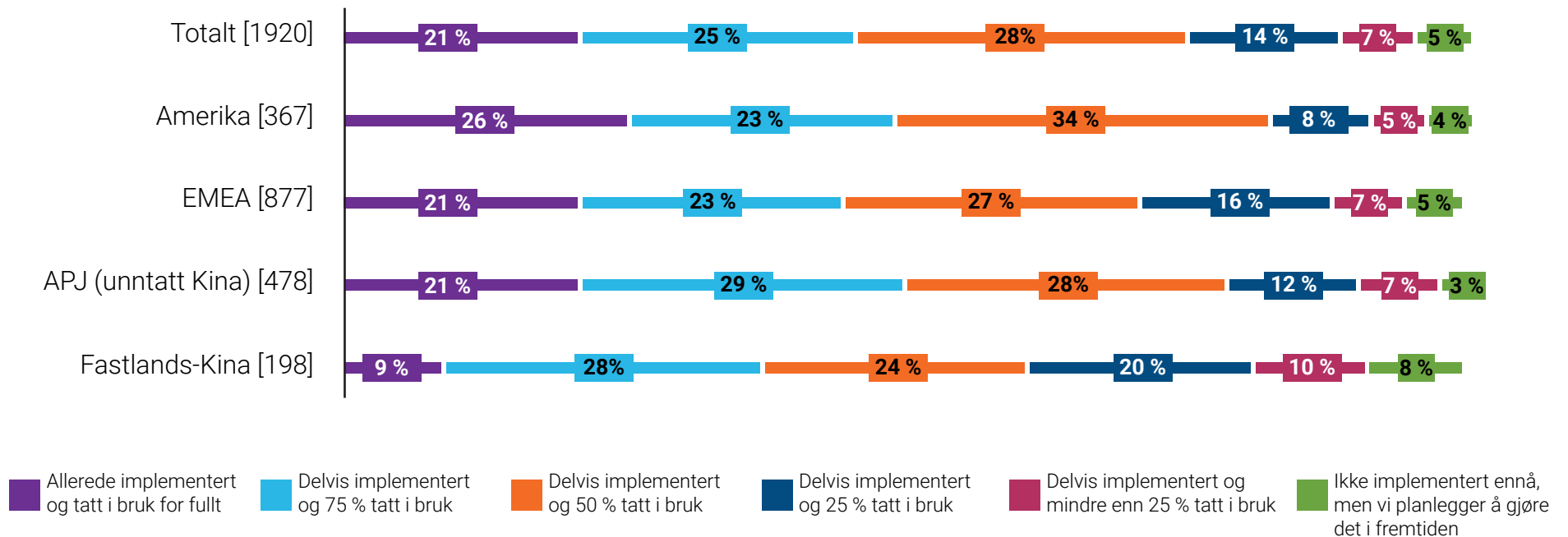
16

19

21

24

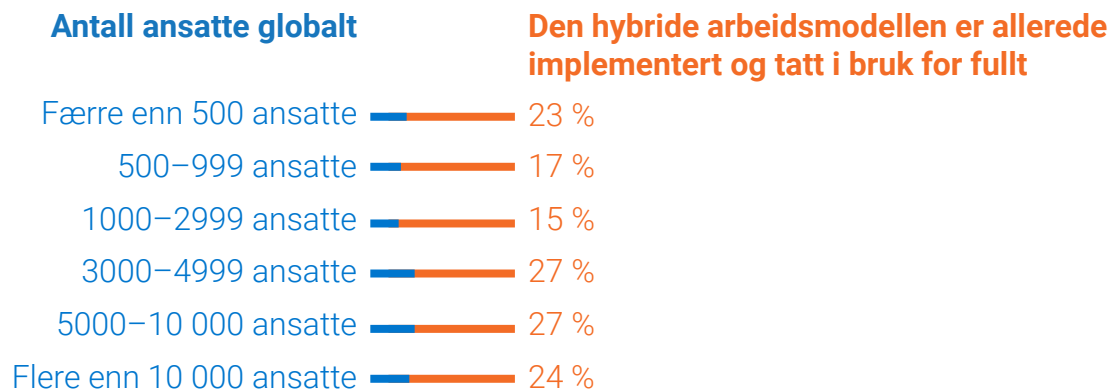
### Innføring av en hybrid arbeidsmodell i organisasjoner



Figur 3: I hvilken grad har organisasjonen din innført, eller har planer om å innføre, en hybrid arbeidsmodell per i dag? [Base in chart], organisasjoner der minst noen av de ansatte jobber både på kontoret og eksternt, fordelt på region (Q4)



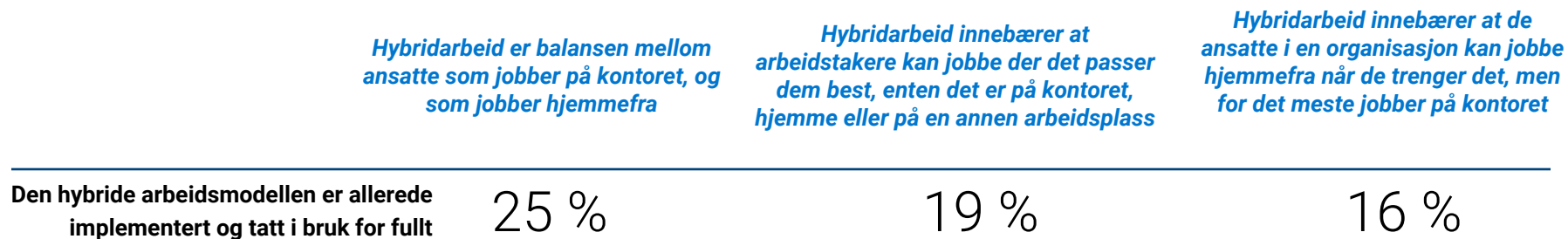
Det er mest sannsynlig at respondenter fra statlige organisasjoner (29 %), og respondenter fra høyere utdanning (24 %), finanstjenester og forsikring (23 %), allerede har implementert en hybrid arbeidsmodellen i dag. Det er også mer sannsynlig at store organisasjoner (med 3000 eller flere ansatte globalt) allerede har implementert denne modellen, sammenlignet med mindre organisasjoner.



Figur 4: Prosentandelen av respondentenes organisasjoner som allerede har implementert en hybrid arbeidsmodell og tatt den i bruk for fullt per i dag [1920], organisasjoner der i hvert fall noen av de ansatte jobber både på kontoret og hjemmefra, fordelt på antall ansatte globalt sett (Q4)

Det er mer sannsynlig (25 %) at de som klassifiserer hybridarbeid som balansen mellom ansatte som jobber på kontoret og hjemmefra, allerede har implementert denne modellen, sammenlignet med de som melder inn de to andre definisjonene.

### Organisasjoner som allerede har implementert en hybrid arbeidsmodell og tatt den i bruk for fullt: hvilken definisjon stemmer best overens med din oppfatning av begrepet hybridarbeid?



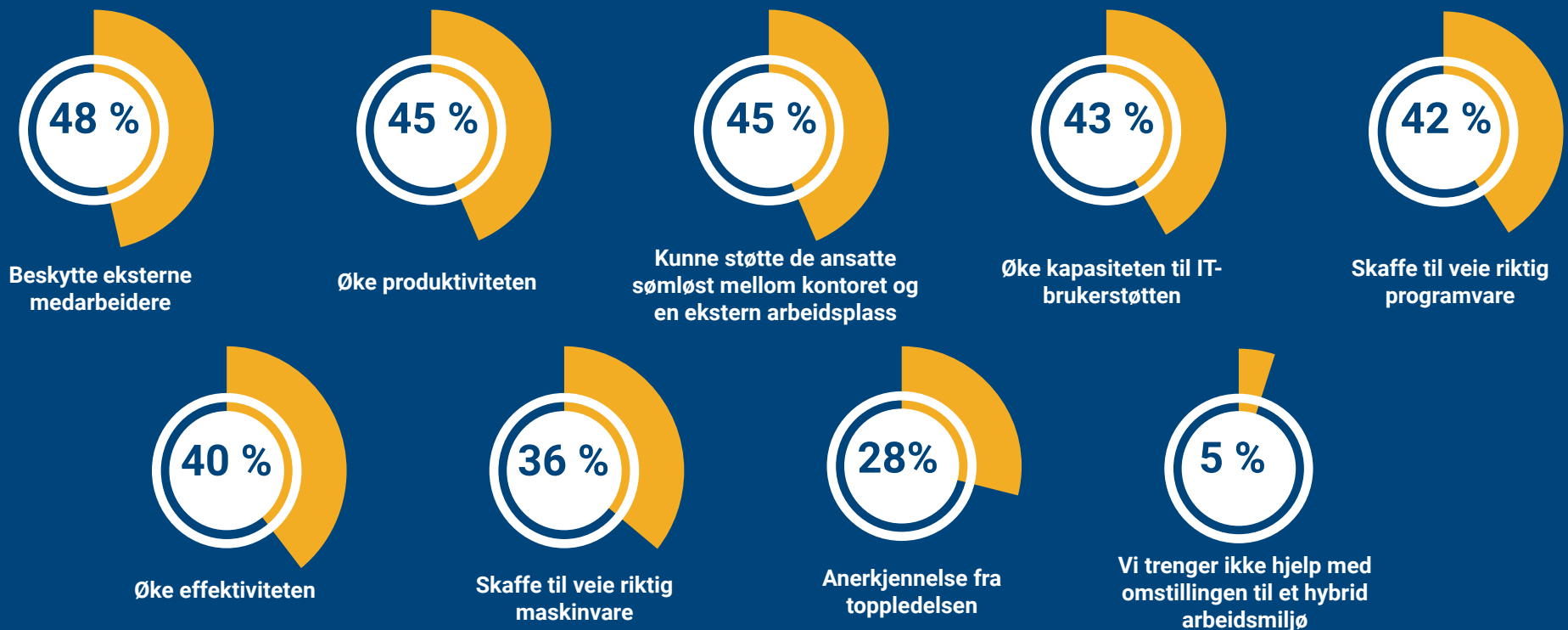
Figur 5: Prosentandelen av respondentenes organisasjoner som allerede har implementert en hybrid arbeidsmodell og tatt den i bruk for fullt per i dag [1920], organisasjoner der i hvert fall noen av de ansatte jobber både på kontoret og hjemmefra, fordelt på definisjonen som stemmer best overens med deres oppfatning av hybridarbeid (Q4)

De som definerer hybridarbeid som "ansatte jobber hjemmefra bare når de trenger det", ligger lenger bak i innføringen av en hybrid modell. De som mener at hybridarbeid bør være mer fleksibelt (som vist ovenfor i figur 5), bruker imidlertid lengre tid på å implementere riktig teknologi.

Selv om organisasjonenes tilnærming og fremgang kan variere, har de de samme utfordringene med omstillingen til hybridarbeid.

Innhold
5
6
12
16
19
21
24

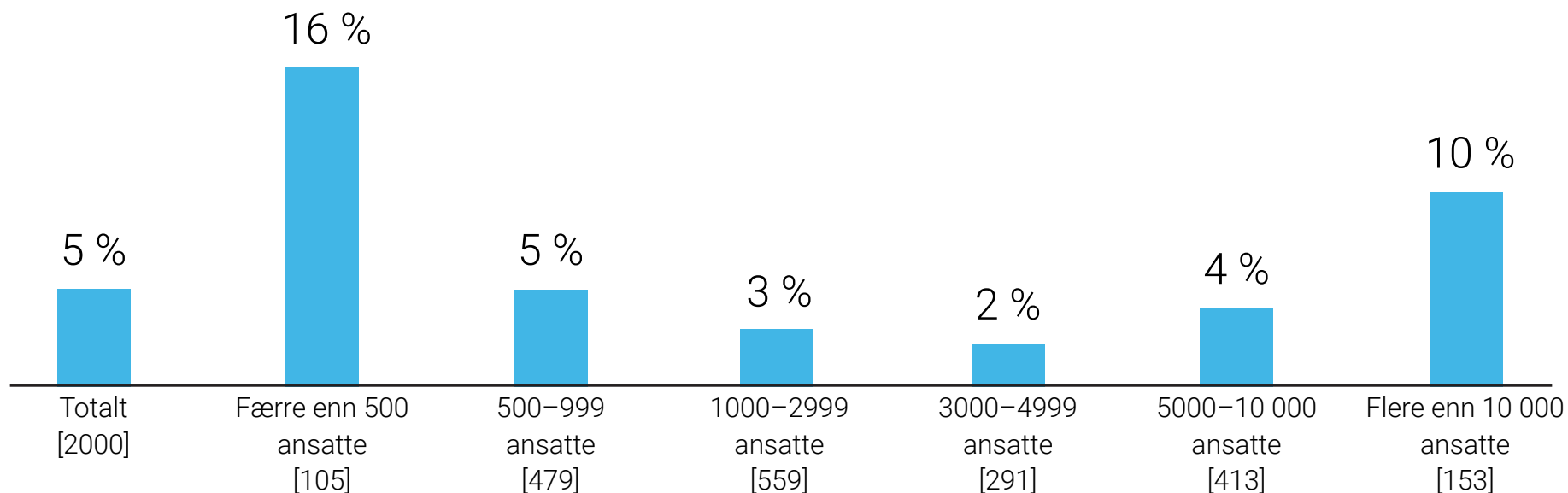
### På hvilke områder trenger organisasjoner hjelp med omstillingen til et hybrid arbeidsmiljø?



Figur 6: På hvilke av følgende områder, om noen, tror du organisasjonen din trenger hjelp med omstillingen til et hybrid arbeidsmiljø? [2000] (Q14)

Det er mindre sannsynlig at organisasjoner som har færre enn 500 ansatte eller flere enn 10 000 ansatte globalt, rapporterer at de trenger hjelp med omstillingen til et hybrid arbeidsmiljø. Det er sannsynlig at omstillingen er mindre krevende for små organisasjoner, og at disse organisasjonene har større evne til å handle på en smidig og fleksibel måte. Det er gjerne mer sannsynlig at store organisasjoner har midlene som kreves for å gjennomføre disse endringene.

### Vi trenger ikke hjelp med omstillingen til et hybrid arbeidsmiljø



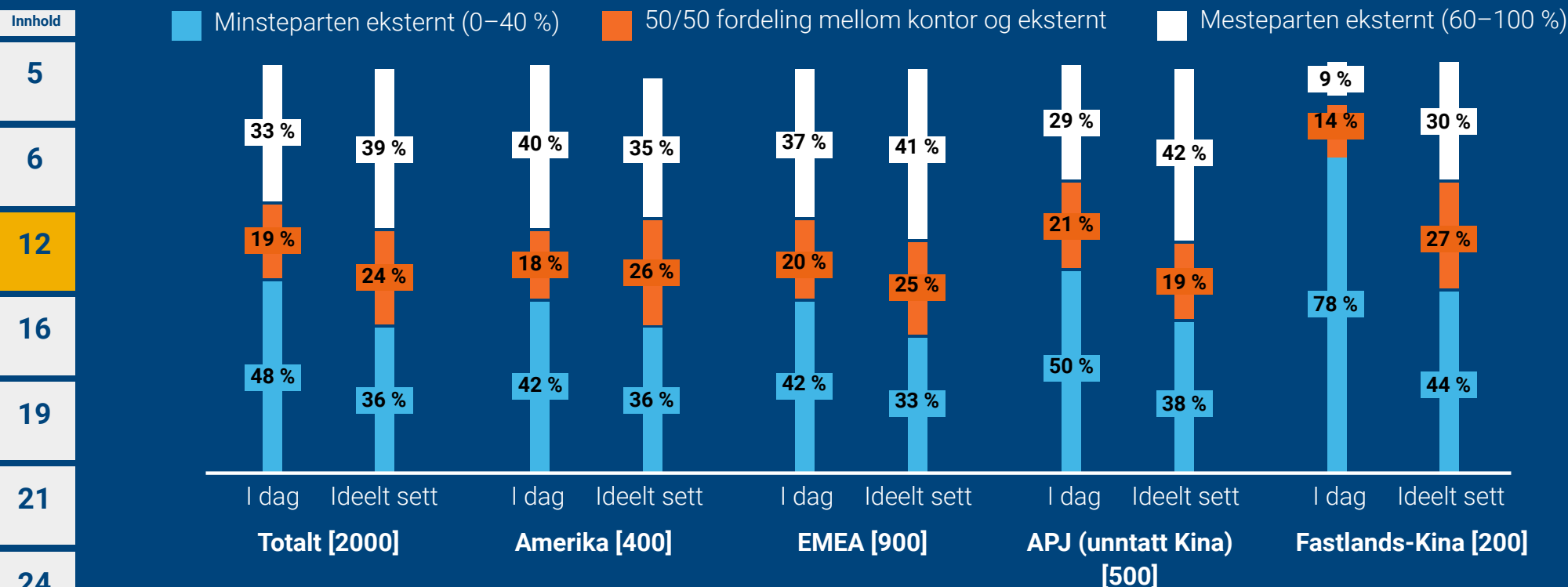
Figur 7: Prosentandelen av respondentene som rapporterer at organisasjonen deres ikke trenger hjelp med omstillingen til et hybrid arbeidsmiljø [Base sizes in chart], fordelt på antall ansatte organisasjoner har globalt (Q14)

Det er mindre sannsynlig at disse organisasjonene mener at de trenger hjelp, men områdene de trenger hjelp med, ligner på de globale problemene som er uthevet i figur 6. Disse problemene er universelle og må håndteres nå, for at man skal kunne få til et vellykket hybrid arbeidsmiljø. "Jobb hvor som helst"-mentaliteten er kommet for å bli, og organisasjoner som investerer tid og innsats i den nå, vil høste fordelene ved den fremtidige arbeidsstyrken sin.

# Hybridarbeid – en personlig vinkling

I likhet med mange andre i organisasjonen ønsker de fleste IT-beslutningstakere som deltok i undersøkelsen, å kunne jobbe fleksibelt. Overgangen til en mentalitet som legger til rette for eksternt arbeid, blir stadig mer tydelig.

## På hvilke områder trenger organisasjoner hjelp med omstillingen til et hybrid arbeidsmiljø?



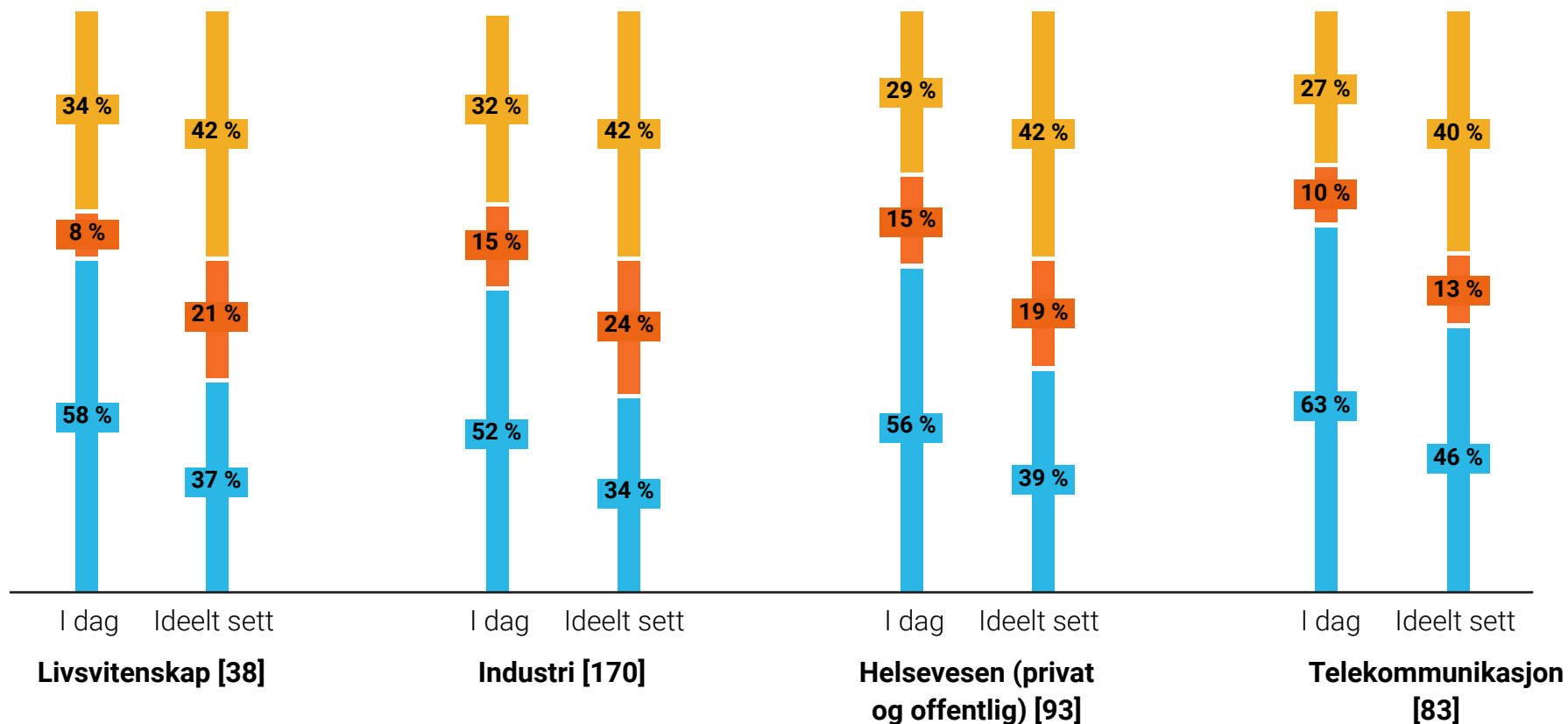
Figur 8: Hvordan fordeler du arbeidstiden din mellom kontoret og en eksternt arbeidsplass i dag, og hvordan ville du fordele den i en ideell verden? [Base sizes in chart], fordelt etter region (Q20)

Forskjellen mellom dagens situasjon og ideelle forventninger til eksternt arbeid er mye større for enkelte deltakergrupper. Mer enn tre fjerdedeler av respondentene fra fastlands-Kina tilbringer for øyeblikket et minimum av arbeidstiden sin på eksterne arbeidsplasser, mens de ville ha foretrukket å tilbringe 50 % eller mer av arbeidstiden sin der. Gitt at respondentene fra fastlands-Kina er de som per dags dato minst sannsynlig har implementert en hybrid arbeidsmodell, virker det som om forventningene til IT-beslutningstakere fra denne regionen er annerledes enn forventningene til organisasjonene de jobber i. Det samme ser vi blant respondenter fra mindre organisasjoner over hele verden (færre enn 500 ansatte globalt), i og med at mer enn to tredjedeler (68 %) for øyeblikket tilbringer et minimum av arbeidstiden sin på eksterne arbeidsplasser. Denne andelen reduseres til 38 % i deres ideelle verden. Denne gruppen har imidlertid gjort ytterligere fremskritt mot implementering av hybridarbeid.

IT-beslutningstakere innen livsvitenskap, industri, helsevesen og telekommunikasjon rapporterer om de største forskjellene mellom gjeldende og ideelle arbeidsscenarioer.



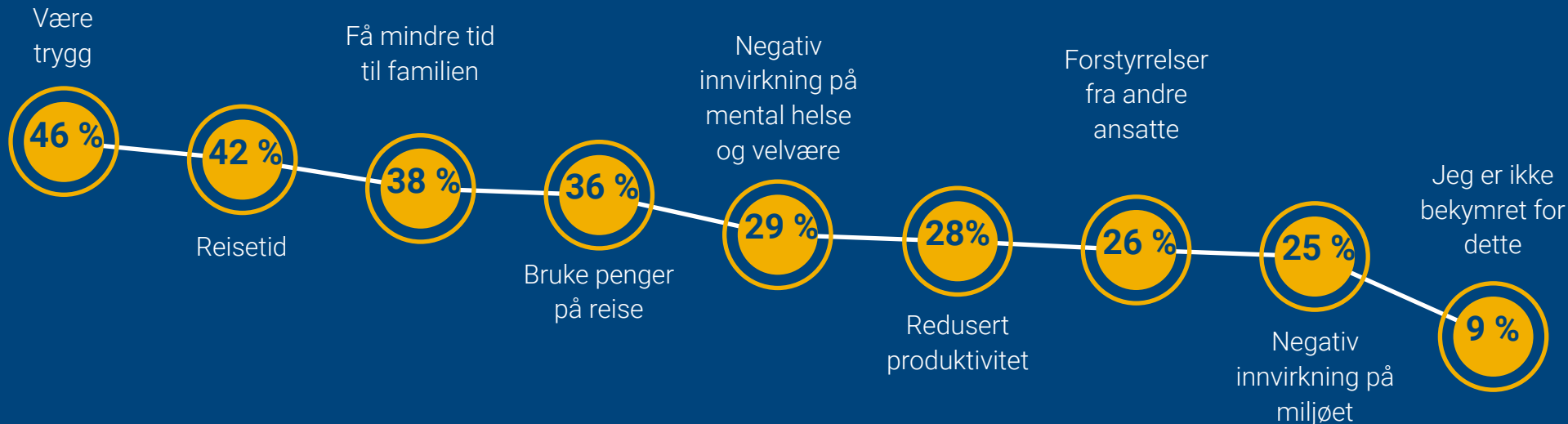
## Hvordan IT-beslutningstakere ønsker å fordele arbeidstiden sin mellom kontoret og eksterne arbeidsplasser



Figur 9: Hvordan fordeler du arbeidstiden din mellom kontoret og en ekstern arbeidsplass i dag, og hvordan ville du fordelt den i en ideell verden? [Base sizes in chart], fordelt etter sektor (Q20)

Bakgrunnen for respondentenes ønske om å "jobbe hvor som helst", er sannsynligvis bekymringer knyttet til det å returnere til en fysisk arbeidsplass.

## Personlige bekymringer for IT-beslutningstakere når det gjelder å returnere til en fysisk arbeidsplass



Figur 10: Hvilke av følgende aspekter ved å returnere til en fysisk arbeidsplass bekymrer deg personlig? [2000] (Q19)

Det er mye mindre sannsynlig at respondentene i fastlands-Kina bekymrer seg for reisetid (27 %) og det å bruke penger på reise (28 %), sammenlignet med det globale gjennomsnittet. Respondentene i EMEA bekymrer seg mye mindre for å returnere til en fysisk arbeidsplass enn motpartene sine i APJ (86 % i EMEA versus 93 % i APJ versus 89 % totalt).

Når vi sammenligner bransjer, er det mest sannsynlig at respondentene fra helsevesenet rapporterer nesten alle bekymringene. De mest fremtredende (sammenlignet med det globale gjennomsnittet) er følgende:

- » Reisetid (54 % versus 42 %)
- » Mindre tid til familien (53 % versus 38 %)
- » Negativ innvirkning på mental helse og velvære (42 % versus 29 %)

Selv om det å være trygg, var svært viktig for nesten halvparten (49 %) av respondentene i helsevesenet, var det faktisk mer sannsynlig at respondentene fra sektoren for høyere utdanning (57 %) var bekymret for dette.

Disse bekymringene øker når respondentene tenker på de største fordelene ved eksternt arbeid for dem personlig.

Den største personlige fordelene ved å jobbe eksternt, er god helse og lykke.

IT-beslutningstaker i sektoren for grunnskole

Selv om jeg er engasjert, jobber jeg ofte enda hardere, men nyter fordelene ved å utføre alt arbeidet mitt før fristen. Jeg får mer tid til familien gjennom dagen og begynner å jobbe fra kl. 4:00, når resten av familien sover.

IT-beslutningstaker i sektoren for høyere utdanning

Eksternt arbeid gir virksomheter mulighet til å omfavne mangfold og inkludering ved å ansette folk fra ulike sosioøkonomiske, geografiske og kulturelle bakgrunner, og med ulike perspektiver, noe som kan være vanskelig når rekrutteringen er begrenset til et bestemt sted hvor ikke alle ønsker, eller har råd til, å bo.

IT-beslutningstaker i kommersiell sektor

Når jeg jobber eksternt, kan jeg jobbe når det passer meg, uten å overlesse meg med arbeid på et bestemt tidspunkt. I tillegg slipper jeg de slitsomme reisene til og fra kontoret, noe jeg sparer mye energi på.

IT-beslutningstaker i kommersiell sektor

Det er åpenbart at respondentene verdsetter fleksible arbeidsmiljøer og de mange fordelene som følger med det. Muligheten til å "jobbe hvor som helst" gjør at ansatte kan være produktive og, enda viktigere, lykkelige. Hvordan kan organisasjoner nå dette målet?

Figur 11: Hva er / tror du vil være den største fordel for deg personlig når du jobber eksternt? [2000] (Q21)

# Styrke de ansatte gjennom teknologi

Teknologien er selve ryggraden i en moderne organisasjon. Alle er avhengige av den for å kunne utføre det daglige arbeidet sitt. Denne avhengigheten vil bare øke med den videre omstillingen til "jobb hvor som helst"-modellen.

Dette behovet er åpenbart når vi ser på teknologiinvesteringene det siste året. Nesten alle (99 %) de spurte organisasjonene som jobber mot en hybrid modell, har investert i teknologi de siste året, versus 93 % av dem som ikke gjør det.

Innhold

5

6

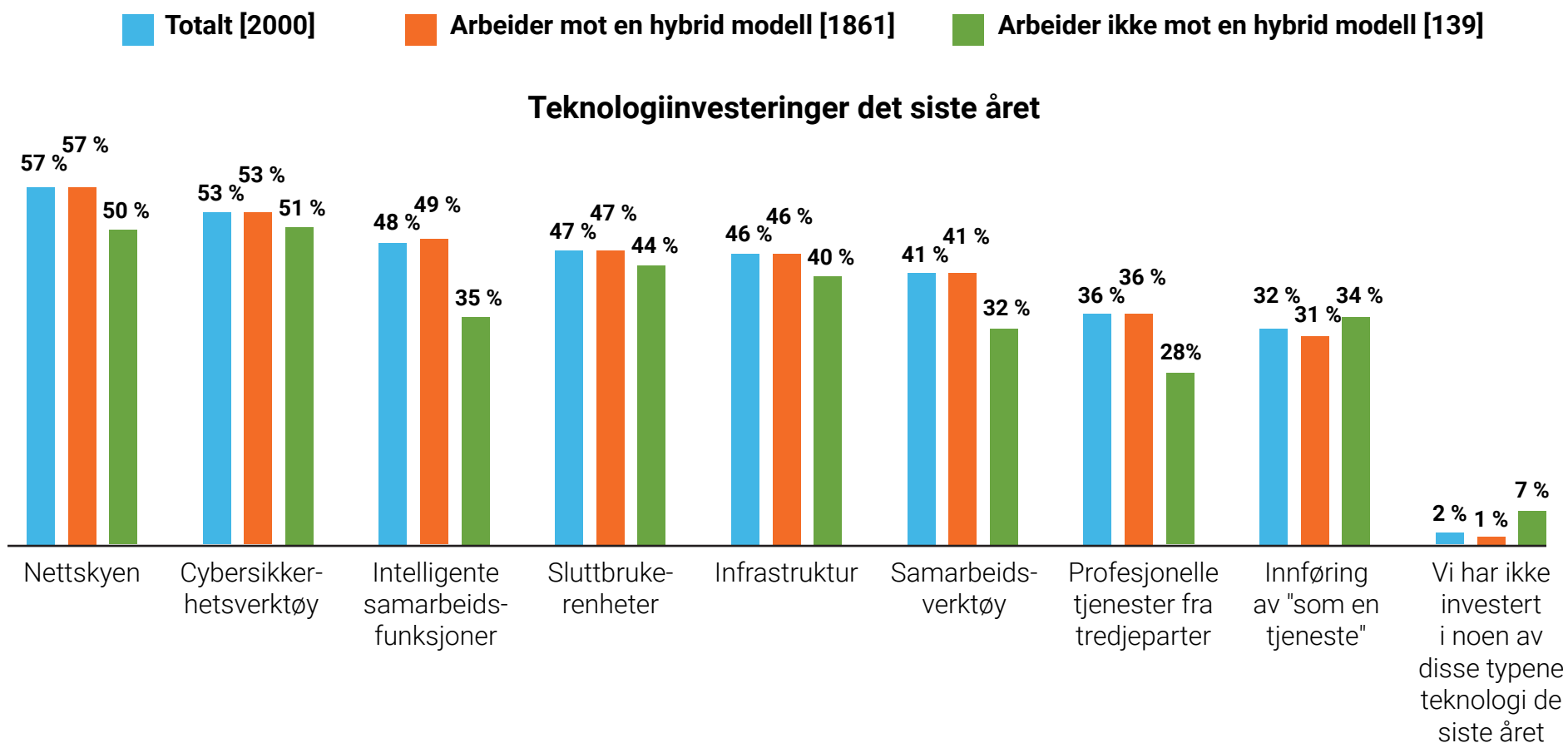
12

16

19

21

24



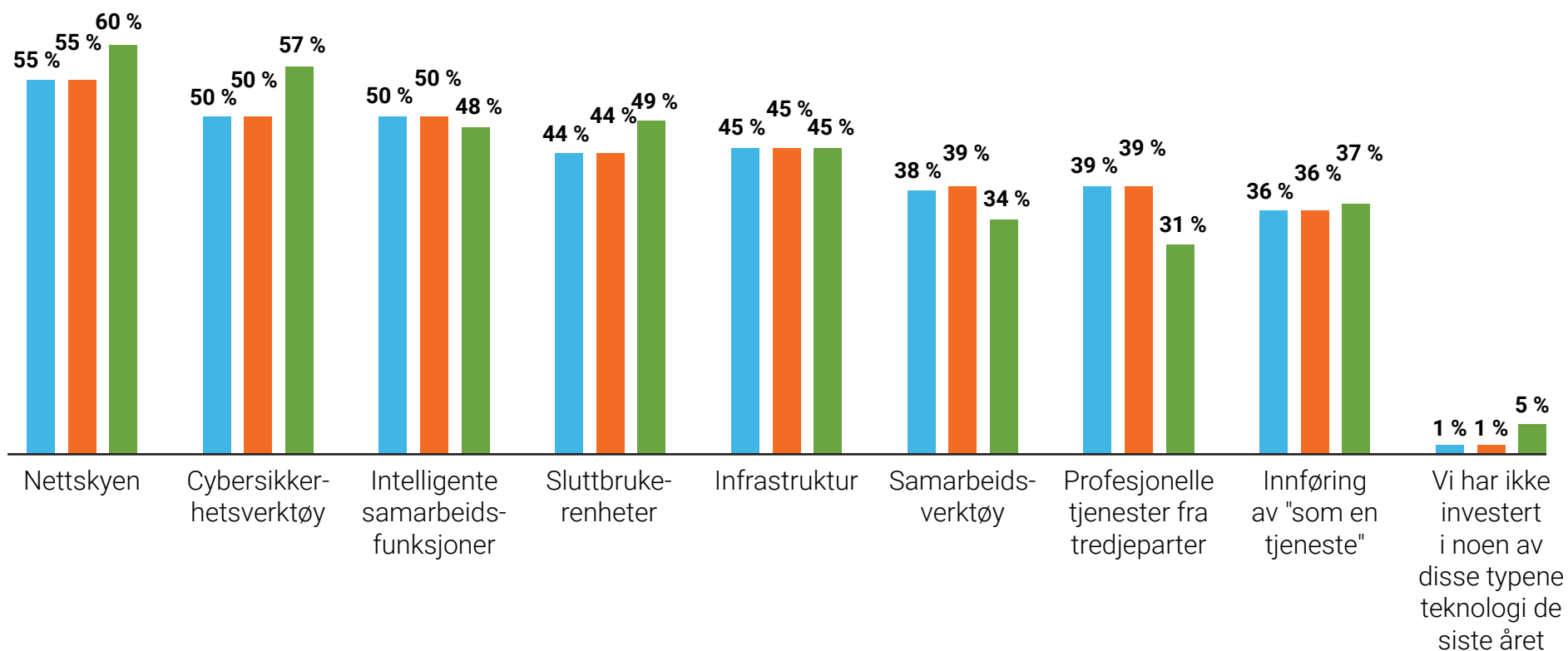
Figur 12: Hvilke av følgende typer teknologi, om noen, har organisasjonen din investert mer i det siste året? [Base sizes in chart], fordelt etter hvordan respondentene jobber i organisasjonen sin for øyeblikket (Q12)



Når organisasjoner ser fremover, vil de som har ansatte som jobber eksternt, fortsette å investere i teknologi for å støtte en hybrid arbeidsmodell.

■ Totalt [1875]    ■ Arbeider mot en hybrid modell [1810]    ■ Arbeider ikke mot en hybrid modell [65]

### Teknologiinvesteringer det neste året for å støtte et hybrid arbeidsmiljø / eksternt arbeid

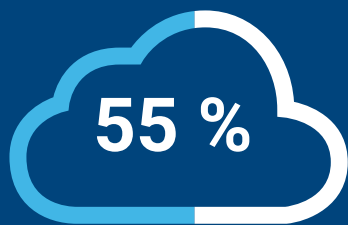


Figur 13: Hvilke av følgende typer teknologi, om noen, vil organisasjonen din investere mer i de neste 12 månedene for å støtte et hybrid arbeidsmiljø / eksternt arbeid? [Base sizes in chart] organisasjoner der noen av eller alle ansatte jobber eksternt, fordelt på hvordan respondentene jobber i organisasjonen sin for øyeblikket (Q13)

Selv om nettskyen (55 %) og cybersikkerhetsverktøy (50 %) står øverst på listen når det gjelder den samlede investeringen, er det faktisk mest sannsynlig at de som ikke jobber i et hybridmiljø, investerer på disse områdene.

## Investeringer i nettskyen og cybersikkerhetsverktøy de neste 12 månedene

### Hybride arbeidsplasser

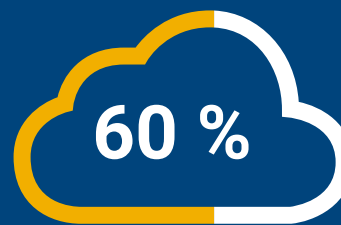


Nettskyen



Cybersikkerhetsverktøy

### Tradisjonelle arbeidsplasser



Nettskyen



Cybersikkerhetsverktøy

Figur 14: Prosentandelen av respondenter som skal investere i nettskyen og/eller cybersikkerhetsverktøy de neste 12 månedene [2000], fordelt på hvordan respondentene jobber i organisasjonen sin for øyeblikket (Q13)

Selv om enkelte organisasjoner flytter tilbake til kontoret, er det åpenbart at denne teknologien ikke er forbeholdt de som jobber i en hybrid modell. Ved å skaffe til veie riktig teknologi kan organisasjoner gi alle ansatte muligheten til å gjøre det bedre, spesielt hvis de omfavner "jobb hvor som helst"-mentaliteten. Mer enn fire femtedeler (86 %) av organisasjonene i undersøkelsen strever med å gi de ansatte mulighet til å jobbe eksternt (Q15), men teknologi er løsningen for nesten alle.

Når organisasjoner tar i bruk teknologi som styrker de ansatte i fremtiden, forventer de å innføre en "jobb hvor som helst"-mentalitet?

# "Jobb hvor som helst"-mentaliteten

Innhold

5

6

12

16

19

21

24

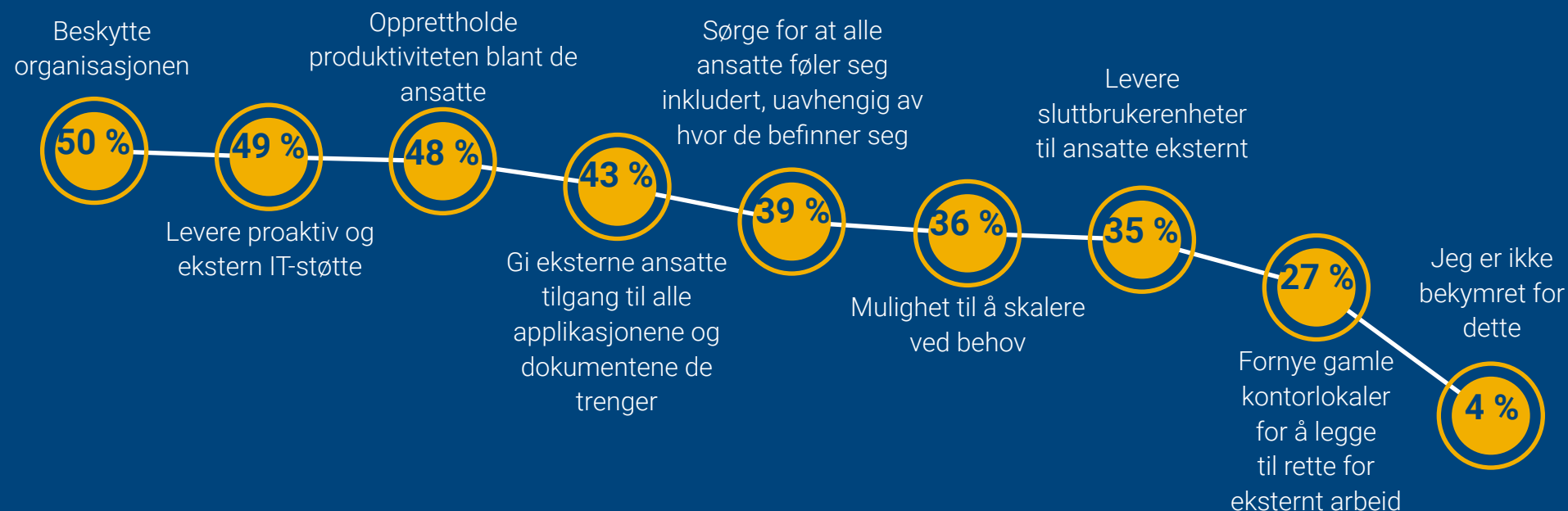
**En "jobb hvor som helst"-mentalitet og -holdning sikrer at de ansatte har like muligheter og samme tilgang til applikasjonene og dataene de trenger for å utføre arbeidet sitt, uavhengig av hvor de jobber. Teknologien sørger nemlig for at de ansatte kan jobbe hvor som helst.**

Denne mentaliteten appellerer til IT-beslutningstakere, og flesteparten (86 %) er enige i at alle organisasjoner bør innføre denne praksisen. Nivået av enighet varierer på tvers av størrelser på organisasjoner og bransjer, men er i det store og hele likt det globale gjennomsnittet.

Nesten alle (96 %) respondentene rapporterer at organisasjonen deres ønsker å innføre denne typen etos, og 14 % bekrefter at de allerede har gjort det (Q18). Innføringen i ulike bransjer er svært variert. Det er mest sannsynlig at høyere utdanningsinstitusjoner allerede har innført den (20 %), etterfulgt av livsvitenskap (18 %). Det er minst sannsynlig at grunnskoler / videregående skoler og helsevesenet allerede har innført "jobb hvor som helst"-mentaliteten, noe som kanskje viser at mentaliteten ikke fungerer like godt i disse bransjene.

Det er åpenbart at det er stor tro på denne mentaliteten om fleksibelt arbeid, men de aller fleste IT-beslutningstakere (95 %) har bekymringer når det gjelder å støtte denne modellen i organisasjonene sine.

## Bekymringer for IT-beslutningstakere når det gjelder å støtte en modell som legger til rette for eksternt arbeid



Figur 15: Hvilke av følgende aspekter bekymrer deg når det gjelder å støtte en modell som legger til rette for eksternt arbeid i organisasjonen din? [2000] (Q16)

Når vi sammenligner organisasjoner av ulike størrelser og i ulike bransjer, er bekymringene like. Det å beskytte organisasjonen er den største utfordringen for de fleste, i tillegg til å levere proaktiv og ekstern IT-støtte.

I tillegg til disse bekymringene er det også andre områder som må forbedres for at organisasjonene skal kunne implementere "jobb hvor som helst"-mentaliteten fullt ut. Disse områdene omfatter optimalisering av samarbeidsverktøy

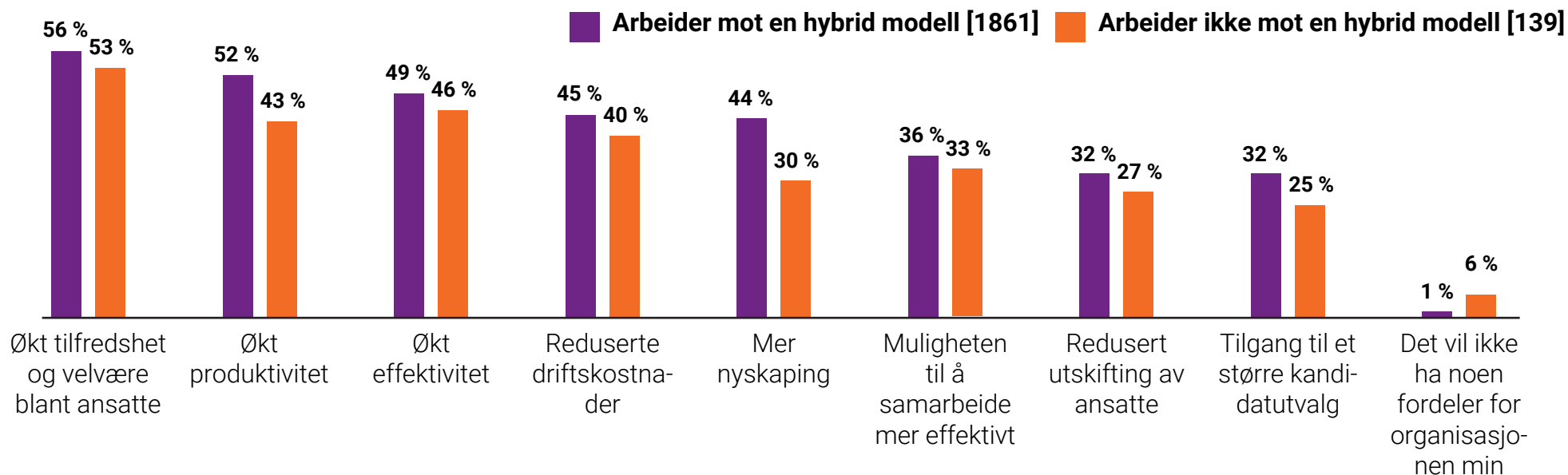
for både eksterne medarbeidere og kontormedarbeidere (89 %), optimalisering av applikasjonsytelse for både eksterne medarbeidere og kontormedarbeidere (88 %), og lik tilgang til data/informasjon uavhengig av hvor de ansatte befinner seg (87 %).

Hvis organisasjoner skal støtte "jobb hvor som helst"-mentaliteten fullt ut og oppdage hvor fordelaktig den er for virksomheten deres, må de endre måten de bruker teknologi på.

# Fordelene ved hybridarbeid

Hybridarbeid og den tilknyttede "jobb hvor som helst"-mentaliteten driftes av teknologi og gir organisasjoner utallige fordeler.

## Fordelene ved å gå over til en hybrid arbeidsmodell



Figur 16: Hvilke av følgende fordeler, om noen, tror du organisasjonen din får hvis den går over til en hybrid arbeidsmodell? [Base numbers in chart] fordelt på hvordan respondentene jobber i organisasjonen sin for øyeblikket (Q8)

De som allerede jobber i en hybrid modell, rapporterer om økt tilfredshet blant de ansatte, økt produktivitet og økt effektivitet som noen av fordelene. Det er også mindre sannsynlig at de mener at en slik modell ikke har noen fordeler for organisasjonen deres.

Disse fordelene forsterkes når organisasjoner tar i bruk riktig teknologi. Det er også mer sannsynlig at de som for eksempel har investert i innføring av "som en tjeneste"-teknologi, rapporterer at de kan samarbeide mer effektivt (48 % versus 36 %), forbedre nyskapingen (54 % versus 43 %) og øke produktiviteten (58 % versus 52 %).

"Som en tjeneste"-modellen gir organisasjoner muligheten til å implementere programvare, infrastruktur og PC-er på en rask og fleksibel måte, og viktigst av alt: i stor skala. Dette er avgjørende for alle organisasjoner, spesielt når de skal legge en plan for virksomhetskontinuitet. Organisasjoner kan oppskalere kapasiteten på svært kort varsel, slik at de holder seg mer fleksible og produktive.

Det er faktisk mer sannsynlig at de som har opplevd økt produktivitet eller samarbeid de siste 12 månedene, har investert i "som en tjeneste"-teknologi.

34 %

Produktiviteten har økt de siste 12 månedene

25 %

Produktiviteten har holdt seg på samme nivå eller blitt redusert de siste 12 månedene

35 %

Samarbeidet har økt de siste 12 månedene

25 %

Samarbeidet har holdt seg på samme nivå eller blitt redusert de siste 12 månedene

Figur 17: Hvilke av følgende typer teknologi, om noen, har organisasjonen din investert mer i det siste året? [2000] fordelt på hvordan produktiviteten og samarbeidet har endret seg de siste 12 månedene (Q12)

Det er tydelig at fordelene ved "som en tjeneste"-modellen fullt ut støtter hybridarbeidsmentaliteten. De fleksible egenskapene gir organisasjoner mulighet til å opp- og nedskalere nødvendige ressurser på en effektiv måte, noe som virker positivt inn på produktiviteten og samarbeidet.

Innhold

5

6

12

16

19

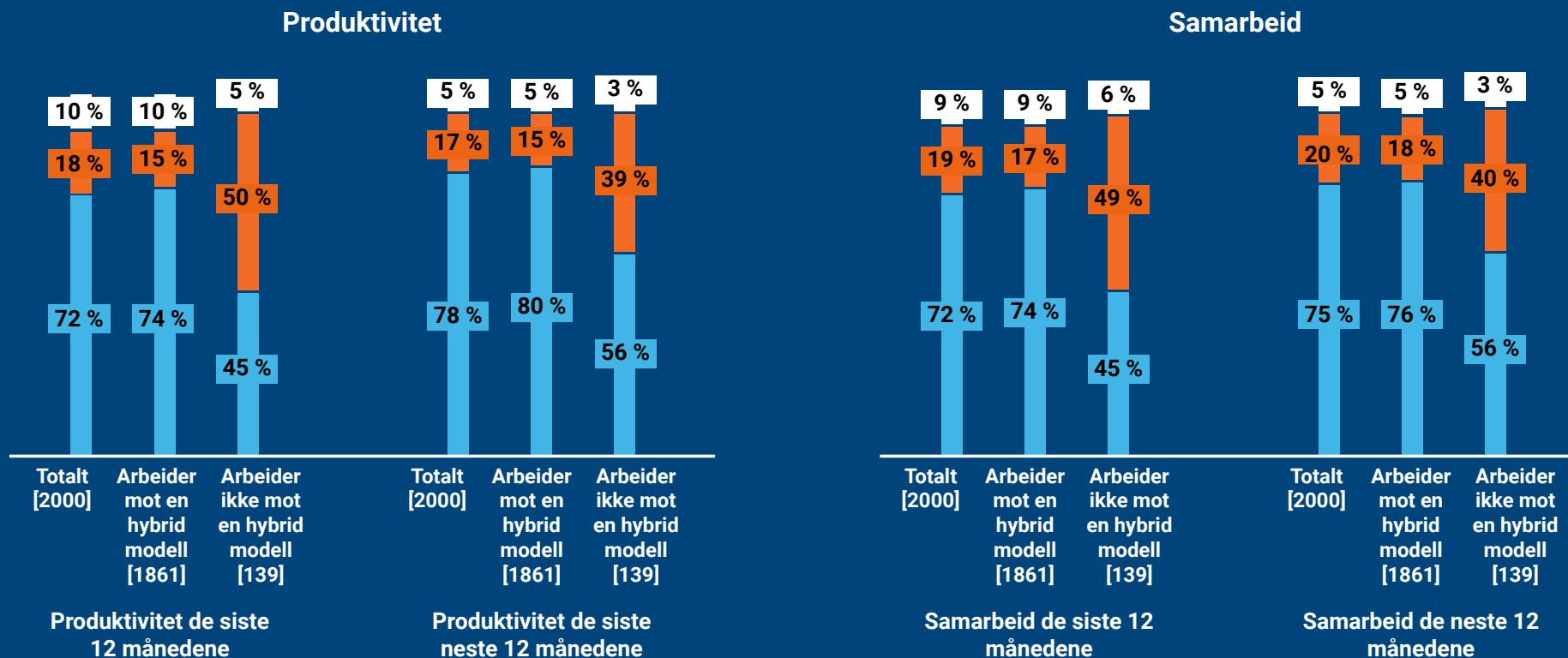
21

24

For nesten tre fjerdedeler av organisasjonene i undersøkelsen har produktiviteten (72 %) og samarbeidet (72 %) økt de siste 12 månedene, og det forventes at denne trenden vedvarer de neste 12 månedene.

Økt/øker ■  
 Forblitt/forblir den samme ■  
 Redusert/reduseres ■

## Endring i produktivitet og samarbeid i organisasjoner



Figur 18: Hvordan har produktiviteten og samarbeidet endret seg i organisasjonen din de siste 12 månedene? / Hvordan forventer du at produktiviteten og samarbeidet endrer seg totalt sett i organisasjonen din de neste 12 månedene? [Base sizes in chart], fordelt på hvordan respondentene jobber i organisasjonen sin for øyeblikket, med enkelte svaralternativer utelatt (Q10a/Q10b)

Det er mer sannsynlig at de som har opplevd økt produktivitet, investerer i for eksempel funksjoner for intelligent samarbeid (51 % versus 39 %), cybersikkerhetsverktøy (56 % versus 45 %) og infrastruktur (49 % versus 39 %) (Q12). På samme måte er det mer sannsynlig at de som rapporterte om bedre samarbeid, investerer i de samme områdene.

Uavhengig av hvordan organisasjoner bestemmer seg for å innføre en hybrid arbeidsmåte, har investeringer i riktig teknologi gitt dem muligheten til å øke produktiviteten og samarbeidet, noe som er en stor gevinst i seg selv.

# Konklusjon

## Innhold

5

Organisasjoner over hele verden har god kjennskap til den nye måten å arbeide på, takket være den digitale transformasjonen. Overgangen til fleksible arbeidsplasser har ført til endringer i driften og gitt dem grenseløse muligheter for nyskaping og samarbeid – og den er kommet for å bli.

6

12

For de fleste har det endret måten de støtter arbeidsstyrken sin på, for godt, og dette kan ikke ignoreres. De ansatte anser ikke lenger fleksibelt arbeid som et privilegium. Det er nå noe de forventer, og et konkurransefortrinn som bidrar til at de beste kandidatene tiltrekkes av og blir værende i organisasjonen.

16

19

For å kunne implementere en vellykket "jobb hvor som helst"-etos må organisasjonene ta i bruk ny teknologi. Kjernen i enhver hybridarbeidsstrategi bør være å gi de ansatte sømløs tilgang til dataene, applikasjonene og ressursene de trenger for å utføre arbeidet sitt, uavhengig av hvor de jobber.

21

24

Organisasjoner som styrker de ansatte gjennom moderne teknologi (uavhengig av tilnærmingen til hybridarbeid), får svært viktige og konkrete fordeler, inkludert større tilfredshet og produktivitet blant ansatte.

For enkelte har reisen mot fleksibelt arbeid så vidt startet, og de som endrer tilnærmingen sin til IT med fleksibel, sikker og responsiv teknologi, er bedre utstyrt for å blomstre og lykkes enn konkurrentene.



# Slik kan Dell Technologies, Intel og VMware bidra



Uansett hvor organisasjonen din befinner seg i dag, vil det dedikerte teamet bak Dell Technologies gjøre alt de kan for å hjelpe deg med å håndtere utfordringene knyttet til å støtte spredte ansatte, applikasjoner og data. Vi er din pålitelige teknologipartner og kan hjelpe deg med å etablere en digital arbeidsplass som er klar for alt, og som leverer en best mulig opplevelse.



Dell Technologies og Intel samarbeider på arbeidsplassen, i den offentlige nettskyen og i endepunktene for å sikre optimal ytelse på tvers av et stort utvalg arbeidsmengder. Intels datasentriske portefølje er basert på flere tiårs applikasjonsoptimalisering og er utformet for å hjelpe virksomheten din å bevege seg raskere, lagre mer og behandle alt fra endepunktene til nettskyen.



Sammen tilfører VMware og Dell Technologies unik nytteverdi til våre felles kunder. De integrerte plattformene og løsningene våre, kombinert med global skala og stort kundeengasjement, akselererer reisen mot digital transformasjon. VMwares nyskapende programvare for appmodernisering, flere nettskyer og Anywhere Workspace fungerer med den store IT-porteføljen til Dell Technologies, som strekker seg fra endepunkter til nettskyen, slik at kundene får en sikrere og mer konsekvent drift og raskere avkastning på investeringene sine.

[FINN UT MER](#)

## Om undersøkelsen

Dell Technologies ga det uavhengige markedsundersøkelsesbyrået Vanson Bourne i oppdrag å undersøke status for hybridarbeid i organisasjoner. 2000 IT-beslutningstakere fra organisasjoner med 100 ansatte eller mer, fra et stort utvalg offentlige og private sektorer, deltok i studien i mai og juni 2021. Studien konsentrerte seg særlig om finanstjenester og utdanningsorganisasjoner. Alle intervjuene ble gjennomført ved hjelp av en streng screeningprosess som sikret at bare egnede kandidater kunne delta.