



Arbeta var som helst

**Möjliggör framtidens arbete**

# Inledning

Nästan över en natt blev nära alla organisationer i världen tvungna att mobilisera sin arbetsstyrka för att arbeta på distans. Det orsakade ofantliga påfrestningar på IT-avdelningarna att snabbt konfigurera och driftsätta enheter, infrastruktur och mjukvara som kunde stödja en sådan förändring, och användarnas förväntningar var höga. De ville ha samma smidiga upplevelse för att kunna utföra sina arbeten var de än befann sig.

Den här övergången fick organisationer att anamma "arbeta var som helst"-attityden (även kallat en "distans först"-attityd). Inställningen "arbeta var som helst" definieras som när organisationer ändrar attityd för att behandla distansarbetande och platsbaserade anställda på samma sätt, oavsett var de arbetar.

- » Denna inställning ger medarbetarna möjlighet att göra precis det som utlovas: arbeta smidigt från vilken plats som helst, som om de befann sig i den traditionella kontorsmiljön. Genom att anta "arbeta var som helst"-attityden kan en enorm grad av flexibilitet uppnås för både anställda och organisationer. Det här arbetssättet har blivit vanligt förekommande och anställda ser det nu som standardpraxis i stället för ett privilegium.

Trots den här ganska hastiga och framtvingade förändringen mot attityden "arbeta var som helst" blir resultatet i de flesta fall mycket önskvärda fördelar för organisationerna. Om det här implementeras på rätt sätt kan organisationer se en ökning av medarbetarnas välbefinnande, produktivitet och effektivitet.

Det kan till en början verka utmanande, men det är dags för organisationer att införa permanenta processer och lösningar på vad som en gång felaktigt tolkades som en tillfällig situation.

- » Genom att inte ta tag i det här problemet riskerar organisationer att förlora sina främsta talanger till organisationer som bejakar en "distans först"-kultur som främjar distans- och hybridarbete, och de går även miste om den talangpool som är tillgänglig för mer distansarbetsvänliga organisationer.
- » Även om alla roller bör anamma "distans först"-kulturen för att se till att talangpoolen utnyttjas till fullo, måste det finnas flexibla regler och gränser för att göra det möjligt för dessa anställda att frodas.

En flexibel arbetsmodell eliminerar de geografiska hinder som en gång stod i vägen för rekrytering och jämnar i praktiken ut spelplanen. Den här flexibiliteten är en fördel för både arbetsgivare och arbetstagare, med fler valmöjligheter gällande vem och varifrån organisationen kan anställa. Företagen har en större pool av talanger att anställa från. Anställda har en mycket bredare pool av organisationer som de kan arbeta för, och långt mindre anledning att acceptera en undermålig arbetsgivare, vilket gör det mycket lättare och mera lockande att flytta till en konkurrent med en "arbeta var som helst"-kultur.

Den här potentiella ökningen av personalomsättningen kan bli förödande för organisationer. Och om det här inte var en tillräckligt stor drivkraft i sig, är det troligare organisationer som anpassar sig till en "arbeta var som helst"-attityd som belönas med lägre personalomsättning.

## Så hur kan organisationerna accelerera sin strategi för hybridarbete?

Även om det inte är en enkel uppgift kan du stärka din framtida arbetskraft genom att använda rätt teknik för att möjliggöra hybrid- och distansarbete. Den rätta tekniken tillhandahåller de verktyg som organisationer behöver för att inte bara få flexibla arbetsmodeller på plats utan även frodas i dem.

I det här dokumentet, som bygger på oberoende forskning på uppdrag av Dell Technologies, Intel och VMware, ska vi utforska vad hybridarbete betyder för organisationer över hela världen och vad IT-beslutsfattare tycker om den här monumentala förskjutningen bort från den traditionella kontorsmiljön.



# Innehåll

- 5 Huvudresultat
- 6 Definiera och införa hybridarbete
- 12 Hybridarbete – det personliga perspektivet
- 16 Ge personalen större frihet genom teknik
- 19 Inställningen ”arbeta var som helst”
- 21 Fördelarna med hybridarbete
- 24 Sammanfattning

# Huvudresultat

Innehåll

5

21 % av organisationerna som redan har implementerat en modell för hybridarbete och använder den fullt ut

6

52 % av ITDM:er (IT decision makers – IT-beslutsfattare) arbetar för närvarande hälften eller mer av sin tid på distans, medan 63 % skulle vilja arbeta på det sättet i en idealisk värld

12

16

38 % av ITDM:er oroar sig för att en återgång till en fysisk arbetsplats kommer att ge dem mindre tid att tillbringa med familjen

19

21

24

50 % rapporterar att det är ett bekymmer att skydda organisationen och tillhandahålla proaktiv IT-fjärrsupport (49 %) när man stöder en "distans först"-attityd

86 % håller med om att alla organisationer borde skaffa en "distans först"-attityd

96 % rapporterar att deras organisation överväger att anta den här typen av inställning, och 14 % har redan gjort det

99 % av organisationerna som har infört hybridarbete har investerat i teknik de senaste 12 månaderna

56 % av organisationerna som har implementerat hybridarbete rapporterar större tillfredsställelse och välbefinnande bland de anställda som ett resultat av att arbeta mer flexibelt

# Definiera och införa hybridarbete

Accelerationen av den digitala omvandlingen och övergången till en "arbeta var som helst"-attityd överrumplade många organisationer. De flesta organisationer var inte förberedda på att möjliggöra distansarbete på så bred front och under en sådan lång tidsperiod. Den plötsliga förändringen orsakade en enorm kulturförändring när det gäller var, när och hur organisationer arbetar och hur deras framtida arbetskraft kommer att formas.

Sätten som många organisationer närmar sig den här förändringen, som ofta kallas "hybridarbete", skiljer sig från varandra och skraddarsys för just deras organisation. Det betyder olika saker för de IT-beslutsfattare som tillfrågats över hela världen.

## Hur ITDM:er definierar "hybridarbete" – med egna ord

*Framtidens anställda kommer ständigt att byta plats, förändra mönster, beteenden och arbetssätt.*

ITDM inom  
finansiella tjänster och  
försäkringssektorn

*Hybridarbete kommer att kräva en betydande kulturförändring, men som vi såg under pandemin kan det lyckas om rätt rutiner införs.*

ITDM inom  
grundskola/  
gymnasium

*Hybridarbete innebär att återställa balansen mellan att vara fullständigt samplacerade å ena sidan, och att vara helt utspridda å andra sidan. Effektivt hybridarbete innebär att agera med avsikt gällande hur, var och när man ska samarbeta mellan flera olika arbetssätt.*

ITDM inom IT- och  
tekniksektorn

*Arbete/inläring på distans var avgörande under COVID-pandemin. Men det passade inte alla. Hybridarbete gör det möjligt för distansarbetare/-studenter att förbli en del av organisationens kultur, vara ansluten och ha en känsla av mening.*

ITDM inom sektorn  
för högre utbildning

Meningarna var även delade bland de tillfrågade om vilken definition som bäst passar deras förståelse av hybridarbete, vilket ytterligare stärker uppfattningen att IT-beslutsfattare inte är eniga om vad hybridarbete betyder för dem.

## Vilken definition stämmer bäst överens med IT-beslutsfattarens förståelse av termen hybridarbete?

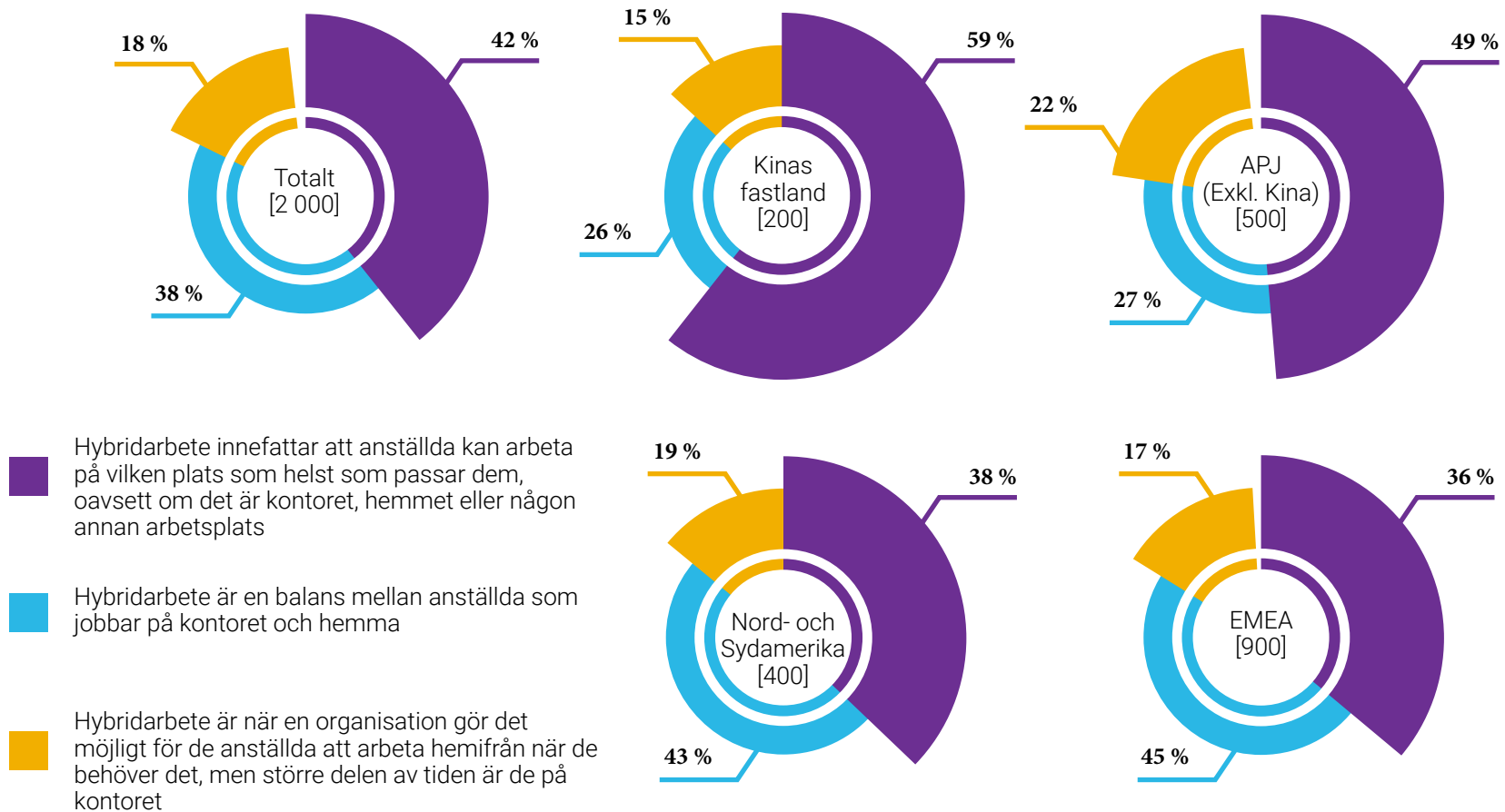


Bild 2: Vilken av följande definitioner anser du bäst stämmer överens med din förståelse av hybridarbete? [Bas i diagram], uppdelat efter region (Q2)

Samma olikheter noteras inom olika branscher och i organisationer av olika storlekar. Om hybridarbete har en sådan bredd av betydelse för alla inblandade är det viktigt att organisationerna är beredda att uppfylla det här breda området av förväntningar, annars riskerar de att förlora till de företag som gör det.

Det är också uppenbart att deras organisationer anpassar sig till sina egna definitioner för att tillgodose föränderliga behov och förväntningar från företaget och de anställda.

- Innehåll
- 5
- 6
- 12
- 16
- 19
- 21
- 24

### Organisationers implementering av en hybridarbetsmodell

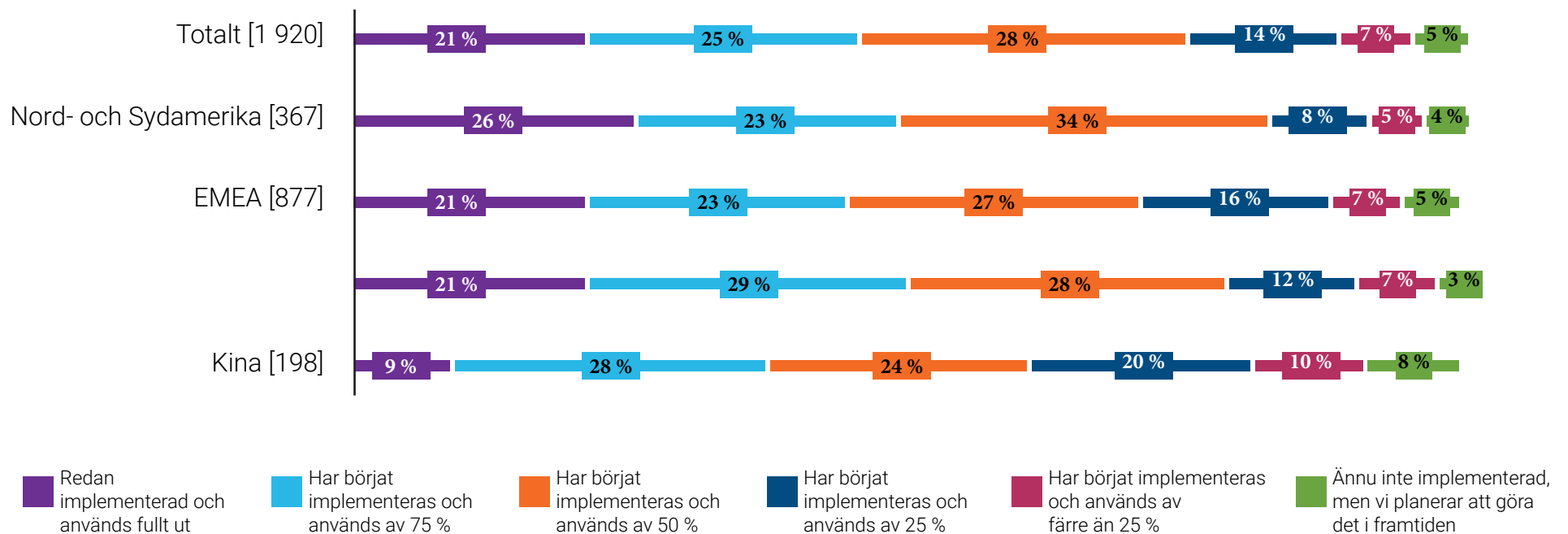


Bild 3: Som det ser ut i dag, i vilken utsträckning har din organisation infört eller planerar att införa en hybridarbetsmodell? [Bas i diagram], organisationer i vilka åtminstone en del av de anställda arbetar både på kontoret och på distans, uppdelade efter region (Q4)



Tillfrågade från myndighetsorganisationer (29 %), liksom de inom högre utbildning (24 %) och finansiella tjänster och försäkring (23 %) är de som mest sannolikt redan har implementerat modellen för hybridarbete idag. Större organisationer (de med 3 000 eller fler anställda globalt) är också mer benägna att redan ha implementerat den här modellen jämfört med mindre organisationer.

- Innehåll
- 5
- 6
- 12
- 16
- 19
- 21
- 24

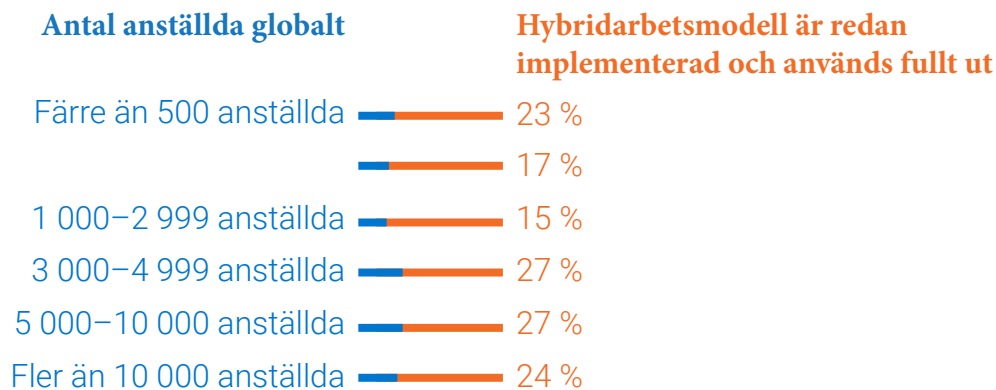


Bild 4: Procentandel av de tillfrågades organisationer som redan har implementerat en hybridarbetsmodell och använder den fullt ut idag [1 920] organisationer i vilka åtminstone en del av de anställda arbetar både på kontoret och på distans, uppdelade efter antal anställda globalt (Q4)

De som klassificerar hybridarbete som en balans mellan anställda som arbetar på kontoret och hemma är mer benägna att redan ha implementerat den här modellen (25 %) jämfört med dem som rapporterar de andra två definitionerna.

### Organisationer som redan har implementerat en hybridarbetsmodell och använder den fullt ut: Vilken definition stämmer bäst överens med din förståelse av termen hybridarbete?

*Hybridarbete är en balans mellan anställda som jobbar på kontoret och hemma*

*Hybridarbete innefattar att anställda kan arbeta på vilken plats som helst som passar dem, oavsett om det är kontoret, hemmet eller någon annan arbetsplats*

*Hybridarbete är när en organisation gör det möjligt för de anställda att arbeta hemifrån när de behöver det, men större delen av tiden är medarbetarna på kontoret*

**Hybridarbetsmodell är redan implementerad och används fullt ut**

**19 %**

Bild 5: Procentandel av de tillfrågades organisationer som redan har implementerat en hybridarbetsmodell och använder den fullt ut idag [1 920], organisationer i vilka åtminstone en del av de anställda arbetar både på kontoret och på distans, uppdelade efter den definition som bäst stämmer överens med deras förståelse av hybridarbete (Q4)

De som definierar hybridarbete som "anställda som bara arbetar hemma när de behöver" ligger längre efter med att införa en hybridmodell. Men för dem som tycker att hybridarbete bör vara mer flexibelt (se ovan i bild 5) tar det längre tid att implementera rätt teknik.

Även om organisationernas metoder och framsteg kan variera anger de vanliga utmaningar vid övergången till hybridarbete.

Innehåll
5
6
12
16
19
21
24

### Vilka områden behöver organisationerna hjälp med för att växla till en hybridarbetsmiljö?

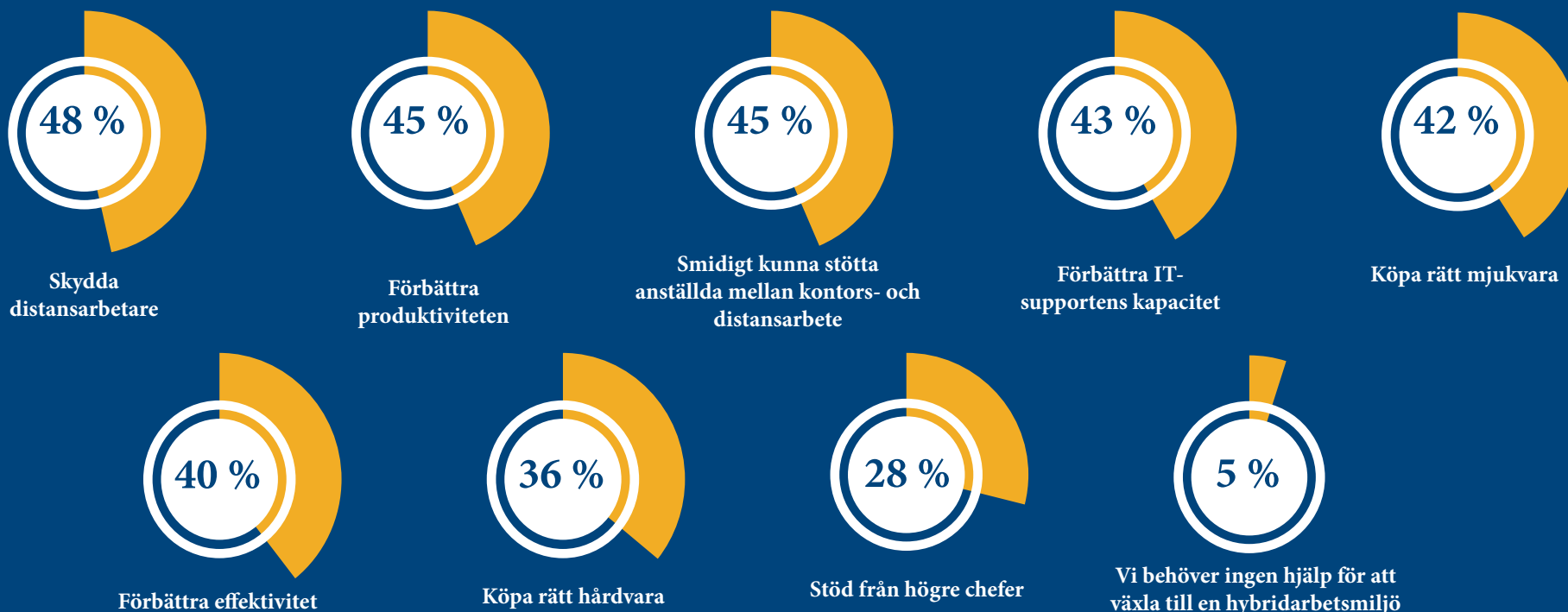
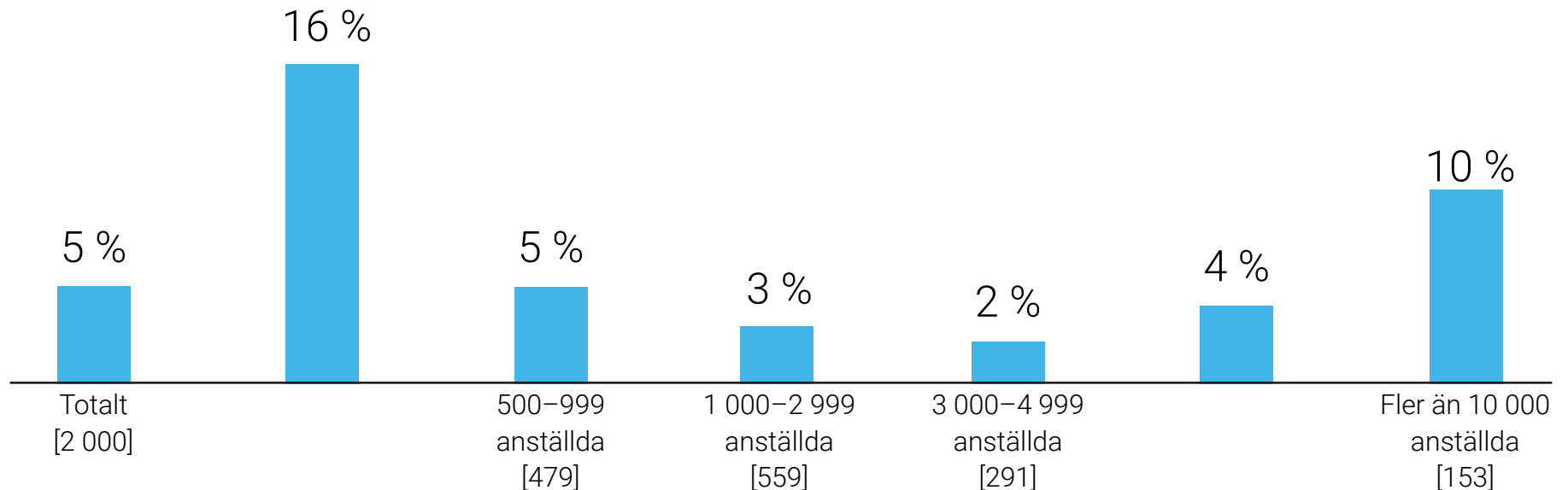


Bild 6: Vilka, om några alls, av följande områden tror du att din organisation behöver hjälp med för att växla till en hybridarbetsmiljö? [2 000] (Q14)

Det är mindre sannolikt att företag med färre än 500 anställda eller fler än 10 000 anställda globalt rapporterar att de behöver hjälp med att växla till en hybridarbetsmiljö. Det beror troligtvis på att små organisationer har mindre att göra för att åstadkomma växlingen och de har större förmåga att agera agilt och flexibelt. Det är kanske mer sannolikt att större organisationer har de medel som krävs för att genomföra de här ändringarna.

### Vi behöver ingen hjälp för att växla till en hybridarbetsmiljö



Även om dessa organisationer är mindre benägna att tro att de behöver hjälp, liknar de områden där de behöver stöd de globala problem som visas i bild 6. Dessa problem är universella och måste nu lösas för att en framgångsrik hybridarbetsmiljö ska kunna implementeras. Attityden "arbeta var som helst" har kommit för att stanna, och det som investeras av tid och arbete i den nu kommer att ge utdelning i en organisations framtida arbetsstyrka.

# Hybridarbete – det personliga perspektivet

Precis som många andra inom organisationen delar de flesta av de tillfrågade IT-beslutsfattarna önskemålet om att arbeta flexibelt. Övergången till en "distans först"-attityd blir alltmer uppenbar.

## Vilka områden behöver organisationerna hjälp med för att växla till en hybridarbetsmiljö?

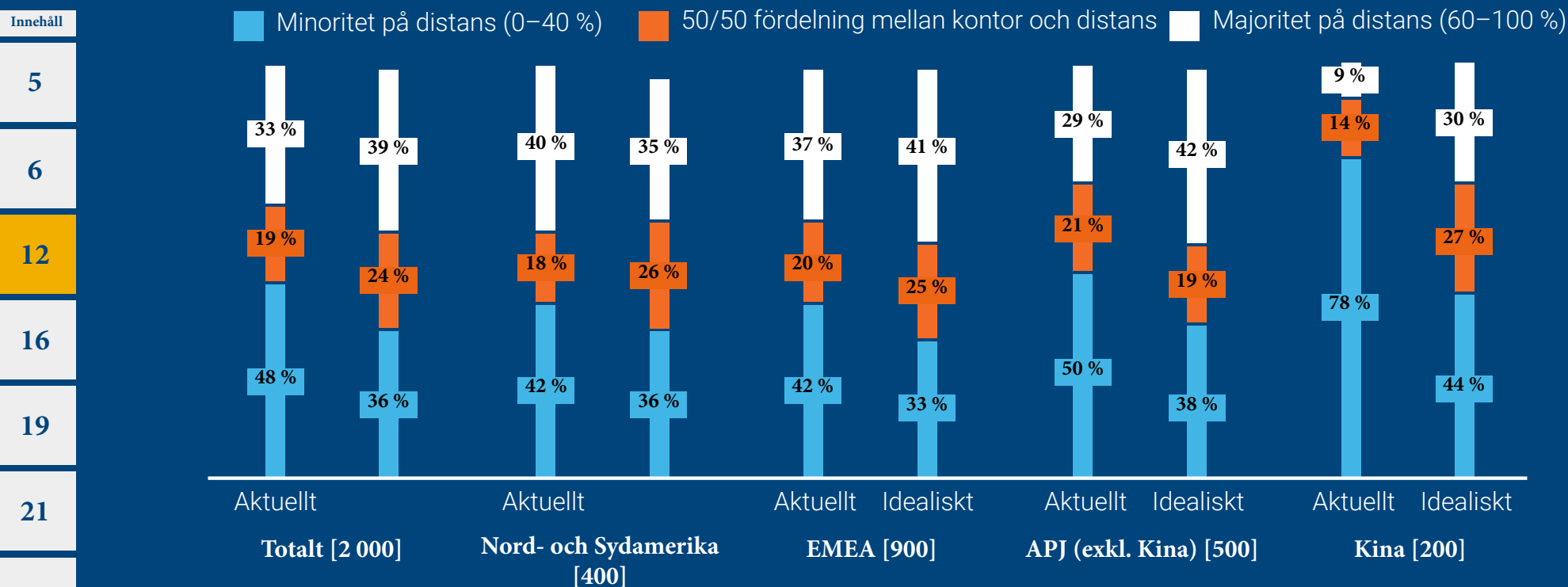


Bild 8: Hur delar du för närvarande upp din tid mellan kontoret och distansarbete, och hur skulle denna uppdelning se ut i en idealisk värld? [Basstorlekar i diagrammet], uppdelat efter region (Q20)

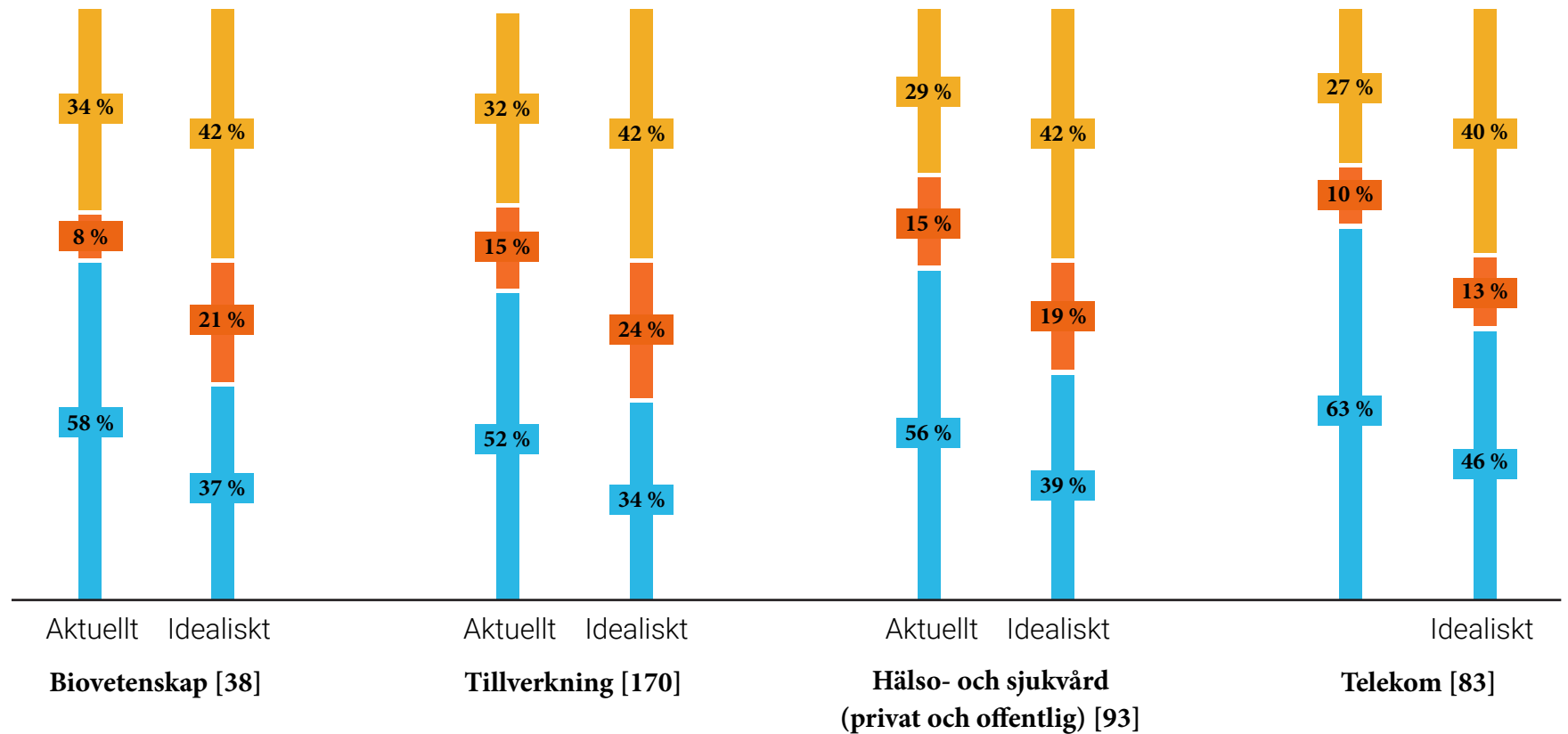
Skillnaden mellan aktuella och idealiska förväntningar när det gäller att arbeta på distans är mycket mer uttalad för vissa grupper av respondenter. Mer än tre fjärdedelar av dem från Kinas fastland ägnar för närvarande en minoritet av sin tid åt att arbeta på distans, medan de i en idealisk värld skulle ägna 50 % eller mer tid åt att arbeta på distans. Med tanke på att det till dags dato är minst sannolikt att de från Kinas fastland skulle ha implementerat en hybridarbetsmodell, verkar förväntningarna hos ITDM:er från denna region skilja sig från förväntningarna hos de organisationer där de arbetar. Samma berättelse är vanlig för tillfrågade från mindre organisationer världen över (färre än 500 anställda globalt), då mer än två tredjedelar (68 %) för närvarande tillbringar en minoritet av tiden på distansarbete. Den här andelen sjunker till 38 % när de tänker på ett scenario i sin idealiska värld. Den här gruppen har dock tagit längre steg mot implementering av hybridarbete.

ITDM:er inom branscherna biovetenskap, tillverkning, hälso- och sjukvård och telekom rapporterar den största skillnaden mellan deras nuvarande och idealiska arbetsscenarier.

50/50 uppdelning mellan kontor och distans

Majoritet på distans (60–100 %)

## Så här vill IT-beslutsfattare dela sin tid mellan kontoret och distansarbete



De tillfrågades önskan om att "arbeta var som helst" är sannolikt ett resultat av den oro de tillfrågade känner när de tänker på att återvända till en fysisk arbetsplats.

## Personliga bekymmer för ITDM:er när de funderar på att återvända till en fysisk arbetsplats

Hur de ska kunna skydda sig

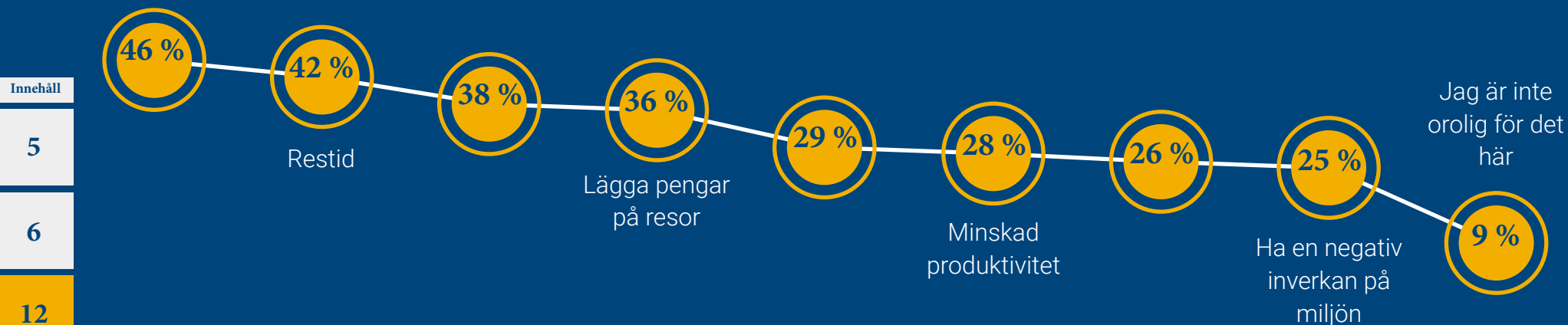


Bild 10: Vilket av följande bekymrar dig personligen vid tanken på att återgå till en fysisk arbetsplats? [2 000] (Q19)

Respondenterna på Kinas fastland är mycket mindre benägna att vara oroliga för restid (27 %) och att spendera pengar på resor (28 %), jämfört med det globala genomsnittet. Respondenterna i EMEA är mycket mindre intresserade av att återgå till en fysisk arbetsplats än sina partner i APJ (86 % i EMEA jämfört med 93 % i APJ jämfört med 89 % totalt).

När det gäller att jämföra branscher är det mest sannolikt att tillfrågade från hälso- och sjukvård rapporterar nästan alla bekymren. De mest utmärkande (jämfört med det globala genomsnittet) är:

- » Restid (54 % mot 42 %)
- » Har mindre tid att tillbringa med familjen (53 % mot 38 %)
- » Negativa effekter på mental hälsa och välbefinnande (42 % mot 29 %)

Även om förmågan att kunna skydda sig var ett viktigt område för nästan hälften (49 %) av de tillfrågade inom hälso- och sjukvård, var det faktiskt de som arbetar i sektorn för högre utbildning (57 %) som hade störst sannolikhet för att oroa sig för detta.

Dessa bekymmer stärks ytterligare när de tillfrågade tänker på de största fördelarna för dem personligen när de arbetar på distans.

Den största personliga fördelen med att arbeta på distans är hälsa och lycka.

ITDM inom grundskola

Även om jag är hängiven, tenderar jag att arbeta ännu hårdare men njuta av fördelarna med att få allt mitt arbete slutfört före förfallodatum. Jag har mer tid på dagen för familjeangelägenheter och börjar jobba kl. 04.00 när familjen fortfarande sover.

ITDM inom sektorn för högre utbildning

Distansarbete gör det möjligt för företagen att anamma mångfald och inkludering genom att anställa personer från olika socioekonomiska, geografiska och kulturella bakgrunder och med olika perspektiv – vilket kan vara svårt att åstadkomma när rekryteringen är begränsad till ett visst område som inte alla vill eller har råd att bo i närheten av.

ITDM inom den kommersiella sektorn

När jag arbetar på distans får jag tillgång till arbetet när det är bekvämt för mig, utan att behöva överanstränga mig själv vid en viss tidpunkt. Dessutom slipper jag de tröttsamma resorna till och från kontoret, vilket sparar en hel del av min energi.

ITDM inom den kommersiella sektorn

Det är tydligt att respondenterna värdesätter flexibla arbetsmiljöer och de många fördelarna de ger. Genom att kunna "arbeta var som helst" kan människor förbli produktiva och, ännu viktigare, vara nöjda. Hur kan organisationer uppnå det här målet?

# Ge personalen större frihet genom teknik

Teknik är förvisso den moderna organisationens ryggrad. Alla är beroende av att den fungerar dagligen. Och det här beroendet bara ökar genom den fortsatta övergången till en "arbeta var som helst"-modell.

Denna nödvändighet blir uppenbar när man tittar på teknikinvesteringarna det senaste året. Nästan alla (99 %) tillfrågade organisationer som arbetar mot en hybridmodell har investerat i teknik det senaste året, jämfört med 93 % för de som inte gör det.

Innehåll

5

6

12

16

19

21

24

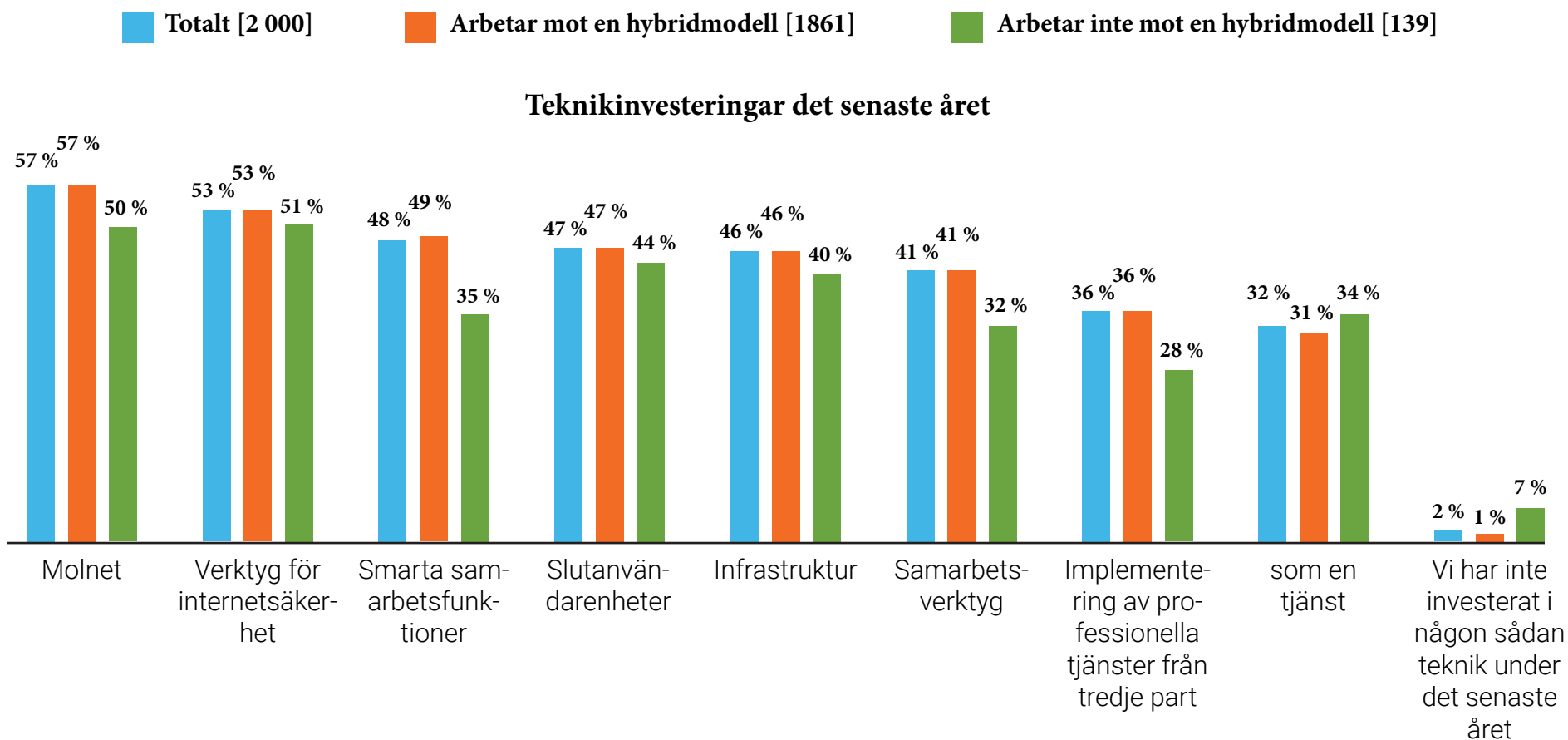


Bild 12: Vilken/vilka av följande typer av teknik, om någon, har din organisation investerat mer i under det senaste året? [Basstorlekar i diagrammet], uppdelat på hur respondenterna för närvarande arbetar inom sin organisation (Q12)



När organisationer planerar för framtiden kommer de som har anställda som arbetar på distans att fortsätta investera i teknik för att stödja en hybridarbetsmodell.

■ Totalt [1 875]    ■ Arbetar mot en hybridmodell [1810]    ■ Arbetar inte mot en hybridmodell [65]

### Teknikinvesteringar nästa år för att stödja en hybridarbetsmiljö/distansarbete

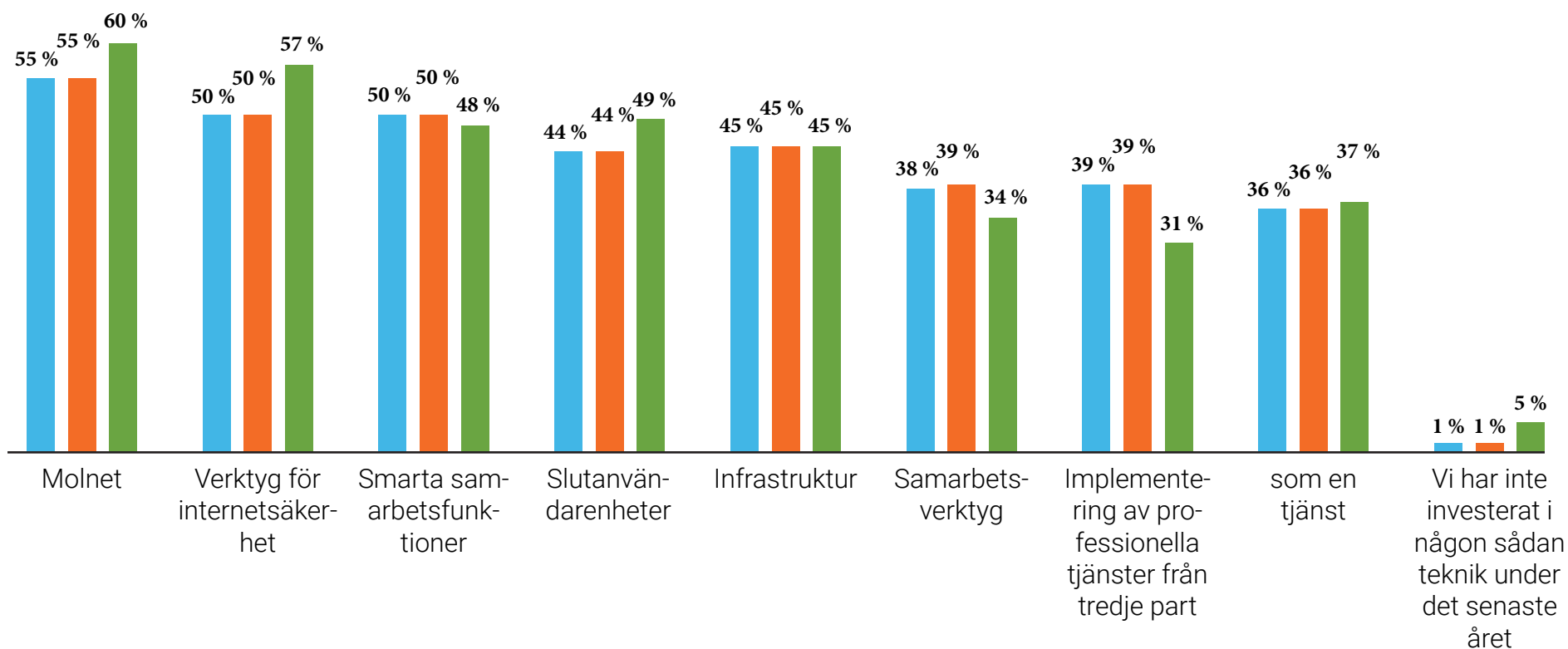
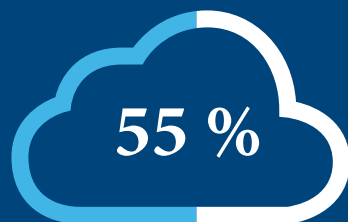


Bild 13: Vilken/vilka av följande typer av teknik, om någon, kommer din organisation att investera mer i under de kommande 12 månaderna för att stödja en hybridarbetsmiljö/distansarbete? [Basstorlekar i diagram] organisationer som har några av eller alla sina anställda arbetande på distans, uppdelade efter hur respondenterna för närvarande arbetar inom sin organisation (Q13)

Även om molnverktyg (55 %) och internetsäkerhetsverktyg (50 %) fortsätter att stå överst på listan när det gäller totala investeringar, är det i själva verket de som inte arbetar i en hybridmiljö som är mer benägna att investera i dessa områden.

## Investeringar i moln- och internetsäkerhetsverktyg under de kommande 12 månaderna

### Hybridarbetsplatser



Molnet



Verktyg för internetsäkerhet

### Traditionella arbetsplatser



Molnet



Verktyg för internetsäkerhet

Bild 14: Procentandel av de tillfrågade som kommer att investera i molnet och/eller internetsäkerhetsverktyg under de kommande 12 månaderna [2 000] uppdelat på hur respondenterna arbetar inom sin organisation (Q13)

Även när vissa organisationer återvänder till kontoret är det tydligt att denna teknik inte bara är reserverad för dem som arbetar med en hybridmodell. Genom att ge alla anställda rätt teknik kan organisationer hjälpa dem att prestera bättre, särskilt när de anammar "arbeta var som helst"-attityden. Att göra det möjligt för anställda att arbeta på distans är ett område som över fyra femtedelar (86 %) av de granskade organisationerna kämpar med (Q15), men för nästan alla är svaret teknik.

Så medan organisationerna använder teknik för att stärka sin framtida personal, förväntar de sig att anamma en "arbeta var som helst"-attityd?

# Inställningen ”arbeta var som helst”

Innehåll

5

**En ”arbeta var som helst”-attityd säkerställer att medarbetarna har lika möjligheter och tillgång till de program och data de behöver för att utföra sitt arbete oberoende av var de arbetar. Oavsett var de befinner sig i världen ger tekniken som används medarbetarna möjlighet att ”arbeta var som helst”.**

6

12

Det är en attityd som får gehör hos IT-beslutsfattare och de flesta (86 %) är överens om att alla organisationer bör anta denna praxis. Nivåerna av samstämmighet varierar en aning med organisationernas storlek och branscher, men inställningen är i stort densamma som för det globala genomsnittet.

16

19

21

24

Nästan alla (96 %) tillfrågade rapporterar att deras organisation planerar att anamma den här inställningen, och 14 % bekräftar att de redan har gjort det (Q18). Implementeringen i olika branscher är utbredd, och det är mest sannolikt att attityden redan har antagits inom högre utbildning (20 %), tätt följt av biovetenskap (18 %). De som arbetar inom grund-/gymnasieskola och hälso- och sjukvård är minst benägna att redan ha anammat den här ”arbeta var som helst”-attityden, vilket kanske belyser att den här attityden inte fungerar så bra i dessa branscher.

Det är tydligt att tron på den här flexibla inställningen till arbete är stark, men de flesta ITDM:er (95 %) oroar sig när det gäller att stödja den här modellen inom deras organisation.

## Frågetecken ITDM:er har när de funderar på att stödja en "distans först"-modell



Bild 15: Vilket av följande bekymrar dig när du funderar på att stödja en "distans först"-modell inom din organisation? [2 000] (Q16)

När man jämför organisationer av olika storlek och inom olika branscher är bekymren snarlika. Att skydda organisationen sticker ut som den främsta utmaningen för de flesta, tillsammans med proaktiv och fjärrstyrd IT-support.

Utöver dessa bekymmer finns det andra områden som kräver förbättring för att organisationer verkligen ska uppslukas av "arbeta var som helst"-attityden. Dessa områden omfattar

optimering av samarbetsverktyg för både distans- och kontorsarbetare (89 %), optimering av programprestandan för både distans- och kontorsarbetare (88 %) och att ge lika tillgång till data/information oavsett var medarbetarna befinner sig (87 %).

För att till fullo stödja idén om att "arbeta var som helst" och förverkliga de fördelar som det kan innebära för deras verksamhet måste organisationerna förändra hur de använder teknik.

# Fördelarna med hybridarbete

Med hjälp av teknik kan hybridarbete och den tillhörande ”arbeta var som helst”-attityden medföra stora fördelar för organisationerna.

## Fördelar med att växla till en hybridarbetsmodell

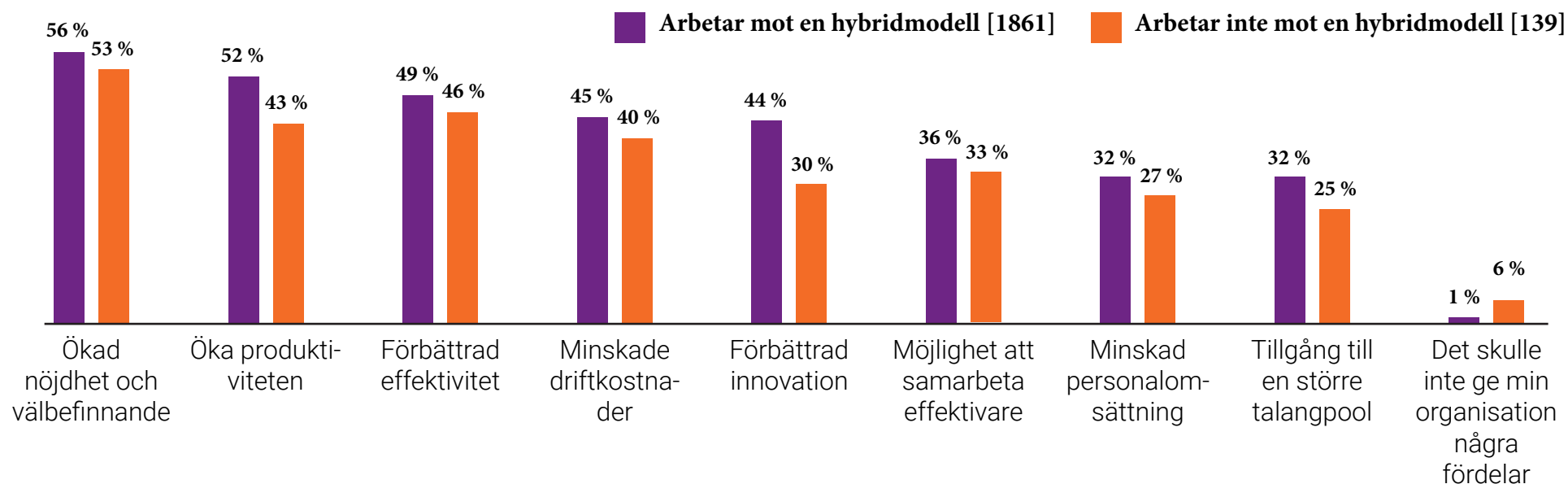


Bild 16: Vilka av följande fördelar, om några alls, tror du att din organisation skulle kunna få om den växlade till en hybridarbetsmodell? [Basnummer i diagrammet] uppdelat på hur respondenterna för närvarande arbetar inom sin organisation (Q8)

De som redan arbetar i en hybridmodell rapporterar ökad nöjdhet och välbefinnande bland medarbetarna, ökad produktivitet och förbättrad effektivitet som fördelar de har upplevt. De är också mindre benägna att tro att det inte finns några fördelar alls för deras organisation.

Dessa fördelar förstärks när organisationerna anammar rätt teknik för jobbet. Det är till exempel mer sannolikt att de som har investerat i som-en-tjänst-lösningar också rapporterar att de kan samarbeta mer effektivt (48 % mot 36 %), att de förbättrat innovationen (54 % mot 43 %) och ökat produktiviteten (58 % mot 52 %).

Som-en-tjänst-modellen ger organisationer möjlighet att implementera mjukvara, infrastruktur och datorer på ett snabbt och flexibelt sätt, och viktigast av allt, i stor skala. Detta är viktigt för alla organisationer, särskilt när man överväger en plan för företagskontinuitet. Med mycket liten förvarning kan organisationer skala upp kapaciteten, vilket innebär att de förblir mer agila och produktiva.

Faktum är att sannolikheten är större att de som har upplevt ökning av antingen produktivitet eller samarbete under de senaste 12 månaderna har investerat i som-en-tjänst-teknik.

34 %

Ökad produktivitet de senaste 12 månaderna

25 %

Produktiviteten har varit densamma eller minskat under de senaste 12 månaderna

35 %

Ökat samarbete de senaste 12 månaderna

25 %

Samarbetet var detsamma eller minskade under de senaste 12 månaderna

Bild 17: Vilken/vilka av följande typer av teknik, om någon, har din organisation investerat mer i under det senaste året? [2 000] uppdelat på hur produktivitet och samarbete har förändrats de senaste 12 månaderna (Q12)

Det är tydligt att fördelarna med som-en-tjänst-modellen till fullo stöder hybridarbetsmodellen. Dess flexibla karaktär gör det möjligt för organisationer att smidigt skala upp och ned de resurser de behöver, vilket har en positiv inverkan på produktivitet och samarbete.

Innehåll

5

6

12

16

19

21

24

För nästan tre fjärdedelar av de tillfrågade organisationerna ökade produktiviteten (72 %) och samarbetet (72 %) under de senaste 12 månaderna, och den här trenden förväntas hålla i sig de kommande 12 månaderna.

Ökade/ökar ■  
 Förblev/förblir oförändrat ■  
 Minskade/minskar ■

## Produktivitets- och samarbetsförändringar i organisationer

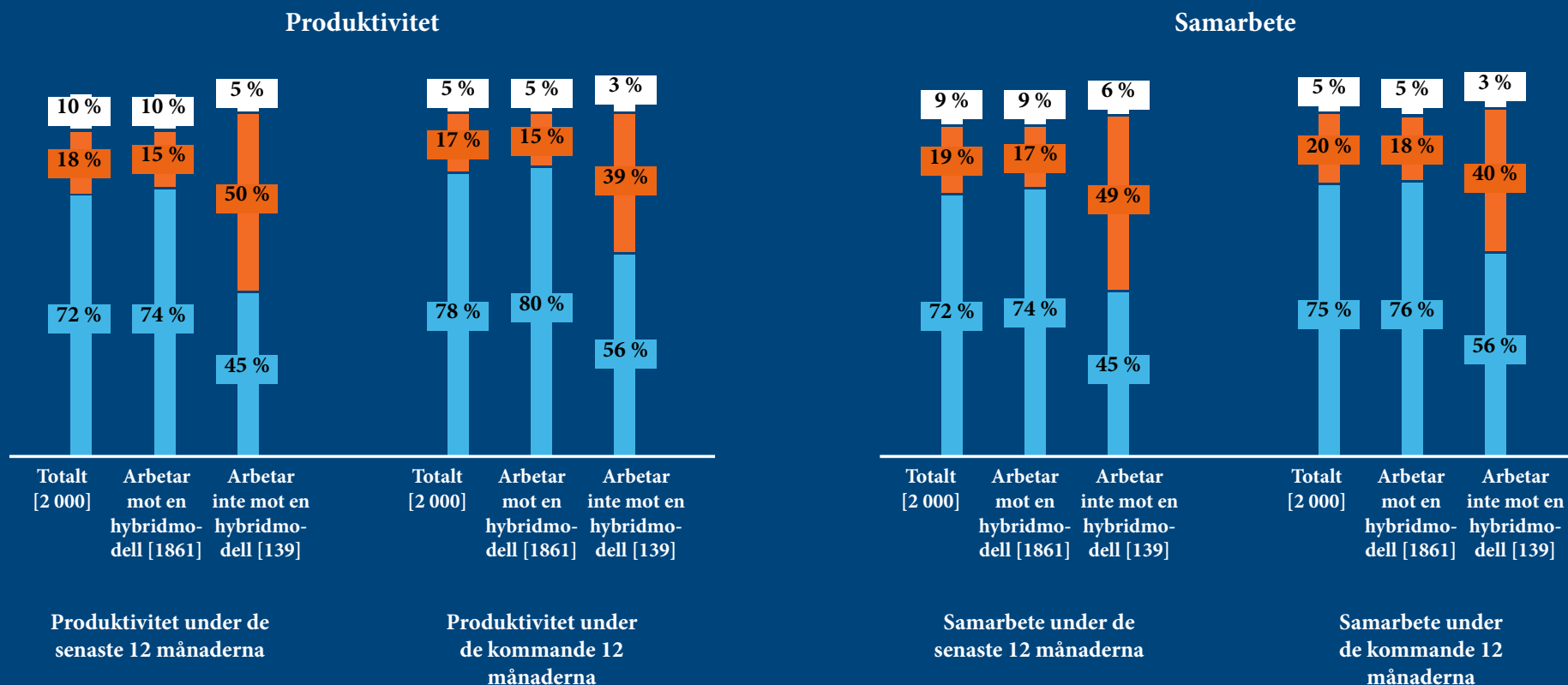


Bild 18: Hur har produktiviteten och samarbetet förändrats inom din organisation under de senaste 12 månaderna? /Hur förväntar du dig att produktiviteten och samarbetet totalt ska förändras inom din organisation under de kommande 12 månaderna? [Basstorlekar i diagrammet], uppdelat på hur respondenterna för närvarande arbetar inom sin organisation, med utelämnande av vissa svarsalternativ (Q10a/Q10b)

De som har upplevt en ökning av produktiviteten är mer benägna att investera i områden som smarta samarbetsfunktioner (51 % mot 39 %), verktyg för internsäkerhet (56 % mot 45 %) och infrastruktur (49 % mot 39 %) (Q12). På liknande sätt var de som rapporterade förbättrat samarbete mer benägna att investera i samma områden.

Oavsett hur organisationerna bestämmer sig för att implementera en hybridarbetsmetod, har investeringar i rätt teknik gjort det möjligt för dem att öka produktiviteten och förbättra samarbetet, vilket i sig är en enorm vinst.

# Sammanfattning

Innehåll

5

Med hjälp av digital omvandling har organisationer över hela världen blivit mycket medvetna om ett nytt sätt att arbeta. Övergången till arbete var som helst har lett till en förändring i hur de fungerar och möjliggör gränslös innovation och samarbete – och det har kommit för att stanna.

6

12

För de flesta har det oåterkalleligen förändrat hur de stöttar sin personal och det här kan inte ignoreras. Anställda anser inte längre att flexibelt arbete är ett privilegium, utan det är nu ett förväntat krav och en konkurrensfördel för att locka till sig och behålla de bästa talangerna.

Att ge personalen frihet med modern teknik (oavsett inställning till hybridarbete) ger viktiga och påtagliga fördelar, inklusive ökad tillfredsställelse och produktivitet bland de anställda.

16

19

För att kunna genomföra en framgångsrik "arbeta var som helst"-kultur måste organisationerna anamma tekniken. Att göra det möjligt för medarbetarna att smidigt komma åt de data, program och resurser de behöver för att utföra sina uppgifter, oavsett var de arbetar, bör vara kärnan i varje strategi för hybridarbete.

Medan resan mot flexibelt arbete för en del bara har börjat, står de som omprövar sin inställning till IT med flexibel, säker och responsiv teknik väl rustade att blomstra och lyckas bortom konkurrenternas räckvidd.

21

24



# Så här kan Dell Technologies, Intel och VMware hjälpa dig



Oavsett var din organisation befinner sig idag kommer det dedikerade teamet bakom Dell Technologies att göra allt för att hjälpa dig att bli av med krånglet som uppstår när man ska stötta utspridda människor, program och data. Vi finns här som din betrodda teknikpartner och hjälper dig att uppnå en digital arbetsplats som är redo för allt och levererar bästa möjliga upplevelse.



Lokalt, i det offentliga molnet eller vid kanten – Dell Technologies och Intel arbetar tillsammans för att säkerställa optimal prestanda för en mängd olika arbetsbelastningar. Intels datacentrerade portfölj bygger på årtionden av applikationsoptimeringar som är utformade för att hjälpa ditt företag att röra sig snabbare, lagra mer och bearbeta allt från kanten till molnet.



Tillsammans ger VMware och Dell Technologies ett unikt värde till våra gemensamma kunder. Våra integrerade plattformar och lösningar kombinerat med en global skala och djupa kundengagemang påskyndar resan mot digital omvandling. VMwares innovativa modernisering av appar, flera moln och Anywhere Workspace-mjukvaran fungerar perfekt med Dells breda IT-portfölj som sträcker sig från slutpunkter till molnet för att hjälpa kunderna att uppnå säker, konsekvent drift och kortare avkastningstid.

[MER INFORMATION](#)

## Om undersökningen

Dell Technologies gav den oberoende marknadsundersökningsbyrå Vanson Bourne i uppdrag att genomföra en undersökning om tillståndet för hybridarbete inom organisationer. I undersökningen tillfrågades 2 000 ITDM:er i maj och juni 2021 från organisationer med 100 eller fler anställda inom alla offentliga och privata sektorer, med särskilt fokus på finansiella tjänster och utbildningsorganisationer. Alla intervjuerna utfördes med hjälp av en rigorös gallringsprocess på flera nivåer för att säkerställa att endast lämpliga kandidater kunde delta.