



Werken waar je wilt

De werkplek van de toekomst mogelijk maken

Inleiding

Vrijwel zonder aankondiging moesten bijna alle organisaties over de hele wereld hun personeel mobiel maken om op afstand te kunnen werken. IT-afdelingen moesten snel apparaten, infrastructuur en software configureren en implementeren die een dergelijke verschuiving konden ondersteunen en de verwachtingen van gebruikers waren hoog. Ze wilden overal dezelfde vloeiende ervaring om hun rol te kunnen uitvoeren.

Deze overgang stimuleerde organisaties om de 'werken waar je wilt'-mentaliteit te omarmen (ook wel bekend als een 'remote-first'-mentaliteit). De 'werken waar je wilt'-mentaliteit wordt gedefinieerd als het moment waarop organisaties hun mentaliteit veranderen om medewerkers op afstand en op locatie hetzelfde te behandelen, ongeacht waar ze werken.

- » Deze mentaliteit biedt medewerkers de mogelijkheid om precies te doen wat u ervan zou verwachten: naadloos werken vanaf elke locatie, alsof ze zich in de traditionele kantooromgeving bevinden. Een 'werken waar je wilt'-mentaliteit biedt zowel medewerkers als organisaties een enorme mate van flexibiliteit. Deze manier van werken is de nieuwe standaard geworden en medewerkers beschouwen dit nu als een vanzelfsprekendheid, en niet meer als een privilege.

Deze nogal haastige en gedwongen overstap naar de 'werken waar je wilt'-mentaliteit, resulteert desondanks in de meeste gevallen in zeer wenselijke voordelen voor organisaties. Bij een succesvolle implementatie kunnen organisaties een toename zien in het welzijn, de productiviteit en de efficiëntie van medewerkers.

Hoewel het in eerste instantie lastig lijkt, is het tijd voor organisaties om permanente processen en oplossingen te implementeren voor iets dat misschien voorheen nog wel als een tijdelijke situatie werd gezien.

- » Door deze situatie niet direct aan te pakken, kunnen organisaties hun toptalenten verliezen aan organisaties die een 'remote-first'-cultuur omarmen waarin werken op afstand en hybride werken worden gestimuleerd. Daarnaast zouden ze nieuwe talenten kunnen mislopen die kiezen voor organisaties die werken op afstand geen probleem vinden.
- » Hoewel alle rollen de 'remote-first'-cultuur zouden moeten omarmen om ervoor te zorgen dat nieuwe talenten worden gevonden, moeten er flexibele regels en grenzen zijn om deze medewerkers in staat te stellen om tot bloei te komen.

Een hybride werkmodel elimineert de geografische barrières die werving ooit in de weg stonden, wat het speelveld voor iedereen gelijk maakt. Deze flexibiliteit is een voordeel voor zowel werkgevers als medewerkers. Organisaties kunnen namelijk kiezen uit meer mensen en meer locaties. Bedrijven kunnen werven in een grotere groep potentiële medewerkers. Medewerkers hebben ook een veel bredere groep organisaties waar ze kunnen gaan werken en veel minder reden om zich te richten op een ondermaatse werkgever. Hierdoor wordt een overstap naar een concurrent met een 'werken waar je wilt'-cultuur veel gemakkelijker en aantrekkelijker.

Deze potentiële toename van personeelsverloop kan verwoestend zijn voor organisaties. En alsof dat nog niet genoeg stimulans is: organisaties die een 'werken waar je wilt'-mentaliteit hanteren, hebben een grotere kans om te profiteren van de voordelen van een lager personeelsverloop.

Hoe kunnen organisaties hun hybride werkstrategie versnellen?

Hoewel dit niet eenvoudig is, kunt u uw toekomstige medewerkers meer mogelijkheden bieden door gebruik te maken van de juiste technologieën om hybride en op afstand werken mogelijk te maken. De juiste technologieën bieden de tools die organisaties nodig hebben om niet alleen hybride werkmodellen te implementeren, maar er ook optimaal van te kunnen profiteren.

Dit artikel is gebaseerd op onafhankelijk onderzoek in opdracht van Dell Technologies, Intel en VMware en onderzoekt wat hybride werken betekent voor organisaties over de hele wereld en hoe IT-besluitvormers denken over deze verschuiving weg van de traditionele kantooromgeving.



Inhoud

5	Belangrijkste conclusies
6	Hybride werken definiëren en implementeren
12	Hybride werken: het persoonlijke perspectief
16	Medewerkers meer mogelijkheden bieden via technologie
19	De 'werken waar je wilt'-mentaliteit
21	De voordelen van hybride werken
24	Conclusie

Belangrijkste conclusies

Inhoud

5

6

12

16

19

21

24

21% van de organisaties heeft een hybride werkmodel geïmplementeerd en volledig in gebruik genomen

52% van de IT-besluitvormers werkt momenteel minimaal de helft van de tijd op afstand, terwijl 63% idealiter op die manier zou willen werken

38% van de IT-besluitvormers maakt zich zorgen dat ze na een terugkeer naar een fysieke werkplek minder tijd zouden hebben om met hun gezin door te brengen

50% meldt dat het beveiligen van de organisatie en het bieden van proactieve IT-support en support op afstand (49%) zorgen zijn bij het ondersteunen van een 'remote-first'-mentaliteit

86% is het ermee eens dat alle organisaties een 'remote-first'-mentaliteit moeten gaan hanteren

96% meldt dat hun organisatie een dergelijke mentaliteit wil implementeren, waarbij 14% dit al heeft gedaan

99% van de organisaties die hybride werken hebben geïmplementeerd, heeft de afgelopen 12 maanden geïnvesteerd in technologie

56% van de organisaties die hybride werken hebben geïmplementeerd, rapporteert dat als gevolg hiervan de tevredenheid en het welzijn van medewerkers zijn verbeterd

Hybride werken definiëren en implementeren

Veel organisaties waren verrast door de versnelling van de digitale transformatie en de verschuiving naar een 'werken waar je wilt'-mentaliteit. De meeste organisaties waren niet voorbereid om werken op afstand op zo'n grote schaal en zo langdurig te ondersteunen. De plotselinge verschuiving veroorzaakte een enorme cultuurverandering met betrekking tot waar, wanneer en hoe organisaties werken en de samenstelling van hun toekomstige personeelsbestand.

De manier waarop veel organisaties deze verschuiving benaderen, vaak aangeduid als 'hybride werken', verschilt per bedrijf en is afgestemd op hun organisatie. Het betekent iets anders voor ondervraagde IT-besluitvormers over de hele wereld.

Hoe IT-besluitvormers 'hybride werken' definiëren, in hun eigen woorden

De medewerkers van de toekomst zullen voortdurend veranderen van locatie, werktijden en -patronen, gedrag en werkstijlen.

IT-besluitvormers in de financiële dienstverlening en verzekeringssector

Hybride werken vereist een grote cultuurverandering, maar zoals we tijdens de pandemie hebben gezien, kan het succesvol zijn als de juiste procedures worden geïmplementeerd.

IT-besluitvormer in het basis- en middelbaar onderwijs

Hybride werken betekent dat de balans tussen het ene uiteinde van het spectrum - volledig op dezelfde locatie - en het andere uiteinde - volledig op externe locaties - moet worden hersteld. Effectief hybride werken betekent dat er goed moet worden nagedacht over hoe, waar en wanneer u kunt samenwerken met verschillende manieren van werken.

IT-besluitvormer in de IT- en technologiesector

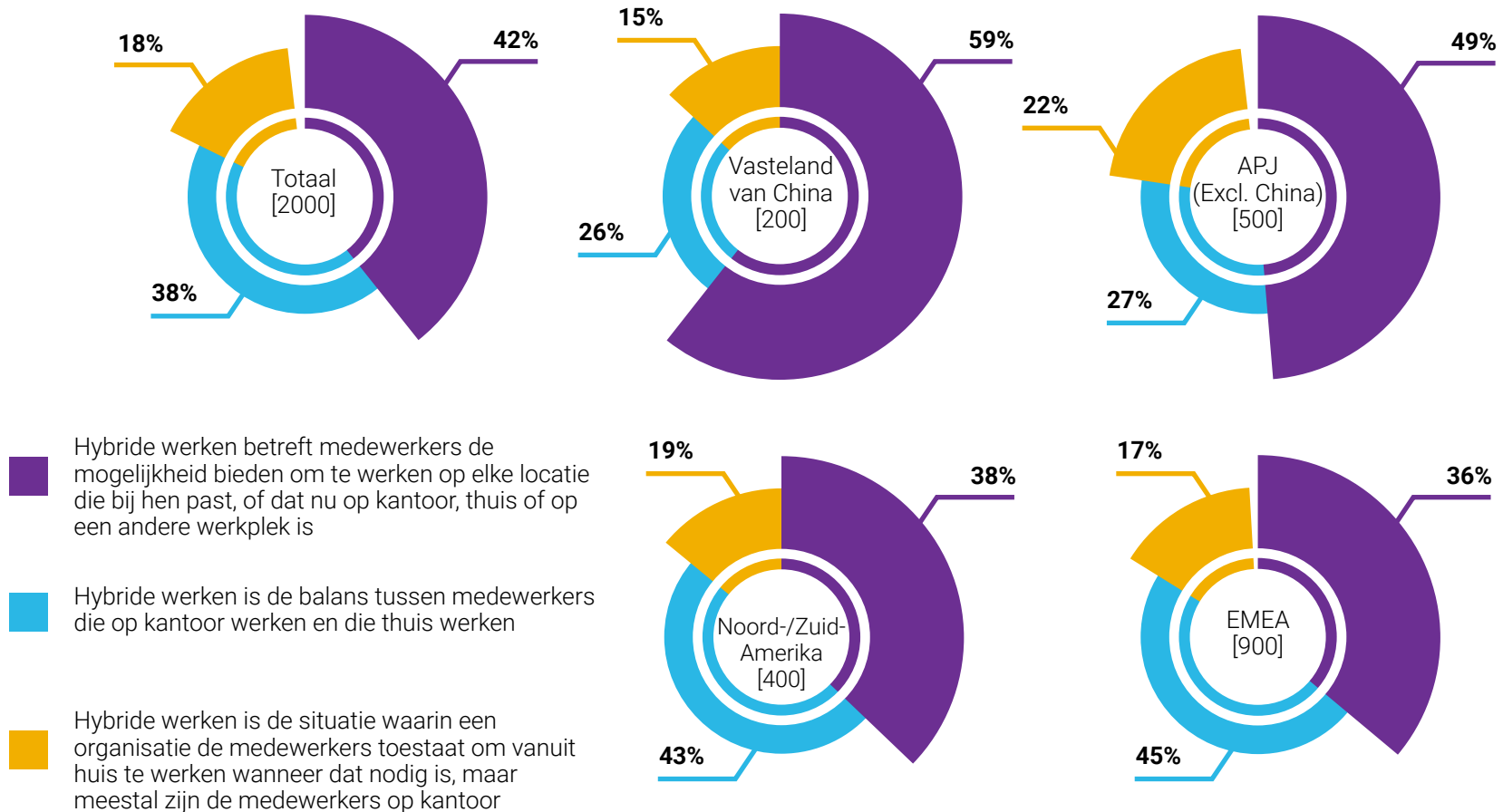
Op afstand of thuis werken/leren was essentieel tijdens de COVID-pandemie. Maar het was niet geschikt voor iedereen.

Hybride werken stelt medewerkers en studenten in staat om op afstand deel uit te blijven maken van de organisatiecultuur, verbonden te zijn en een doel te hebben.

IT-besluitvormer in het hoger onderwijs

Respondenten denken ook verschillend over welke definitie het beste past bij het begrip hybride werken. Hierdoor wordt het idee verder versterkt dat IT-besluitvormers niet op een lijn zitten als het gaat om wat hybride werken voor hen betekent.

Welke definitie komt het meest overeen met wat IT-besluitvormers verstaan onder de term hybride werken?

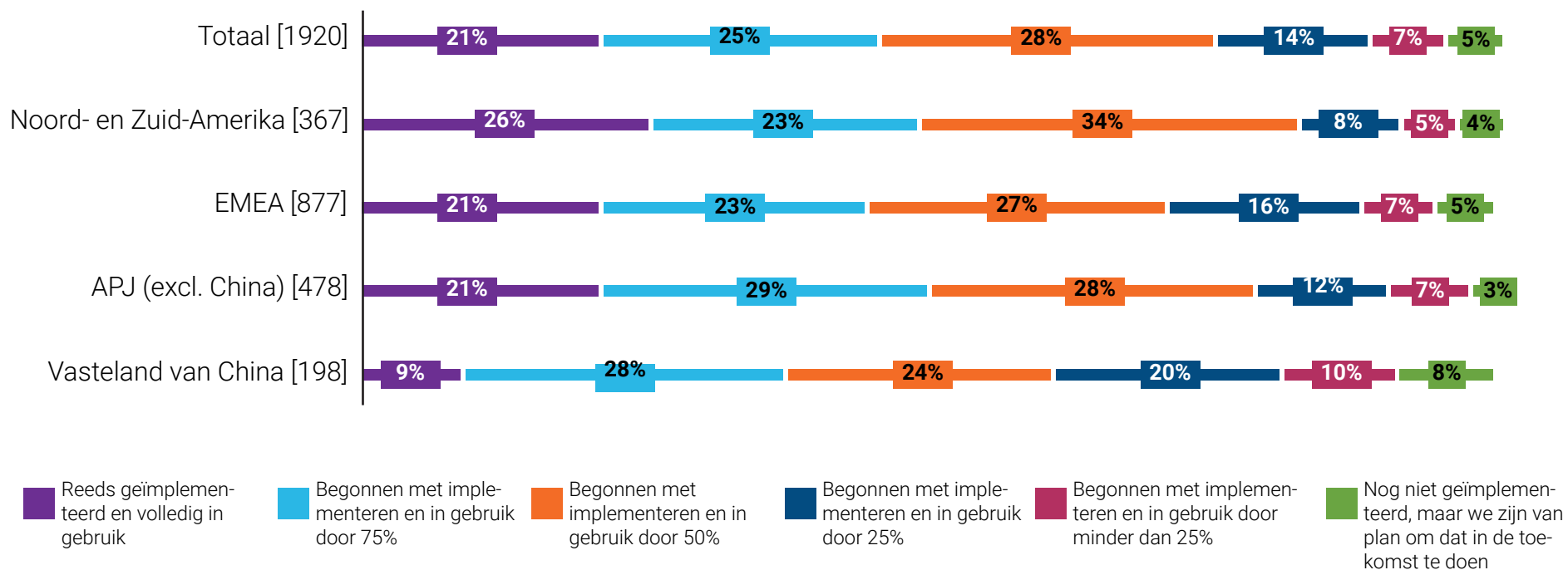


Afbeelding 2: Welke van de volgende definities komt volgens u het meest overeen met wat u verstaat onder hybride werken? [Grootte onderzoeksgroep in afbeelding], uitgesplitst per regio (V2)

Dezelfde verschillen worden geconstateerd in de verschillende sectoren en groottes van de onderzochte organisaties. Als hybride werken zo breed kan worden geïnterpreteerd door alle betrokken partijen, is het van cruciaal belang dat organisaties bereid zijn om aan dit brede scala aan verwachtingen te voldoen. Anders lopen ze het risico dat ze achterop raken bij bedrijven die dat wel goed doen.

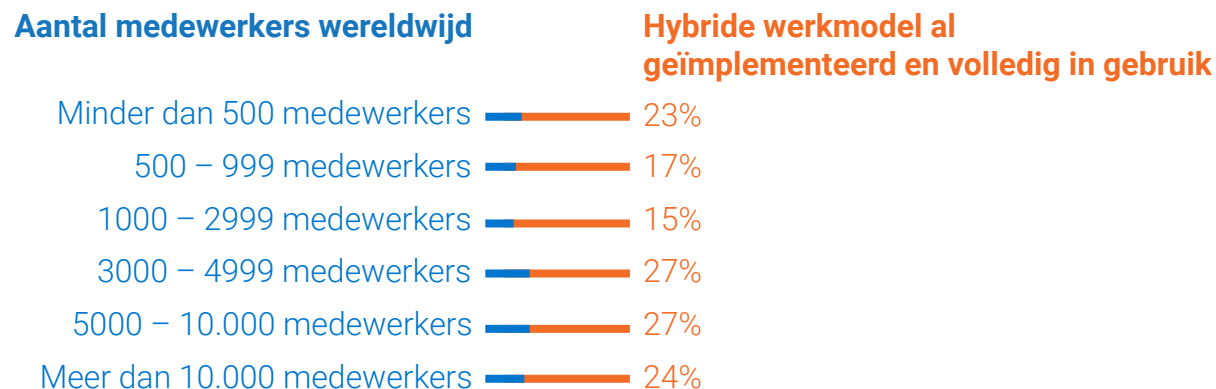
Het is ook duidelijk dat hun organisaties zich aanpassen aan hun eigen definitie om te voldoen aan veranderende behoeften en verwachtingen van het bedrijf en de medewerkers.

De acceptatie van een hybride werkmodel door organisaties



Abbeelding 3: In hoeverre heeft uw organisatie op dit moment een hybride werkmodel ingevoerd of is het van plan een hybride werkmodel in te voeren? [Grootte onderzoeksgroep in afbeelding], organisaties waarbij ten minste een deel van de medewerkers zowel op kantoor als op afstand werkt, uitgesplitst per regio (V4)

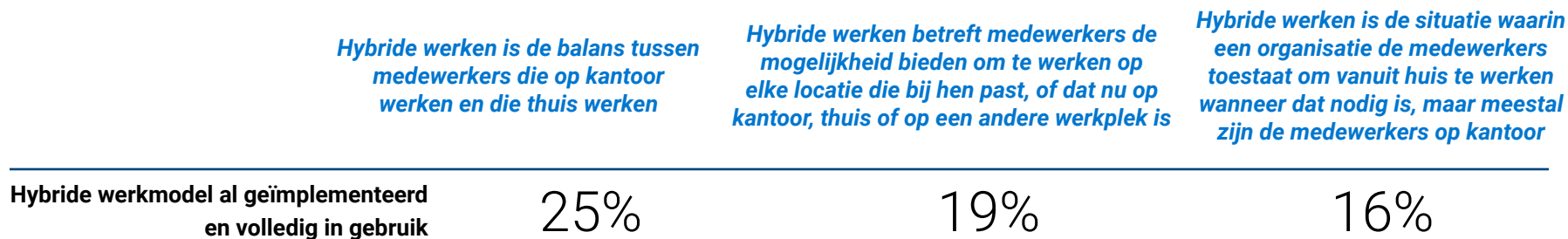
Respondenten van overheidsorganisaties (29%), evenals respondenten in het hoger onderwijs (24%) en de financiële dienstverlening en verzekeringssector (23%) hebben het hybride werkmodel momenteel het vaakst al geïmplementeerd. Grotere organisaties (met 3000 of meer medewerkers wereldwijd) hebben dit model ook vaker al geïmplementeerd dan kleinere organisaties.



Afbeelding 4: Percentage organisaties van respondenten dat al een hybride werkmodel heeft geïmplementeerd en het momenteel volledig gebruikt [1920], organisaties waar ten minste een deel van de medewerkers zowel op kantoor als op afstand werkt, verdeeld over het aantal medewerkers wereldwijd (V4)

Degenen die hybride werken classificeren als de balans tussen medewerkers die op kantoor en thuis werken, hebben vaker dit model (25%) geïmplementeerd dan degenen die de andere twee definities melden.

Organisaties die al een hybride werkmodel hebben geïmplementeerd en dit volledig gebruiken: welke definitie sluit het meest aan bij hoe u de term hybride werken interpreteert?



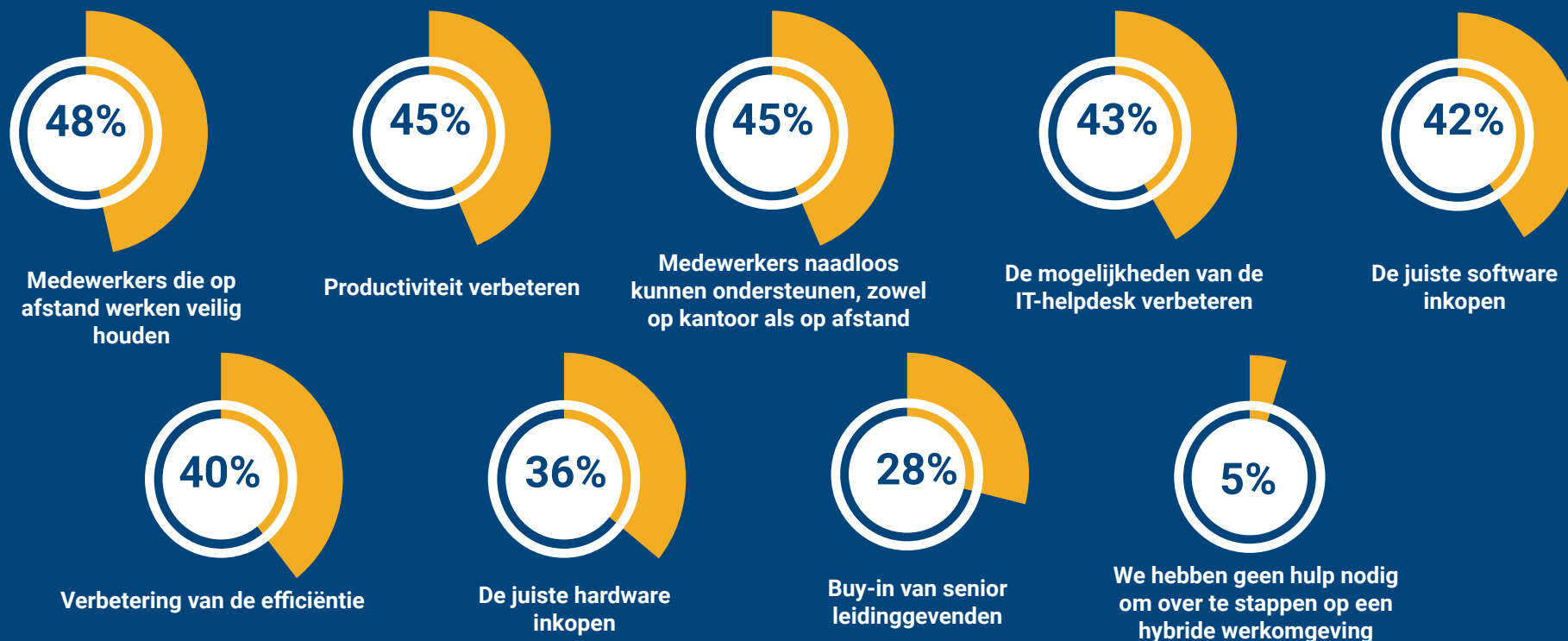
Afbeelding 5: Percentage organisaties van respondenten dat al een hybride werkmodel heeft geïmplementeerd en het momenteel volledig gebruikt [1920], organisaties waar ten minste een deel van de medewerkers zowel op kantoor als op afstand werkt, verdeeld over de definitie die het beste past bij hun interpretatie van hybride werken (V4)

Degenen die hybride werken definiëren als "medewerkers werken alleen thuis wanneer dat nodig is" lopen verder achter bij het implementeren van een hybride model. Echter, voor degenen die vinden dat hybride werken nog flexibeler zou moeten zijn (zoals hierboven weergegeven in afbeelding 5), duurt het langer om de juiste technologie te implementeren.

De benadering en vooruitgang van organisaties zijn dan wel verschillend, maar ze noemen wel dezelfde uitdagingen bij hun overgang naar hybride werken.

Inhoud
5
6
12
16
19
21
24

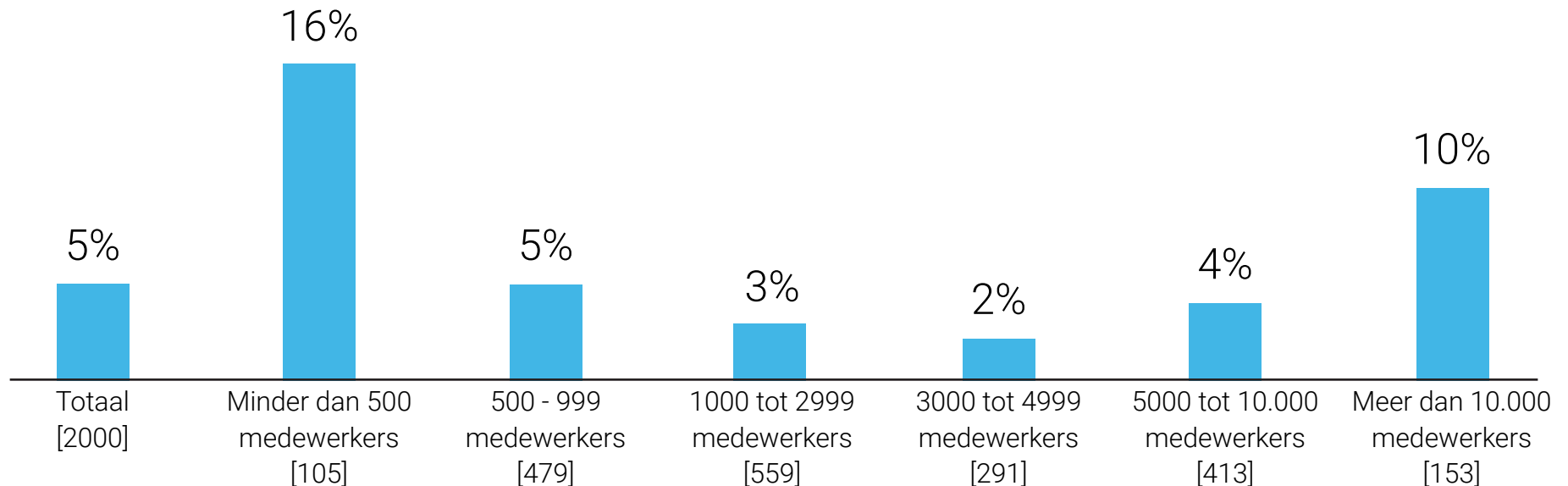
Op welke gebieden hebben organisaties hulp nodig om over te stappen op een hybride werkomgeving?



Afbeelding 6: Op welke van de volgende gebieden, indien van toepassing, denkt u dat uw organisatie hulp nodig heeft om over te stappen op een hybride werkomgeving? [2000] (V14)

Organisaties met minder dan 500 medewerkers of meer dan 10.000 medewerkers wereldwijd melden minder vaak dat ze hulp nodig hebben bij de overgang naar een hybride werkomgeving. Het is waarschijnlijk dat kleinere organisaties minder hoeven te doen om de overgang te maken en dat ze meer vermogen hebben om op een flexibele manier te handelen. Grotere organisaties hebben wellicht eerder de financiële middelen achter zich om deze wijzigingen door te voeren.

We hebben geen hulp nodig om over te stappen op een hybride werkomgeving



Afbeelding 7: Percentage respondenten dat meldt dat hun organisatie geen hulp nodig heeft bij de overgang naar een hybride werkomgeving [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding], uitgesplitst over het aantal medewerkers dat organisaties wereldwijd hebben (V14)

Hoewel deze organisaties minder vaak geloven dat ze hulp nodig hebben, zijn de gebieden waar ze wel ondersteuning nodig hebben vergelijkbaar met de algemene problemen die in afbeelding 6 worden weergegeven. Deze problemen zijn universeel en moeten nu worden aangepakt om een succesvolle hybride werkomgeving te kunnen implementeren. De 'werken waar je wilt'-mentaliteit is een blijvertje. De tijd en moeite die u nu investeert, levert voordelen op voor het toekomstige personeelsbestand van een organisatie.

Hybride werken: het persoonlijke perspectief

Net als velen in de hele organisatie delen de meeste ondervraagde IT-besluitvormers de wens om hybride te werken. De verschuiving naar een 'remote-first'-mentaliteit wordt steeds duidelijker.

Op welke gebieden hebben organisaties hulp nodig om over te stappen op een hybride werkomgeving?

Inhoud

5

6

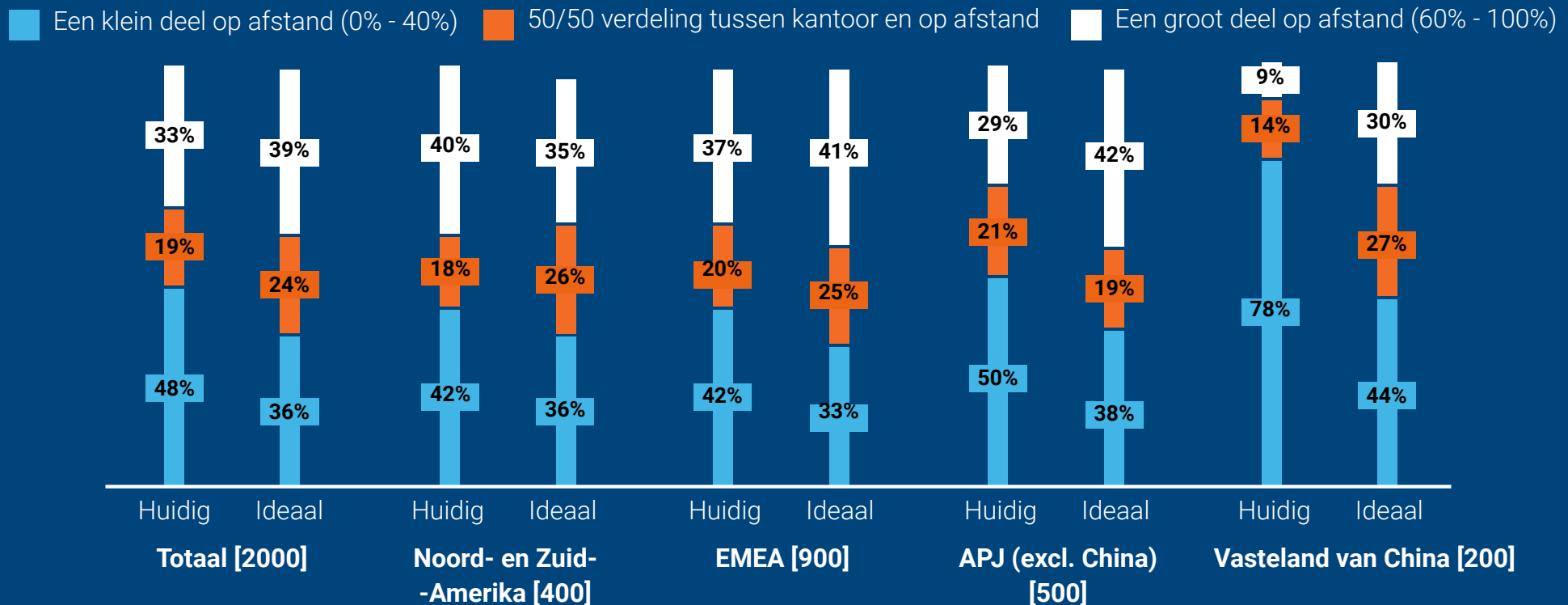
12

16

19

21

24



Afbeelding 8: Hoe verdeelt u momenteel uw tijd tussen kantoor en werken op afstand, en hoe ziet deze verdeling eruit in een ideale wereld? [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding], uitgesplitst per regio (V20)

Het verschil tussen de huidige situatie en ideale verwachtingen wat betreft werken op afstand is in bepaalde respondentengroepen een stuk duidelijker. Meer dan drie kwart van de mensen uit het vasteland van China werkt momenteel een klein deel van de tijd op afstand, terwijl ze in een ideale wereld 50% of meer van de tijd op afstand zouden willen werken. Aangezien organisaties op het vasteland van China het minst waarschijnlijk een hybride werkmiddel hebben geïmplementeerd, lijken de verwachtingen van IT-besluitvormers uit deze regio te verschillen van die van de organisaties waar ze werken. Hetzelfde beeld komt terug bij respondenten van kleinere organisaties over de hele wereld (minder dan 500 medewerkers wereldwijd). Meer dan twee derde (68%) werkt momenteel een klein deel van de tijd op afstand. Dit percentage daalt tot 38% wanneer wordt gedacht aan hun ideale scenario. Deze groep heeft echter meer vooruitgang geboekt op de weg naar de implementatie van hybride werken.

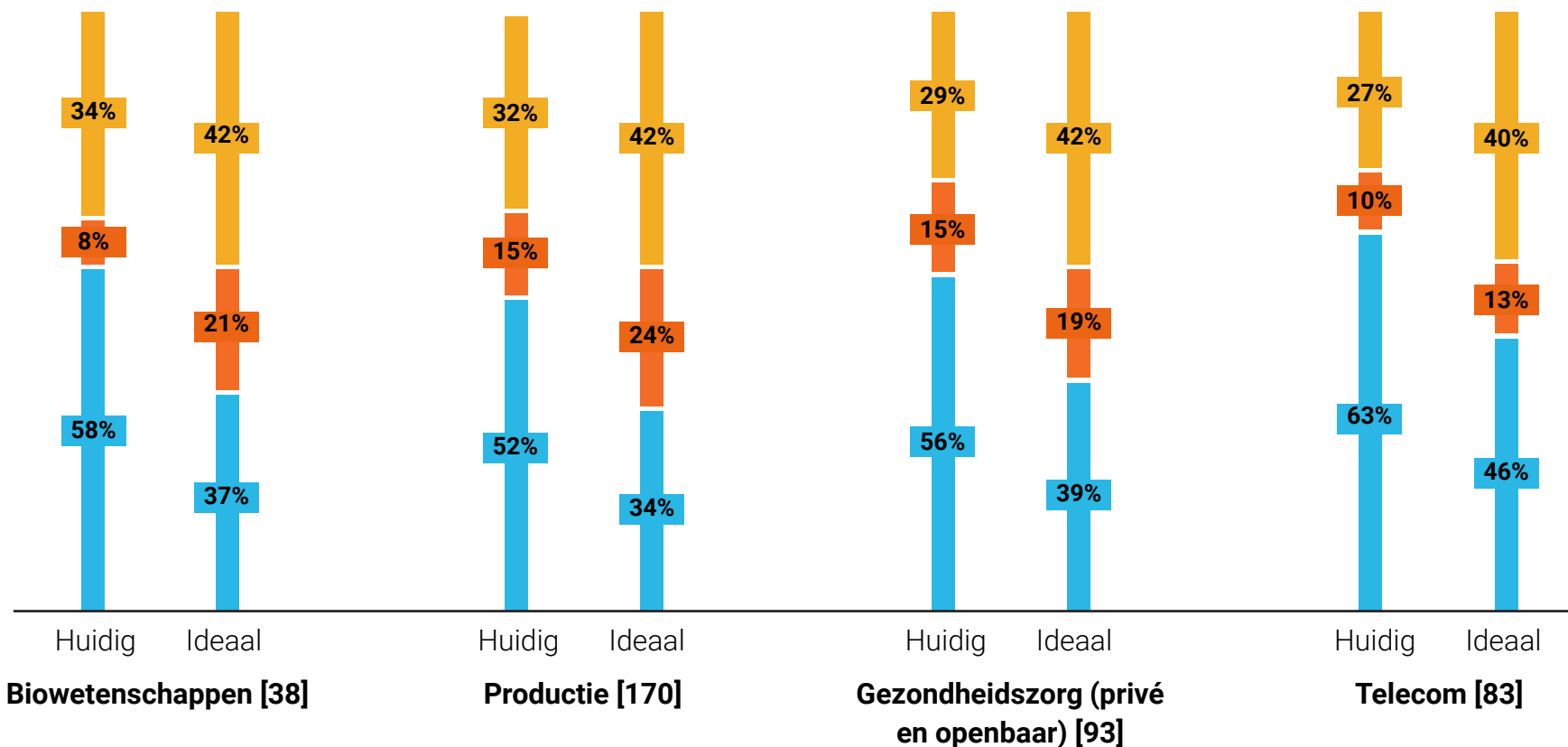
IT-besluitvormers in de biowetenschap-, productie-, gezondheidszorg- en telecomsector melden de grootste verschillen tussen hun huidige en hun ideale werkscenario's.

■ Een klein deel op afstand (0% - 40%)

■ 50/50 verdeling tussen kantoor en op afstand

■ Een groot deel op afstand (60% - 100%)

Hoe IT-besluitvormers hun tijd willen verdelen tussen werken op kantoor en werken op afstand

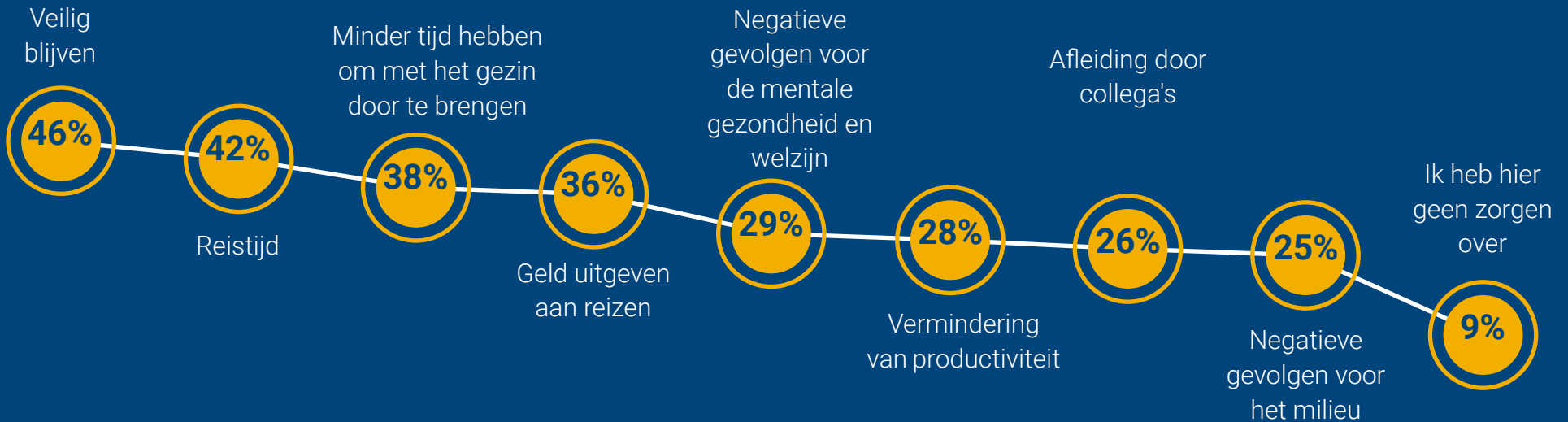


Afbeelding 9: Hoe verdeelt u momenteel uw tijd tussen kantoor en werken op afstand, en hoe ziet deze verdeling eruit in een ideale wereld? [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding], uitgesplitst per sector (V20)

De wens van respondenten om te kunnen werken waar je wilt, komt waarschijnlijk voort uit de zorgen die zij hebben over de terugkeer naar een fysieke werklocatie.

Persoonlijke zorgen voor IT-besluitvormers bij de overweging om terug te keren naar een fysieke werkomgeving

Inhoud
5
6
12
16
19
21
24



Afbeelding 10: Welke van de volgende zorgen hebt u persoonlijk over het idee om terug te gaan naar een fysieke werkomgeving? [2000] (V19)

Respondenten op het vasteland van China maken zich veel minder waarschijnlijk zorgen over de reistijd (27%) en geld uitgeven aan reizen (28%), vergeleken met het wereldwijde gemiddelde. Respondenten in EMEA maken zich veel minder zorgen over het terugkeren naar een fysieke werklocatie dan hun tegenhangers in APJ (86% EMEA tegenover 93% APJ tegenover 89% in totaal).

Als we kijken naar een vergelijking tussen sectoren, dan melden respondenten uit de gezondheidszorg het vaakst bijna alle zorgen. De meest opvallende zorgen (vergeleken met het wereldwijde gemiddelde) zijn:

- » Reistijd (54% tegenover 42%)
- » Minder tijd hebben om met het gezin door te brengen (53% tegenover 38%)
- » Negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid en het welzijn (42% tegenover 29%)

Hoewel veilig blijven een belangrijk punt was voor bijna de helft (49%) van de respondenten in de gezondheidszorg, waren het de respondenten uit het hoger onderwijs (57%) die hier het vaakst zorgen over hadden.

Deze zorgen worden verder versterkt wanneer respondenten denken over de grootste voordelen voor henzelf bij het werken op afstand.

Het grootste persoonlijke voordeel van werken op afstand is gezondheid en tevredenheid.

IT-besluitvormer in het basisonderwijs

Hoewel ik toegewijd ben, werk ik vaak nog harder, maar geniet ik ook van de voordelen wanneer ik al mijn werk op tijd heb afgerond. Ik heb gedurende de dag meer tijd voor mijn gezin en begin met werken om 04:00 uur wanneer iedereen nog slaapt.

IT-besluitvormer in het hoger onderwijs

Werken op afstand stelt bedrijven in staat diversiteit en inclusiviteit te omarmen door mensen in dienst te nemen van verschillende socio-economische, geografische en culturele achtergronden en met verschillende perspectieven. Het kan een uitdaging zijn om dit te bereiken wanneer het werven beperkt is tot een specifieke regio waarin niet iedereen wil wonen of zich niet kan veroorloven om er te wonen.

IT-besluitvormer in de commerciële sector

Wanneer ik op afstand werk, heb ik toegang tot mijn werk wanneer ik dat wil, zonder dat ik mezelf op een bepaald specifiek moment overbelast. Bovendien hoef ik zo niet tussen huis en kantoor te pendelen, wat erg vermoeiend is. Zo bespaar ik dus flink wat energie.

IT-besluitvormer in de commerciële sector

Het is duidelijk dat respondenten waarde hechten aan hybride werkomgevingen en de vele voordelen die daarmee gepaard gaan. Door overal te kunnen werken, kunnen mensen productief blijven en, nog belangrijker, gelukkig blijven. Hoe kunnen organisaties dit doel bereiken?

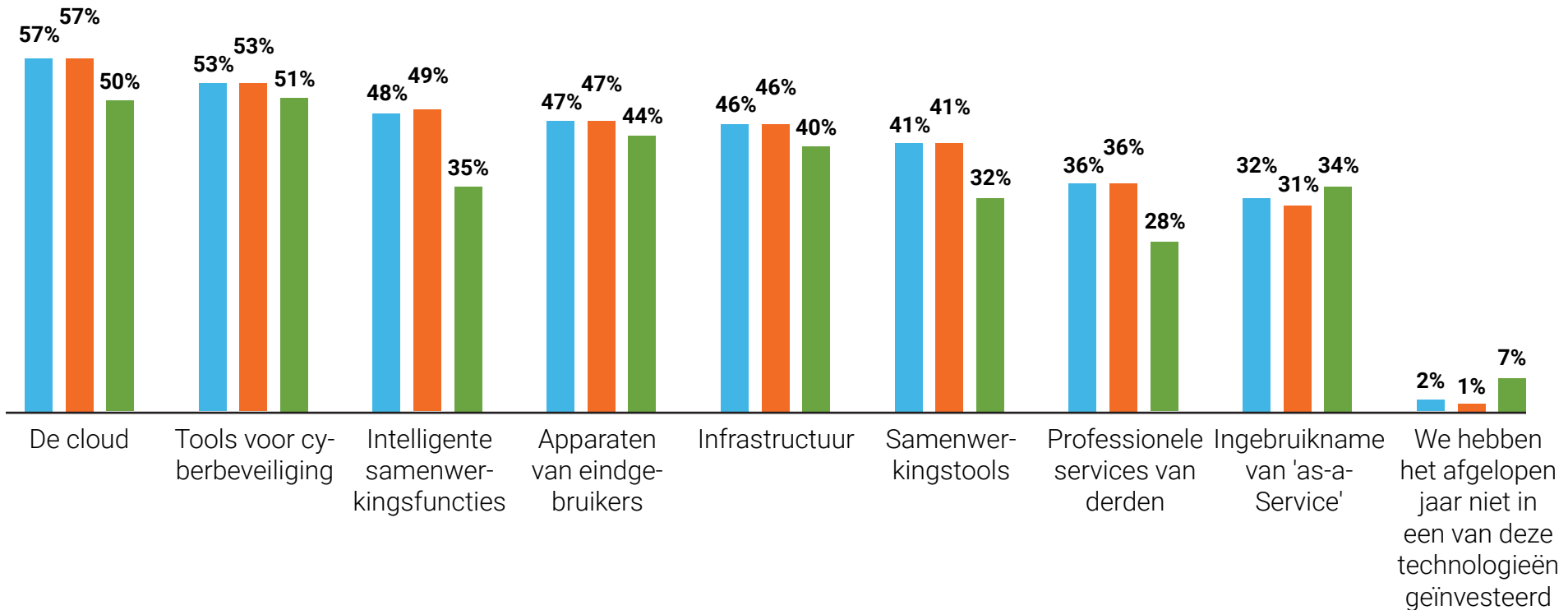
Medewerkers meer mogelijkheden bieden via technologie

Technologie is echt de ruggengraat van de moderne organisatie. Iedereen vertrouwt er dagelijks op. En deze afhankelijkheid zal alleen maar toenemen met de voortdurende verschuiving naar een 'werken waar je wilt'-model.

Deze noodzaak is duidelijk zichtbaar wanneer we kijken naar investeringen in technologie in het afgelopen jaar. Bijna alle (99%) organisaties die naar een hybride model toewerken hebben het afgelopen jaar geïnvesteerd in technologie, tegenover 93% voor organisaties die niet naar een hybride model toewerken.

■ **Totaal [2000]**
■ **Werken naar een hybride model toe [1861]**
■ **Werken niet naar een hybride model toe [139]**

Investeringen in technologie in het afgelopen jaar

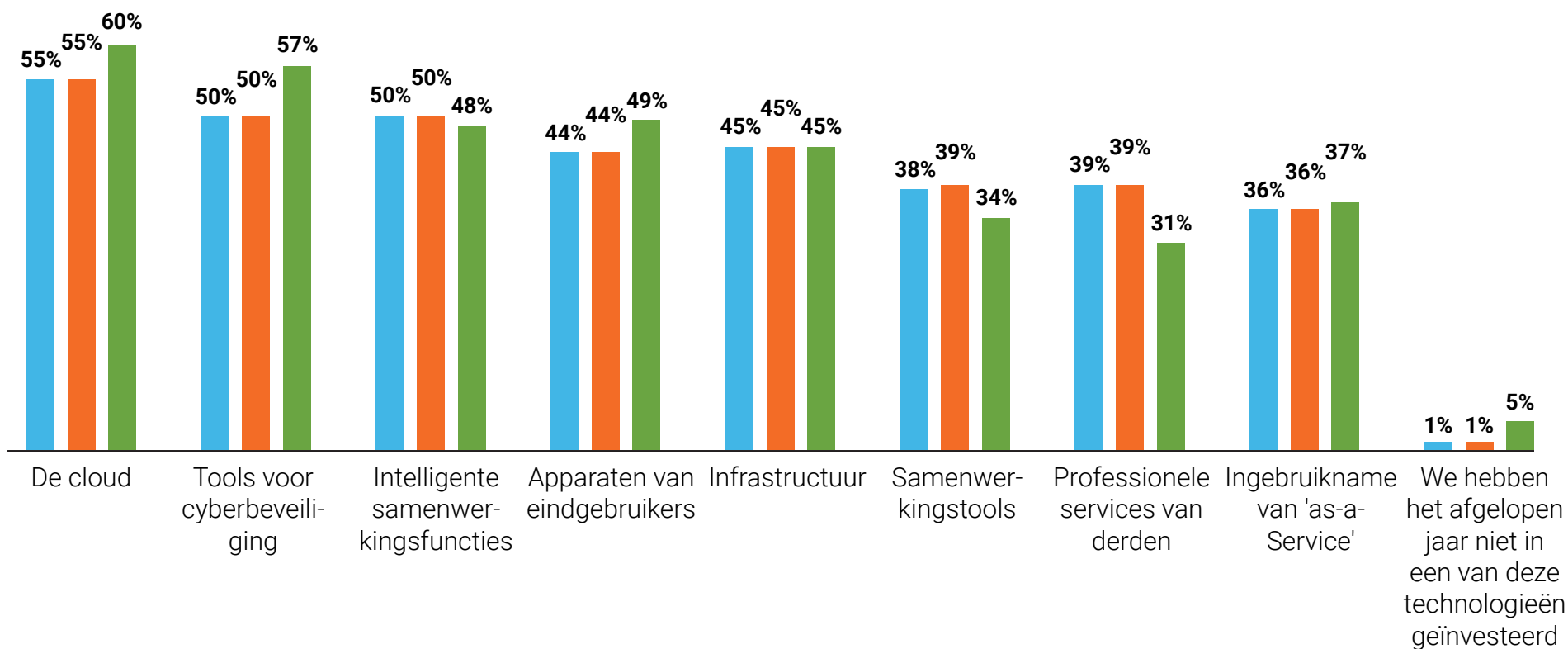


Afbeelding 12: In welke van de volgende technologieën heeft uw organisatie in het afgelopen jaar meer geïnvesteerd, indien van toepassing? [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding], verdeeld over hoe respondenten momenteel binnen hun organisatie werken (V12)

Organisaties met medewerkers die op afstand werken, blijven met het oog op de toekomst in technologie investeren om een hybride werkmodel te ondersteunen.

Totaal [1875] **Werken naar een hybride model toe [1810]** **Werken niet naar een hybride model toe [65]**

Investeringen in technologie in het komende jaar ter ondersteuning van een hybride werkomgeving/werken op afstand



Afbeelding 13: In welke van de volgende technologieën gaat uw organisatie in de komende 12 maanden meer investeren om een hybride werkomgeving/werken op afstand te ondersteunen, indien van toepassing? [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding], organisaties waar een aantal of alle medewerkers op afstand werken, verdeeld over de manier waarop respondenten momenteel in hun organisatie werken (V13)

Hoewel de cloud (55%) en cyberbeveiligingstools (50%) bovenaan de lijst staan als het gaat om totale investeringen, zijn het de organisaties die niet in een hybride omgeving werken die eerder in deze gebieden investeren.

Investeringen in de cloud en cyberbeveiligingstools in de komende 12 maanden

Hybride werkplekken



De cloud



Tools voor cyberbeveiliging

Traditionele werkplekken



De cloud



Tools voor cyberbeveiliging

Afbeelding 14: Percentage respondenten dat in de komende 12 maanden in de cloud en/of cyberbeveiligingstools investeert [2000], verdeeld over hoe respondenten momenteel binnen hun organisatie werken (V13)

Sommige organisaties gaan terug naar werken op kantoor, maar het is duidelijk dat deze technologieën niet alleen zijn voorbehouden aan degenen die in een hybride model werken. Door alle medewerkers van de juiste technologieën te voorzien, kunnen organisaties hen helpen betere resultaten te behalen, vooral wanneer ze de 'werken waar je wilt'-mentaliteit omarmen. Medewerkers meer mogelijkheden bieden om op afstand te werken, is een gebied waar meer dan vier vijfde (86%) van de ondervraagde organisaties moeite mee heeft (V15), maar voor bijna iedereen is technologie het antwoord.

Organisaties richten zich dus op technologie om hun toekomstige medewerkers meer mogelijkheden te bieden, maar verwachten ze een 'werken waar je wilt'-mentaliteit te gaan hanteren?

De 'werken waar je wilt'-mentaliteit

Inhoud

5

6

12

16

19

21

24

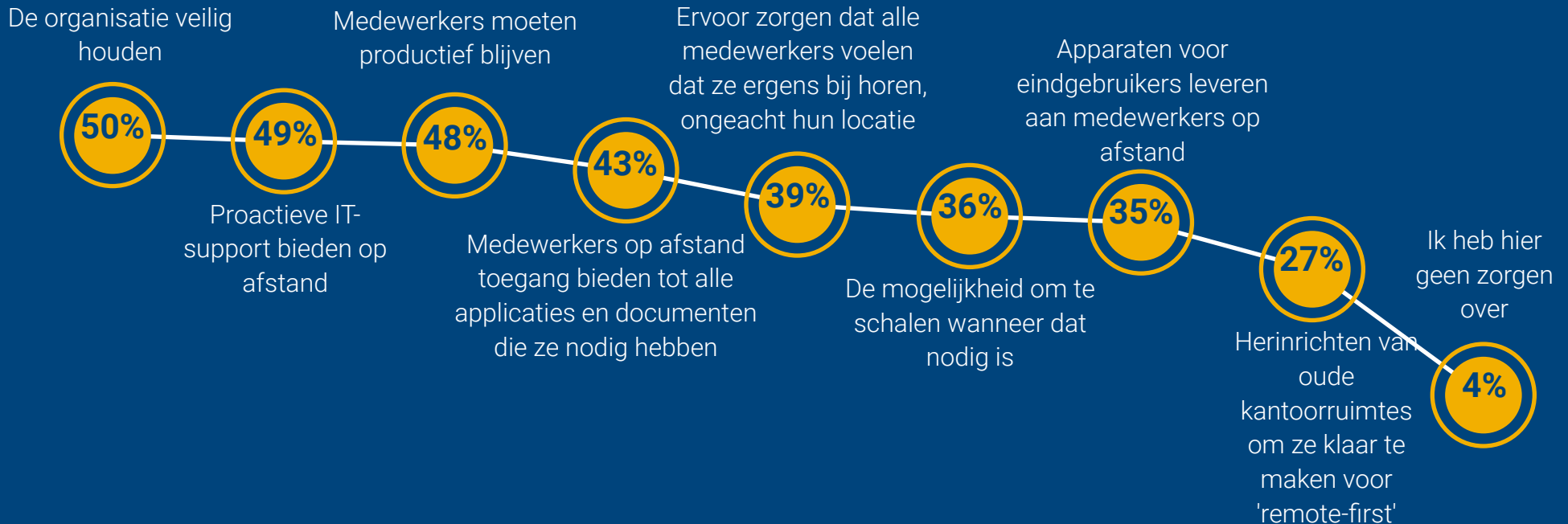
Een 'werken waar je wilt'-mentaliteit zorgt ervoor dat medewerkers, ongeacht hun werklocatie, dezelfde mogelijkheden hebben en toegang hebben tot de applicaties en data die zij nodig hebben om hun werk te doen. Het maakt niet uit waar u op de wereld bent; de gebruikte technologie biedt medewerkers de mogelijkheid om overal te werken.

Het is een mentaliteit die aanslaat bij IT-besluitvormers en de meerderheid (86%) is het ermee eens dat alle organisaties dit zouden moeten introduceren. Het niveau van instemming varieert enigszins afhankelijk van de grootte van de organisatie en de sector, maar het algemene beeld is hetzelfde als dat van het wereldwijde gemiddelde.

Bijna alle (96%) respondenten melden dat hun organisatie een dergelijke mentaliteit wil implementeren, waarbij 14% bevestigt dat ze dit al hebben gedaan (V18). De implementatie in verschillende sectoren is wijdverbreid, waarbij het hoger onderwijs de dans leidt (20%), gevolgd door biowetenschappen (18%). Respondenten in het basis- en middelbaar onderwijs en de gezondheidszorg hebben deze 'werken waar je wilt'-mentaliteit het minst vaak al toegepast, waarbij moet worden benadrukt dat een dergelijke mentaliteit voor deze sectoren mogelijk minder goed werkt.

Het is duidelijk dat het vertrouwen in deze flexibele werkmentaliteit hoog is, maar het overgrote merendeel van de IT-besluitvormers (95%) heeft zorgen als het gaat om het ondersteunen van dit model binnen hun organisatie.

Zorgen van IT-besluitvormers bij het ondersteunen van een 'remote-first'-model



Afbeelding 15: Welke van de volgende opties zijn zorgen voor u als u nadenkt over het ondersteunen van een 'remote-first'-model binnen uw organisatie? [2000] (V16)

Wanneer we organisaties van verschillende groottes en organisaties uit verschillende sectoren vergelijken, blijven de zorgen hetzelfde. Het veilig houden van de organisatie is voor de meeste respondenten de belangrijkste uitdaging, samen met het bieden van proactieve IT-support op afstand.

Naast deze zorgen zijn er nog andere gebieden die verbetering vereisen voordat organisaties zich echt kunnen onderdompelen in de 'werken waar je wilt'-mentaliteit. Dit omvat het optimaliseren van samenwerkingstools voor zowel

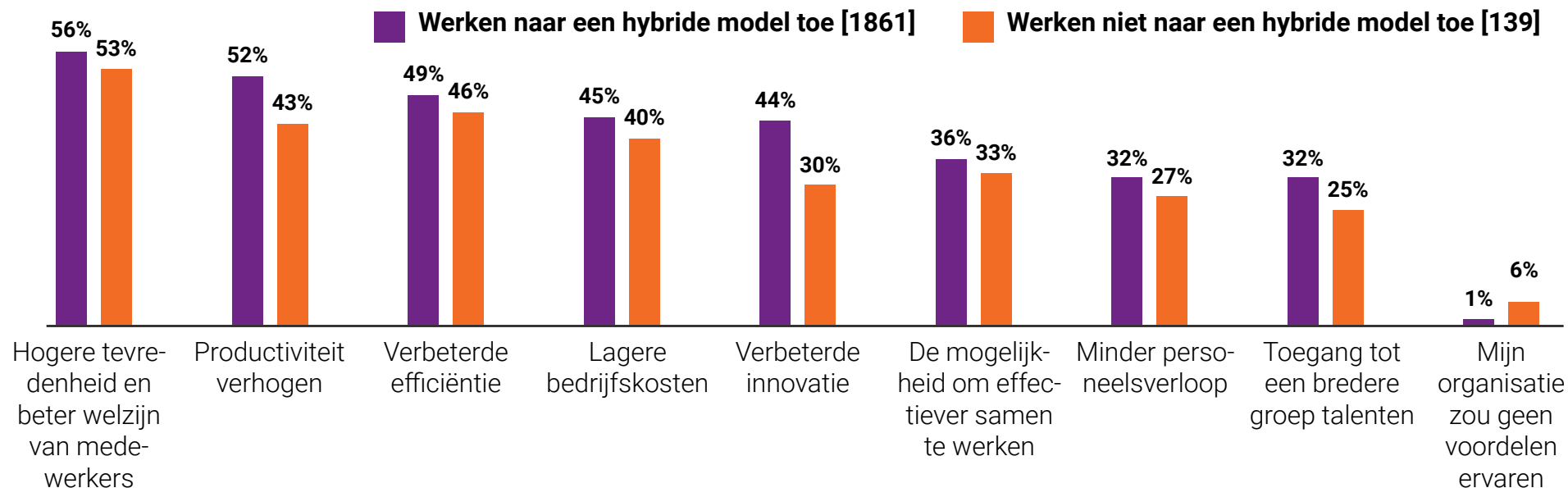
medewerkers op afstand als medewerkers op kantoor (89%), het optimaliseren van de prestaties van applicaties voor zowel medewerkers op afstand als medewerkers op kantoor (88%) en gelijke toegang bieden tot data/informatie, ongeacht de locatie van medewerkers (87%).

Organisaties moeten de manier waarop ze technologie gebruiken aanpassen om het idee van 'werken waar je wilt' volledig te ondersteunen en de voordelen te realiseren.

De voordelen van hybride werken

Hybride werken en de bijbehorende 'werken waar je wilt'-mentaliteit, aangedreven door technologie, brengen ongekeerde voordelen met zich mee voor organisaties.

Voordelen van overstappen naar een hybride werkmodel



Afbeelding 16: Welke van de volgende voordelen, indien van toepassing, denkt u dat uw organisatie kan ervaren als deze zou overstappen naar een hybride werkmodel? [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding] verdeeld over hoe respondenten momenteel binnen hun organisatie werken (V8)

Organisaties die al met een hybride model werken, melden hogere tevredenheid en beter welzijn van medewerkers, verhoogde productiviteit en verbeterde efficiëntie als voordelen die ze hebben ervaren. Ze zijn ook minder waarschijnlijk van mening dat er helemaal geen voordelen zijn voor hun organisatie.

Deze voordelen worden versterkt wanneer organisaties de juiste technologie voor het werk omarmen. Organisaties die bijvoorbeeld hebben geïnvesteerd in de implementatie van 'as-a-Service' melden ook vaker dat ze effectiever kunnen samenwerken (48% tegenover 36%), innovatie kunnen verbeteren (54% tegenover 43%) en de productiviteit kunnen verhogen (58% tegenover 52%).

Het 'as-a-Service'-model biedt organisaties de mogelijkheid om software, infrastructuur en pc's snel en hybride te implementeren, en nog belangrijker, om dat op schaal te doen. Dit is essentieel voor elke organisatie, vooral bij het overwegen van een bedrijfscontinuïteitsplan. Op zeer korte termijn kunnen organisaties de mogelijkheden opschalen, wat betekent dat ze flexibeler en productiever blijven.

Sterker nog, de organisaties die de afgelopen 12 maanden een toename in productiviteit of samenwerking hebben ervaren, hebben vaker geïnvesteerd in 'as-a-Service'-technologie.

34%

Hogere productiviteit in de afgelopen 12 maanden

25%

De productiviteit is in de afgelopen 12 maanden gelijk gebleven of afgenomen

35%

Meer samenwerking in de afgelopen 12 maanden

25%

Samenwerking is in de afgelopen 12 maanden hetzelfde gebleven of afgenomen

Afbeelding 17: In welke van de volgende technologieën heeft uw organisatie in het afgelopen jaar meer geïnvesteerd, indien van toepassing? [2000] verdeeld over hoe productiviteit en samenwerking zijn veranderd in de afgelopen 12 maanden (V12)

Het is duidelijk dat het 'as-a-Service'-model de hybride werkmentaliteit volledig ondersteunt. Door de flexibele aard kunnen organisaties de resources die ze nodig hebben naadloos op- en afschalen, wat een positieve invloed heeft op de productiviteit en samenwerking.

Inhoud

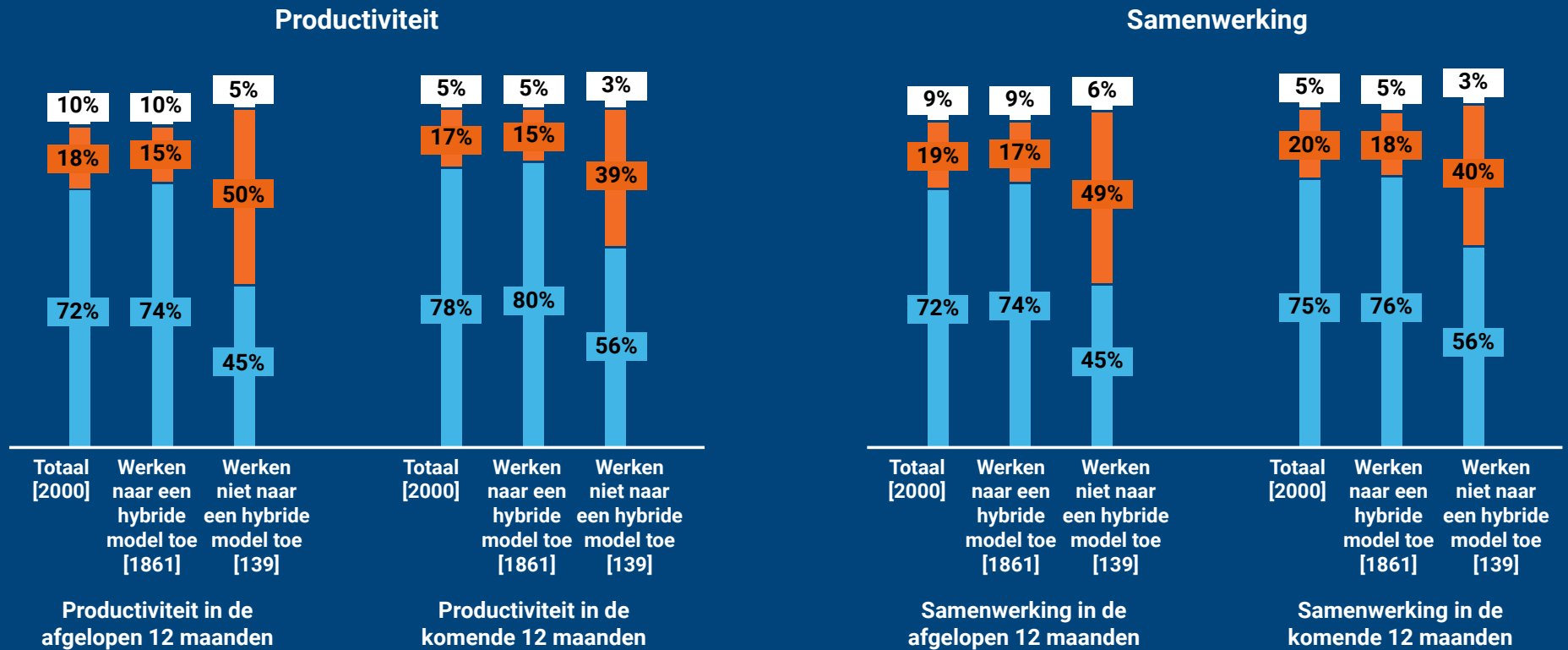
- 5
- 6
- 12
- 16
- 19
- 21
- 24



Voor bijna driekwart van de ondervraagde organisaties zijn de productiviteit (72%) en samenwerking (72%) in de afgelopen 12 maanden toegenomen. Deze trend zal naar verwachting de komende 12 maanden aanhouden.

Verhoogd/verhoging ■
 Hetzelfde gebleven/blijft hetzelfde ■
 Verlaagd/verlaging ■

Verandering in productiviteit en samenwerking in organisaties



Afbeelding 18: Hoe is de productiviteit en samenwerking binnen uw organisatie in de afgelopen 12 maanden veranderd? / Hoe verwacht u de komende 12 maanden in het algemeen dat de productiviteit en samenwerking binnen uw organisatie veranderen? [Grootte onderzoeksgroepen in afbeelding], verdeeld over hoe respondenten momenteel werken binnen hun organisatie, waarbij enkele antwoordopties worden weggelaten (V10a / V10b)

Degenen die een toename in productiviteit hebben gezien, investeren vaker in gebieden zoals intelligente samenwerkingsfuncties (51% tegenover 39%), tools voor cyberbeveiliging (56% tegenover 45%) en infrastructuur (49% tegenover 39%) (V12). Ook degenen die een verbetering van de samenwerking meldden, investeerden vaker in deze gebieden.

Ongeacht de manier waarop organisaties besluiten om een hybride benadering van werken te hanteren, hebben investeringen in de juiste technologieën hen in staat gesteld de productiviteit en samenwerking te verhogen. Dit alleen al is een enorme winst.

Conclusie

Inhoud

5

6

12

16

19

21

24

Organisaties over de hele wereld zijn zich zeer bewust geworden van een nieuwe manier van werken, aangedreven door digitale transformatie. De overstap naar werken waar je wilt heeft een verandering teweeggebracht in hun bedrijfsvoering en dit maakt grenzeloze innovatie en samenwerking mogelijk. En deze trend gaat niet meer weg.

Voor de meerderheid is de manier waarop ze hun personeel ondersteunen definitief veranderd en dit kan niet worden genegeerd. Medewerkers beschouwen hybride werken niet langer als een privilege. Het is nu een verwachte vereiste en biedt een concurrentievoordeel bij het aantrekken en behouden van de grootste talenten.

Om een succesvolle 'werken waar je wilt'-mentaliteit te implementeren, moeten organisaties technologie omarmen. De kern van elke hybride werkstrategie zou moeten zijn om medewerkers naadloos toegang te geven tot de data, applicaties en resources die ze nodig hebben om hun rol uit te oefenen, ongeacht waar ze werken.

Het personeel meer mogelijkheden bieden door middel van moderne technologie (ongeacht de aanpak van hybride werken) levert cruciale en zichtbare voordelen op, waaronder een grotere tevredenheid en betere productiviteit van medewerkers.

Voor sommigen is het traject naar hybride werken pas net begonnen, maar de organisaties die hun IT-aanpak herzien met flexibele, veilige en responsieve technologieën zijn uitgerust om te floreren en te slagen. Zo blijven ze de concurrentie voor.

Hoe Dell Technologies, Intel en VMware u kunnen helpen



Waar uw organisatie zich vandaag de dag ook bevindt, het toegewijde team van Dell Technologies stelt alles voor u in het werk om de complexiteiten weg te nemen die voortkomen uit het ondersteunen van verspreide mensen, applicaties en data. Wij staan voor u klaar als uw vertrouwde technologiepartner om u te begeleiden bij het creëren van een digitale werkplek die klaar is voor alles en die de best mogelijke ervaring levert.



Dell Technologies en Intel werken samen om optimale prestaties te garanderen voor een breed scala aan workloads, zowel on premise, in de public cloud als bij de edge. Het datagerichte portfolio van Intel gebruikt tientallen jaren aan applicatieoptimalisaties om uw bedrijf sneller te laten werken, meer op te laten slaan en alles te verwerken, van edge tot cloud.



Samen bieden VMware en Dell Technologies een unieke waarde voor onze gedeelde klanten. Onze geïntegreerde platforms en oplossingen, in combinatie met wereldwijde schaal en diepgaande klantbetrokkenheid, versnellen het traject naar digitale transformatie. De innovatieve software voor app-modernisering, multicloud en Anywhere Workspace software van VMware werkt met het brede IT-portfolio van Dell Technologies, van eindpunten tot de cloud. Samen helpen we klanten veilige en consistente activiteiten en snellere time-to-value te realiseren.

[MEER INFORMATIE](#)

Over het onderzoek

Dell Technologies heeft het onafhankelijke marktonderzoeksbureau Vanson Bourne opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de status van hybride werken binnen organisaties. 2000 IT-besluitvormers van organisaties met minimaal 100 medewerkers uit alle publieke en particuliere sectoren, met een specifieke focus op financiële dienstverlening en onderwijsorganisaties, hebben in mei en juni 2021 deelgenomen aan een onderzoek. Alle interviews werden uitgevoerd aan de hand van een rigoureuze screeningsproces op meerdere niveaus om ervoor te zorgen dat alleen geschikte kandidaten de kans kregen om deel te nemen.