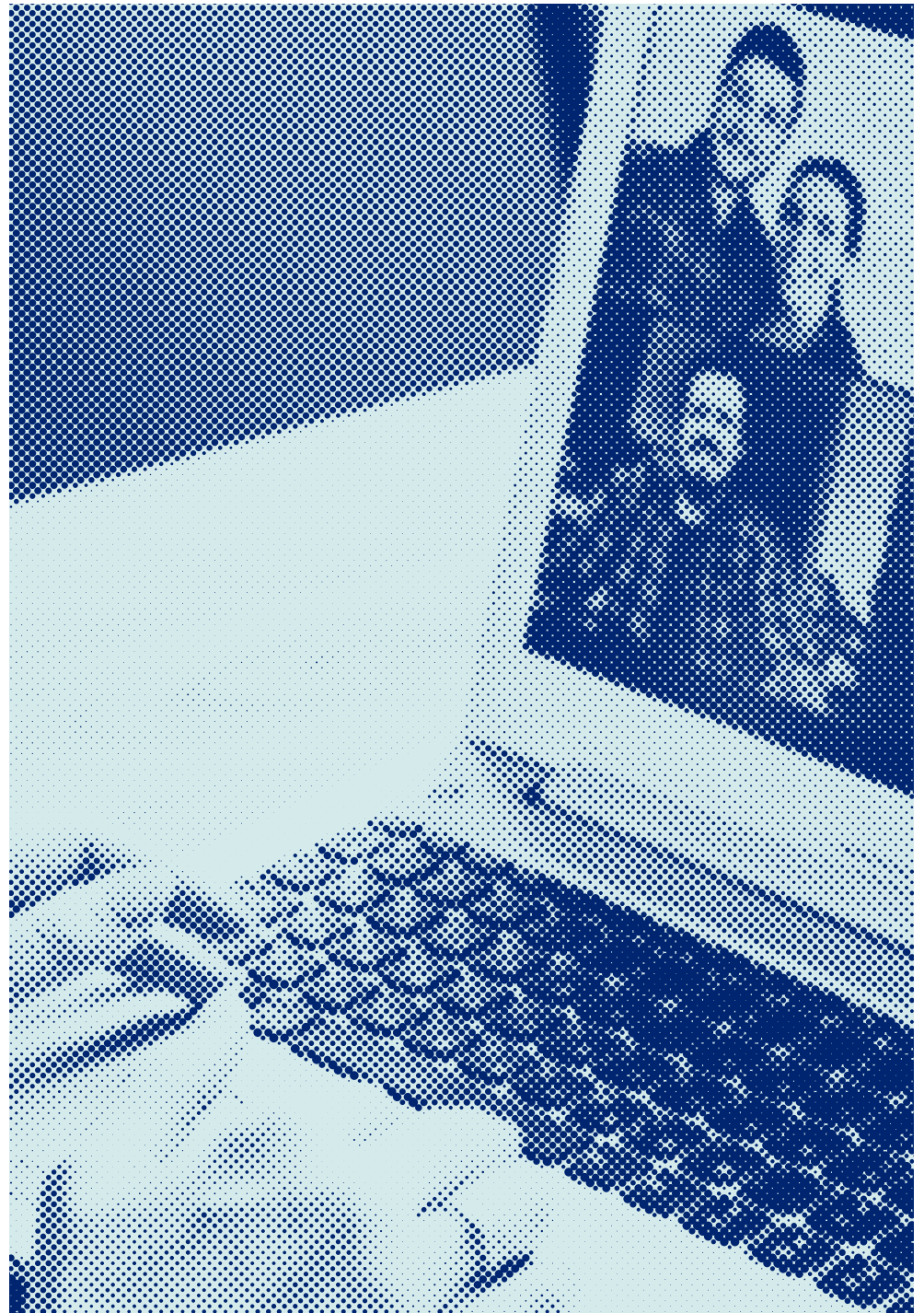


The New Workplace Report

A Business Balancing Act

Okta Inc.



Contents

2	Introductie
4	De Nieuwe Dynamische Werkplek
9	De Grenzen Van Werken Op Afstand
11	Een Flexibele Toekomst
13	Conclusie

Introductie

De toekomst van werken is voorgoed veranderd.

Afgelopen jaar heeft ons leven een andere wending genomen, en dat biedt zowel uitdagingen als kansen. We hebben geleerd om te gaan met intensieve agenda's die worden gedomineerd door een marathon aan videovergaderingen en onze collega's en klanten worden uitgenodigd in onze meest persoonlijke ruimtes. De wereldwijde verschuiving naar werken op afstand heeft de manier waarop we leven en werken veranderd, met langdurige gevolgen voor de toekomst.

De vraag is, wat betekent dit nu voor bedrijven?

Ons laatste onderzoek, uitgevoerd in mei 2020, voorspelde dat we “nooit meer teruggaan naar normaal”. Een jaar later is deze voorspelling een feit. Ons nieuwe rapport bekijkt de effecten van de afgelopen veertien maanden op komend jaar en het jaar daarna vanuit een economisch, professioneel en cultureel perspectief.

Het doel van werkgevers is verschoven van het tijdelijk managen van een op afstand werkend team, naar het opbouwen van een sterke, op de werknemer gerichte werkervaring voor de toekomst. Deze uitdaging, in combinatie met onze bevindingen, luidt de komst van een nieuwe status quo in: we work wherever works is de nieuwe definitie van de werkplek.

Of het nieuwe werken nu 'op afstand', 'hybride', 'flexibel' of 'dynamisch' wordt genoemd: bedrijven die concurrerend willen blijven en de beste talenten willen aantrekken moeten de traditionele werkomgevingen opnieuw bekijken. Door de focus te verleggen naar het creëren van flexibiliteit, kunnen ze werknemers in staat stellen om hun meest productieve en succesvolle zelf te zijn, ongeacht waar ze zijn.

Bij Okta waren we al voor de pandemie voorstander van dit concept. Sterker nog, vóór maart 2020 werkte al meer dan 30 procent van onze medewerkers op afstand. In de afgelopen jaren hebben we een intern kader ontwikkeld om werken op afstand te ondersteunen en een flexibelere werkstijl in onze cultuur te bouwen. Het is een concept waarvan we hopen dat het andere bedrijven zal inspireren en hen zal helpen bij hun transformatieproces.

Uit ons onderzoek blijkt dat er vraag is naar de mogelijkheid om overal en op elk moment te kunnen werken. Voor zowel werkgevers als werknemers zijn er echter nog enkele hindernissen te overwinnen. Productiviteit blijft een punt van zorg, net als samenwerking. Bedrijven worstelen nog steeds met problemen op gebied van technologische voorzieningen en beveiliging, dat maakt het lastig om de werknemers op alle locaties te ondersteunen, en daarnaast hebben ze te maken met voorbereidingen om ook het fysieke kantoor weer klaar te maken.

Werkgevers staan in 2021 voor een unieke uitdaging: een delicate evenwichtsoefening om kaders te creëren die empowerment, tevredenheid en productiviteit van werknemers mogelijk maakt zonder dat de bedrijfsresultaten in het gedrang komen.

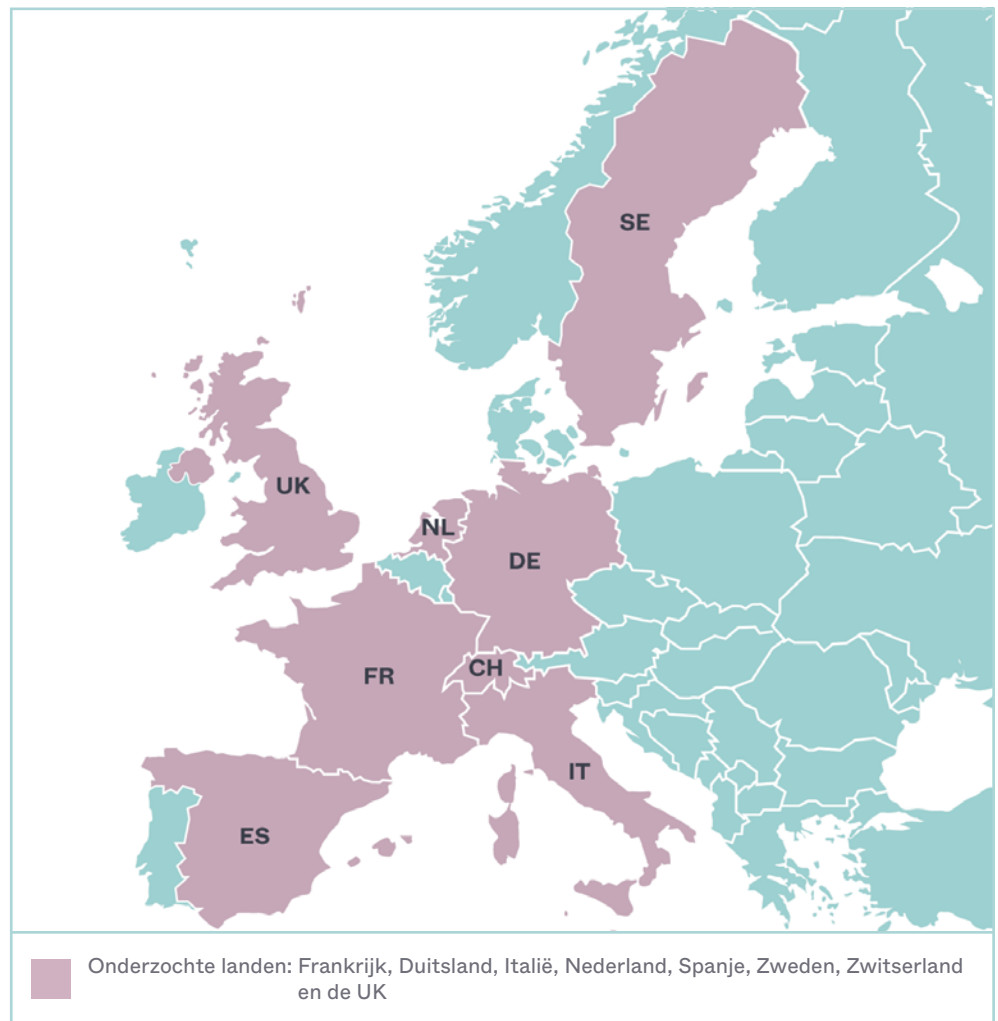
Dit onderzoek toont een ding zeker aan: de one *workplace* fits all bestaat niet meer.

Methodologie

Dit onderzoek volgt op het eerdere rapport 'The New Workplace. Re-imagining Work After 2020' en is onafhankelijk uitgevoerd voor Okta door Censuswide volgens de richtlijnen van de Market Research Council.

Het onderzoek is gebaseerd op een enquête gehouden onder meer dan 10.000 kantoormedewerkers in acht Europese landen en 12 industriesectoren, waarbij de belangrijkste problemen met de huidige werksituatie zijn onderzocht en perspectieven op de toekomst van werk zijn verkend.

De verkregen resultaten geven een diepgaand inzicht in de manier waarop de beroepsbevolking is veranderd van traditionele negen tot vijf banen, naar een decentrale manier van werken op afstand. De resultaten geven daarnaast ook inzicht in hoe de werkdynamiek zich na de pandemie zal blijven ontwikkelen.



De Nieuwe Dynamische Werkplek

Op Afstand, Flexibel, Hybride, Dynamisch

Als de pandemie één ding heeft bewezen dan is het dat werknemers op grote schaal effectief thuis kunnen werken. Het is dan ook geen verrassing dat de wens om op afstand te werken toeneemt. Van alle Nederlandse respondenten wil meer dan de helft, 51 procent, een mix van thuis- en kantoorwerk, terwijl 12 procent permanent vanuit huis wil werken.

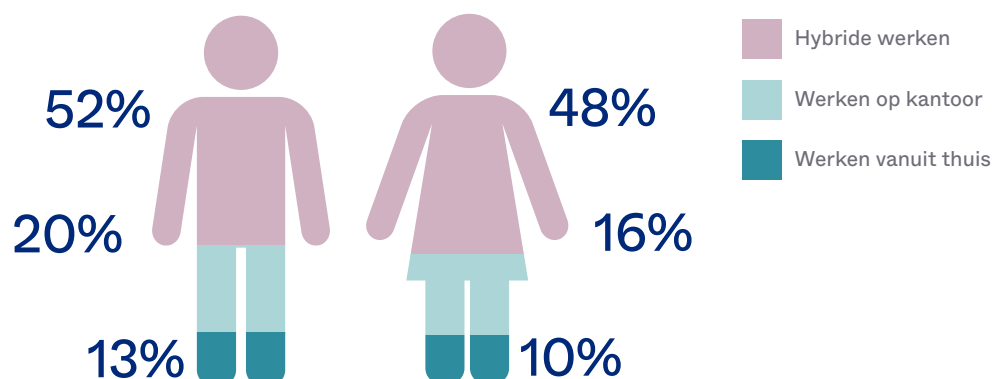
Een jaar lang op afstand werken heeft deze voorkeur ook veranderd. In ons onderzoek van 2020 wilde 33 procent van de werknemers uit Frankrijk en Nederland weer voltijds naar kantoor. In 2021 is dit gedaald tot respectievelijk 21 en 18 procent. Het Verenigd Koninkrijk is het minst bereidwillig, daar geeft slechts 16 procent aan geïnteresseerd te zijn in een permanente terugkeer naar kantoor.

Daarnaast kiest 18 procent van de Europese kantoormedewerkers ervoor om vijf dagen per week op kantoor te werken. Voor sommigen is de nieuwigheid van werken op afstand er wel af en veel van hen kijken uit naar de heropening van de werkplekken. Uit het onderzoek van vorig jaar bleek dat, na slechts 2 maanden op afstand te hebben gewerkt, 49% de persoonlijke gesprekken miste en 48 procent de relaties met collega's miste. Nu er nog een heel jaar voorbij is, denken deze werknemers er waarschijnlijk nog steeds zo over.

Bij het onderzoeken van werkvoorkeuren is het van cruciaal belang gebleken om rekening te houden met sekseverschillen. **Bijna twee keer zoveel mannen als vrouwen** zeggen dat thuiswerken een positieve invloed heeft gehad op hun carrière. Bovendien blijkt uit ons onderzoek dat 13 procent van de mannen graag voor altijd thuis zou willen blijven werken, tegenover 10 procent van de vrouwen.

Dynamisch werk geeft werknemers de mogelijkheid om hun productiviteit te vergroten door het maken van eigen keuzes. Hoewel dit concept in eerste instantie beangstigend kan zijn voor bedrijven, zijn de afwegingen niet zo eenduidig als ze lijken. Sommige werknemers zullen er zeker voor kiezen om op afstand te werken en zullen de voorkeur geven aan organisaties die deze levensstijl mogelijk maken. Maar een groot aantal geeft nog steeds de voorkeur aan het traditionele kantoor, en de meerderheid wil beide. Het is dus aan elk bedrijf om de haalbaarheid van deze opties na te gaan.

In een ideaal scenario, wanneer de COVID-19maatregelen worden opgeheven, waar zou je graag willen werken? Exclusief twee procent is niet van toepassing.



Werk Overal, Woon Overal

Werken op afstand maakt dat we niet meer gebonden zijn aan kantoor en biedt de mogelijkheid om overal te kunnen wonen en te werken. Hoewel dit concept voor sommigen aantrekkelijk klinkt, zijn anderen nu tevreden met hun woonsituatie, ongeacht de vrijheid om te kunnen verhuizen.

Als ze de keus krijgen, zou 76 procent van de Nederlandse kantoormedewerkers ervoor kiezen om te blijven wonen waar ze wonen. Meer dan de helft (67%) is tevreden met hun huidige woonsituatie en 33% wil graag in de buurt van familie blijven. Daarentegen zou 20 procent bereid zijn om naar een andere stad te verhuizen, slechts 7 procent zou ervoor kiezen om naar het buitenland te vertrekken.

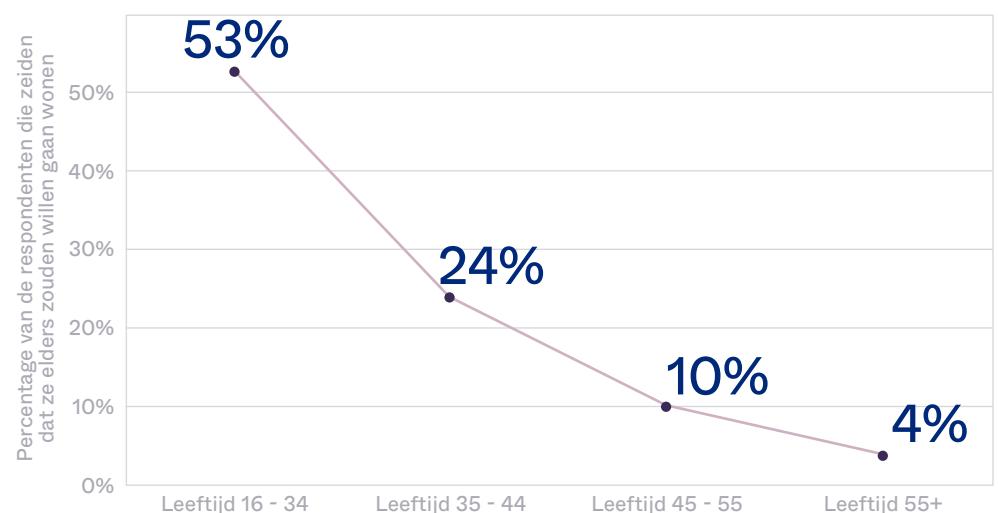
Redenen om te blijven of te verhuizen van huidige woonplek



Mensen in de leeftijdsgroep 45-54 (71%) en 55-plussers (79%) zijn meer geneigd om te blijven waar ze zijn. Daarentegen zou 28 procent van de 16- tot 34-jarigen en 35 procent van de 25- tot 34-jarigen elders willen gaan wonen om meer van de wereld te zien. Over de hele linie blijkt uit ons onderzoek dat vooral jongere kantoormedewerkers meer vrijheid willen in hun werkopties, de pandemie heeft deze wens alleen maar versterkt.

Het is nu dus aan bedrijven om manieren te vinden om werknemers van alle leeftijden tevreden te houden en ze te voorzien van de juiste hulpmiddelen. Of ze op kantoor werken of in een ander land.

Zou je ervoor kiezen om van je huidige woonplaats naar een andere woonplaats te verhuizen als je werkgever zou overstappen naar volledig werken op afstand?



Vaccinatiepaspoorten: Het Nieuwe Werk ID

Hoewel veel media het einde van het kantoor aankondigen, is het hoogst onwaarschijnlijk dat dit snel zal gebeuren. In feite zijn fysieke kantoorruimtes een belangrijk onderdeel van iemands werkervaring. Kantoren zijn een professioneel en sociaal knooppunt en een belangrijk ondersteuningssysteem voor mensen die op afstand werken als een uitdaging ervaren, zoals werknemers die thuis weinig ruimte hebben om te werken. Nu de lockdown-beperkingen beginnen af te nemen, is het in juiste banen leiden van kantoor-veiligheidsmaatregelen een bijkomende taak voor werkgevers.

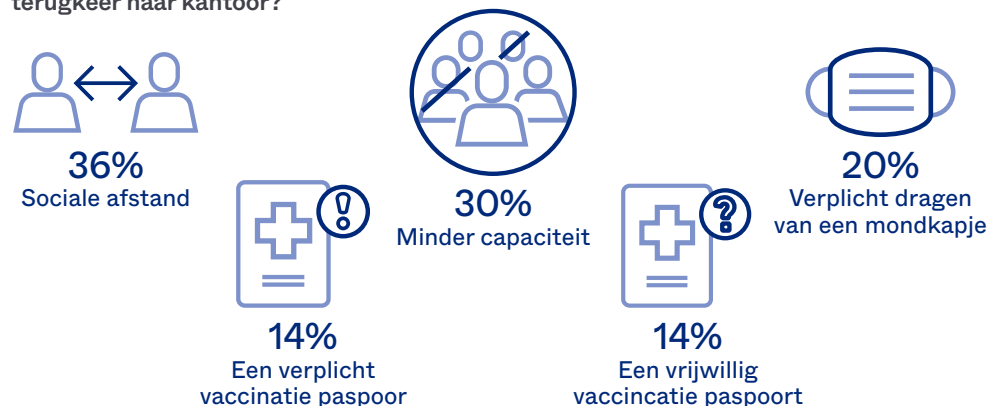
Het is van het grootste belang dat werknemers zich veilig voelen bij hun terugkeer naar kantoor. Om dat voor elkaar te krijgen kiest 36 procent voor anderhalve-metermaatregelen, 30 procent wil minder mensen op kantoor en 20 procent wil het dragen van een mondkapje verplicht stellen.

Ook vaccinaties zijn een manier om weer terug te keren richting normaal. Terwijl het vaccineren door heel Europa in verschillend tempo wordt uitgerold, denken veel werknemers dat coronapaspoorten, digitale ID's die de vaccinatiestatus aantonen, hen zouden helpen om zich veilig te voelen als ze weer op kantoor komen. Terwijl 14 procent van de Nederlandse respondenten voorstander is van verplichte vaccinatiepaspoorten, is ook 14 procent voorstander van vrijwillige paspoorten, beide opties worden dus als gelijkwaardig gezien.

Omdat regeringen, instanties en organisaties hun eigen vaccinatie-strategieën uitrollen, is het van belang dat er een manier ontwikkeld wordt om ervoor te zorgen dat elk onafhankelijk paspoort betrouwbaar is en herkend wordt. Hiervoor is een eenvoudig en veilig, door technologie aangestuurd, systeem nodig zodat vaccinatiepaspoorten in de toekomst veilig en efficiënt ingezet kunnen worden.

Of vaccinatiepaspoorten een vast onderdeel van de werkplek worden of niet, het is van vitaal belang dat persoonlijke gevoelige gegevens, zoals een medische status, veilig zijn en voldoende worden beschermd. Of dit binnen hun takenpakket valt moeten organisaties zelf beoordelen, maar als ze deze taak oppakken zullen ze ook moeten zorgen voor voldoende identity & access management. Dat betekent het correct identificeren en toelaten van potentieel duizenden werknemers die allemaal moeten kunnen werken op het bedrijfsnetwerk, waar ter wereld ze ook zijn.

Als de beperkingen beginnen af te nemen, wat zou je helpen om je veilig te voelen bij terugkeer naar kantoor?



Negen Tot Vijf, Twaalf Tot Acht, Of Tien Tot Twee

Werken op afstand – waar, wanneer en op welke wijze – zal ongetwijfeld een grote rol spelen in de toekomst van werk. Maar is dit voldoende voor werknemers? Het afgelopen jaar is het verlangen toegenomen naar een meer flexibele methode in de vorm van asynchrone samenwerking, die vaste werktijden overbodig maakt en mensen in staat stelt hun eigen voorkeursschema, werkplek en tools te bepalen.

Als ze de kans kregen, zou 56 procent van de Nederlandse werknemers kiezen voor een asynchrone werkomgeving. Hiervan is 53 procent van de werknemers tussen 45 en 54 jaar - ookal had 48 procent nog nooit van de term zelf gehoord.

De redenen hiervoor variëren afhankelijk van de individuele of teambehoeften van de werknemers. 50 procent van de Nederlandse werknemers is van mening dat de mogelijkheid om hun eigen werktijden te bepalen hen zou helpen hun werk aan te passen aan hun persoonlijke leven, terwijl 38 procent meer tijd zou kunnen doorbrengen met vrienden en familie. Een derde zegt zich ook productiever te voelen op de momenten buiten de traditionele werktijden van negen tot vijf.

Daarentegen is 37 procent tevreden met traditionele werktijden en zou niet kiezen voor asynchroon werk en voelt 14 procent zich op andere momenten minder productief. 35 procent van de Nederlandse werknemers geeft er ook de voorkeur aan om op hetzelfde tijdstip als collega's te werken en 19 procent maakt zich zorgen dat ze niet in real-time kunnen samenwerken vanwege de verschillende tijdschema's.

Voor veel sectoren die afhankelijk zijn van vaste teamroosters en locaties heeft asynchroon werken niet echt de voorkeur, waarbij HR (57 procent) en gezondheidszorg (42 procent) bovenaan de lijst staan als het gaat om de voorkeur om samen met collega's te werken in hun gebruikelijke werkroosters. Maar naarmate de vraag toeneemt moeten bedrijven nagaan hoe ze deze manier van werken kunnen ondersteunen.

Technologie zal ongetwijfeld een belangrijke rol spelen. Het zal werknemers in staat stellen de hele dag veilig in te loggen en ervoor te zorgen dat de samenwerking net zo toegankelijk is als tijdens de traditionele werktijden. Bedrijven moeten proactief zorgen voor veilige toegang tot applicaties en gegevens, met behulp van oplossingen zoals privileged access management (PAM). Dit biedt veilige, gebruiksvriendelijke authenticatie en account provisioning en zorgt ervoor dat organisaties inzicht krijgen in accountactiviteiten.

Als je de kans kreeg, zou je dan kiezen om in een flexibele werkomgeving te werken?



46%
van de respondenten
in de leeftijdsgroep
55+ wil traditionele
werktijden



68%
van de respondenten
in de leeftijdsgroep
25-34 jaar wil
flexibele werktijden

Digital Productivity Etiquette

In de nieuwe wereld kunnen we normaal blijven werken dankzij online communicatiemiddelen. Toch eist het opbouwen van relaties via een videoverbinding, over een langere periode, voor sommigen zijn tol. Aan werkgevers de taak om het bedrijf draaiende te houden en tegelijkertijd het risico op dalende productiviteit en virtuele vergadermoeheid te beperken.

In de meeste gevallen stelt video ons in staat om betrokken, productief en verbonden te blijven; meer dan de helft (65 %) van de Nederlandse kantoormedewerkers voelt zich meer betrokken als het beeld aanstaat, terwijl 19 procent zich productiever voelt. Verder zegt 38 procent dat video-interactie een goede manier is om relaties te onderhouden.

Voor anderen leiden langdurige vergaderingen en een overvolle agenda tot het nemen van maatregelen, zoals het uitschakelen van de camera tijdens gesprekken. Slechts 16 procent van alle kantoormedewerkers kiest voor 100 procent video-vergaderen, de meerderheid (56 %) kiest voor een combinatie van het aan- en uitzetten van de camera. De mogelijkheid om dit af te wisselen helpt 26 procent bij het multitasken tijdens vergaderingen.

Nu de grenzen tussen werk en privé vervagen, vindt 20 procent dat videogesprekken de privacy aantasten, terwijl nog eens 20 procent de camera alleen aan heeft staan als iedereen dat doet. Maar hoewel 9 procent zich door hun baas of collega's onder druk gezet voelt om de camera aan te zetten tijdens gesprekken, zegt een groter aantal werknemers (20 %) dat hun werkgever hen hier niet toe dwingt.

Nog een nieuwe uitdaging dus in de zakelijke evenwichtsoefening, waarbij werkgevers keuzevrijheid zullen moeten afwegen tegen professionele eisen. De individuele voorkeuren van werknemers en de toename van presenteïsme, het verschijnen op het werk zonder productief te zijn, zijn twee factoren die daarbij in overweging moeten worden genomen.

Bij het bepalen van het beleid voor video-vergaderen moeten werkgevers een omgeving creëren met aandacht voor digitale etiquette die tegelijkertijd voldoet aan de professionele eisen van het bedrijf.

Verder moeten werkgevers hun werknemers de vrijheid geven om de digitale etiquette te kiezen die hen het best in staat stelt om hun werk uit te voeren. Volgens IDC Future of Work 2021 vertrouwt bijna 1 op de 3 Europese bedrijven er niet op dat hun werknemers op afstand hun werk efficiënt kunnen afkrijgen.



Deze ‘command and control’-managers-visie op werknemers is contraproductief en zorgt voor onnodige stress en burn-out

Angela Salmeron
Future of Work Lead, IDC Europe

De technologie die video-vergaderen mogelijk maakt is een hulpmiddel. Maar bij verkeerd gebruik dreigt dit een belemmering te worden.

De Grenzen Van Werken Op Afstand

Obstakels en Oplossingen

De meeste bedrijven zijn al voor de pandemie begonnen aan één of andere vorm van digitale transformatie, maar de overstap naar werken op afstand heeft dit proces meer versneld dan iemand had kunnen voorspellen. Tegelijkertijd heeft het de tekortkomingen van technologische processen aan het licht gebracht.

Ondanks dat we al meer dan een jaar werken op afstand, heeft 25 procent van de Nederlandse werknemers er nog steeds geen vertrouwen in dat technologie hen goed kan ondersteunen bij het werken vanuit het buitenland, terwijl 62 procent daar slechts enigszins vertrouwen in heeft.

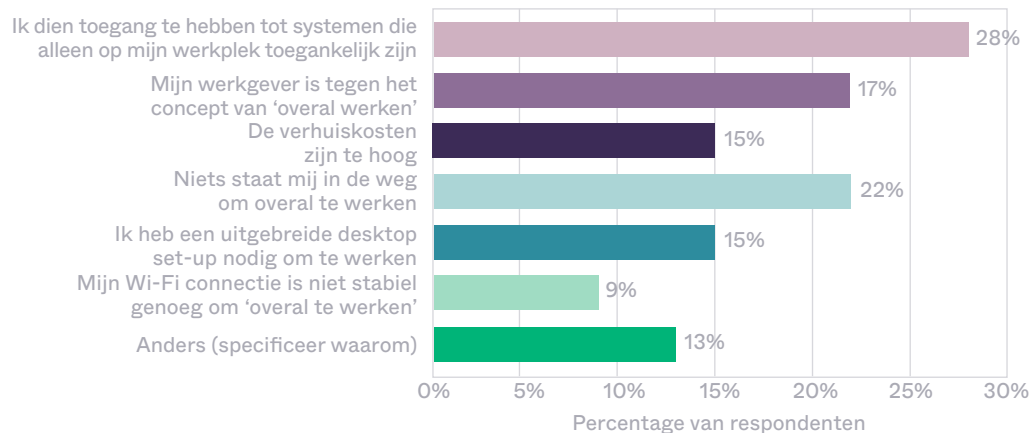
Meer dan de helft (62%) van de kantoormedewerkers vertrouwt nog steeds op lokale IT-systemen voor hun werk. Hoewel deze systemen van oudsher werden gezien als de enige optie om gemakkelijk en veilig toegang te krijgen tot bedrijfsapplicaties, is dit al lang niet meer het geval: cloud-gebaseerde oplossingen zijn inmiddels zo geëvolueerd dat ze voldoen aan alle beveiligingseisen van moderne werknemers.

Positief is dat slechts 9 procent denkt dat hun IT-beveiliging niet sterk genoeg is om overal te kunnen werken, wat aangeeft dat de meesten vinden dat de bestaande maatregelen voldoende zijn. Dit is van groot belang in een wereld waarin we op afstand werken, en waar hackers hebben geprobeerd misbruik te maken van de spreiding van werknemers door zich te richten op de kwetsbare onder hen. **Uit ons onderzoek naar Digital Trust**, dat eind 2020 werd uitgevoerd, bleek dat 38 procent sinds het begin van de pandemie meer op zijn hoede is voor gegevensinbreuken en 37 procent voor phishing-e-mails.

Beveiliging moet altijd een topprioriteit zijn voor werkgevers, maar in een wereld waarin we werken waar we willen, geldt dat meer dan ooit. Oplossingen zoals Single Sign-On maken het mogelijk om met één set inloggegevens toegang te bieden tot bedrijfsapps in de cloud, op locatie en in mobiele apparaten, zodat werknemers vanaf elke locatie veilig toegang hebben tot hun tools.

Functionaliteit blijft het meest essentiële aspect van werkplektechnologie, maar de individuele gebruikservaring is even belangrijk. Als werknemers geen vertrouwen hebben in hun beveiliging, kan de deur onbewust worden opengezet voor inbreuken en dat geeft kwaadwillenden de kans om toe te slaan. Want vergeet niet: **88 procent van de datalekken** worden veroorzaakt door menselijke fouten.

Als je aan je zakelijke belangen denkt, wat weerhoudt je er dan van om overal te kunnen werken?



Het Wachtwoord Is Passé

Als werknemers op verschillende locaties en mogelijk zelfs in verschillende tijdschema's blijven werken, moeten organisaties zich schrap zetten voor IT-uitdagingen. De realiteit is dat veel bedrijven hier onvoldoende op zijn voorbereid. In feite vertrouwt 23 procent van de Nederlandse kantoormedewerkers nog steeds op wachtwoorden als enige veiligheidsmaatregel. En nog eens 17 procent weet niet of ze verdere maatregelen hebben genomen. Dit duidt op een zorgwekkende kloof tussen werkgevers en werknemers als het gaat om beveiliging.

Slechts een derde maakt gebruik van robuustere beveiligingsoplossingen als multi-factor authenticatie, **waarmee het risico op een inbreuk op de beveiliging met 75 procent wordt teruggedrongen**, en slechts 12 procent maakt gebruik van biometrische gegevens. Bij het bouwen van bedrijven voor de toekomst, moeten werkgevers het creëren en behouden van vertrouwen een topprioriteit maken. Om dat succesvol te doen zullen ze identity & access management op een moderne en universele manier moeten benaderen, onder andere door gebruik te maken van technologieën als multi-factor authenticatie.

Kwaadaardige cyberaanvallen op bedrijven blijven nog altijd de voorpagina's van het nieuws halen. Toch hebben veel hebben veel organisaties nog geen beveiligingssystemen ingevoerd die daadwerkelijk de toegang tot hun applicaties kunnen beschermen. Werkgevers moeten een proactieve beveiligingsaanpak hanteren die past bij hun werkstructuur, zodat de juiste mensen binnen blijven, en de verkeerde mensen buiten blijven. Passwordless authenticatie kan daarbij helpen om de beveiliging te versterken, door de meeste wachtwoord-gebaseerde aanvallen, waaronder phishing, te verminderen en tegelijkertijd de efficiëntie te verhogen door de operationele kosten van wachtwoordbeheer te verlagen.

Beveiligingssterkte:



Een flexibele toekomst

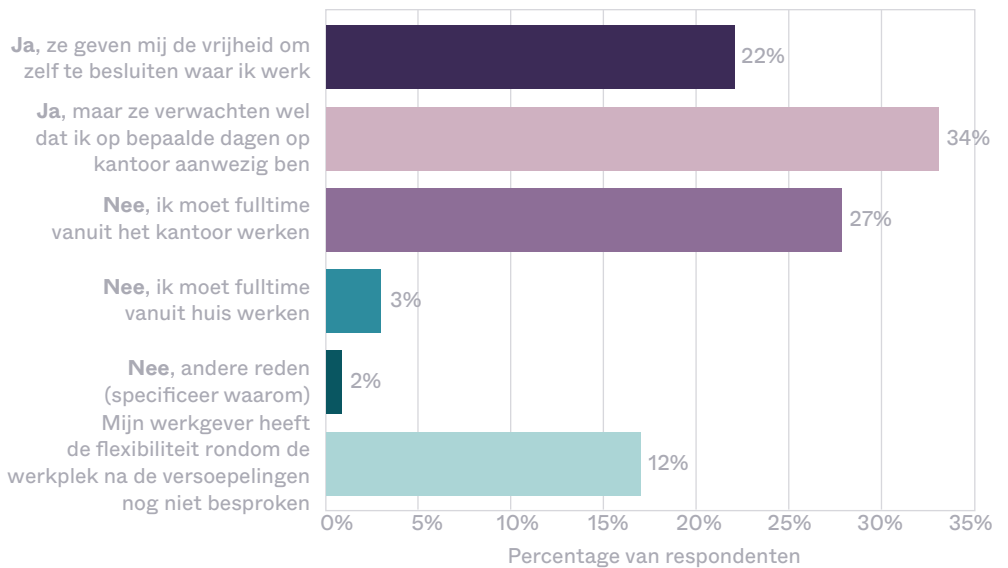
Werknemers aan de macht?

Werknemers kunnen flexibiliteit eisen, maar uiteindelijk ligt de beslissing over het al dan niet invoeren van dynamisch werken bij de werkgevers. Dat is geen simpele kwestie van kiezen tussen werken op afstand of een terugkeer naar kantoor.

Met het afnemen van de beperkingen, denkt 34 procent van de Nederlandse respondenten dat ze een vorm van ingedamde flexibiliteit zullen krijgen, met daarin bijvoorbeeld de eis om op bepaalde dagen naar kantoor te komen. 27 procent denkt dat ze weer voltijds naar kantoor zullen moeten. Bij 12 procent van de kantoormedewerkers hebben werkgevers nog niets laten weten over eventuele flexibiliteit op de werkplek op het moment dat de beperkingen afnemen.

In sectoren waar de aanwezigheid van werknemers op de werkplek cruciaal is, verwachten de meeste werkgevers een voltijdse terugkeer naar kantoor. In de detailhandel, catering, recreatie, productie en voorzieningen zal 40 tot 47 procent van de werknemers weer naar 'kantoor' moeten komen. Voor andere sectoren lijkt meer flexibiliteit in het verschiet te liggen. Van de werknemers in de financiële sector denkt 42 procent op bepaalde dagen naar kantoor te gaan, een percentage dat wordt gedeeld door 45 procent van de juridische werknemers. Van de IT- en telecommunicatiemedewerkers denkt 37 procent de vrijheid te krijgen om te werken waar ze willen.

Verwacht je dat je werkgever flexibiliteit zal bieden wanneer beperkingen versoepelen?



In Het Duister Over Wetgeving Op De Werkplek

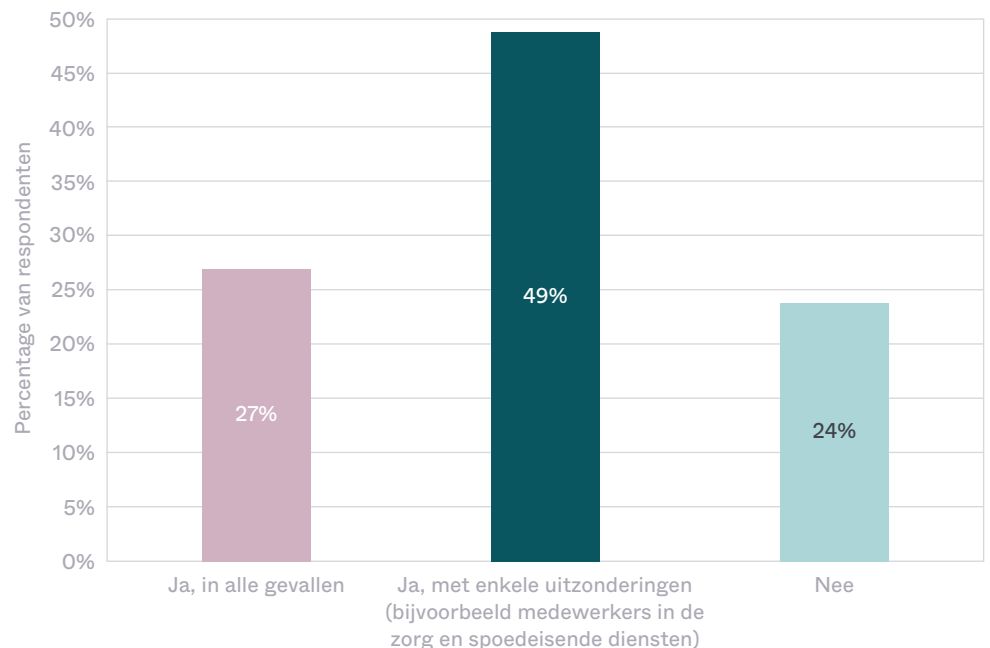
Het is mogelijk dat sommige werkgevers zich nooit zullen laten verleiden tot langdurig dynamisch werken. Nieuwe wetgeving zou ervoor kunnen zorgen dat deze beslissing niet meer bij hen ligt.

De roep om het **'Right to Disconnect'** - dat werknemers de mogelijkheid biedt om zich buiten de normale werkuren af te sluiten van communicatie - heeft aan kracht gewonnen. Deze wetgeving wordt momenteel in de gehele Europese Unie en landen daarbuiten overwogen. Daarnaast wordt momenteel de **'EU Rights to Work-life Balance'** herzien. Als deze wet wordt aangenomen, kunnen EU-burgers het recht krijgen hun werkgever om flexibele werktijden te vragen.

De meerderheid van de Nederlandse kantoormedewerkers is voorstander van een zekere vorm van flexibiliteit, dus het is niet verrassend dat in Nederland driekwart (76 procent) het eens is met wetgeving die gedwongen werken vanuit kantoor illegaal maakt. Toch is 27 procent niet op de hoogte van deze plannen voor wetgeving op de werkplek, en nog eens 14 procent zegt dat hun werkgever het niet over voorgestelde veranderingen heeft gehad.

Er zijn hierin grote verschillen te zien tussen landen. Zo zegt 33 procent van de kantoormedewerkers in Spanje en 32 procent in Italië dat hun werkgever zich voorbereidt, of al klaar is om aan de wetswijzigingen te voldoen. In het Verenigd Koninkrijk zegt bijna een kwart (24 procent) de kwestie nog te moeten bespreken, en 29 procent van de Zweedse werknemers is niet op de hoogte van de aanstaande wetgeving, ondanks het feit dat ze deel uitmaken van de EU.

Zou je het eens zijn met wijzigingen in de wetgeving die het voor werkgevers strafbaar maken om werknemers te dwingen vanuit kantoor te werken?



Conclusie

Het is duidelijk dat er een sterke vraag naar flexibiliteit is en dat er geen schijnbaar perfecte “one size fits all”- aanpak bestaat. Op weg naar een flexibeler werkkader moeten bedrijven eerst meerdere componenten in balans brengen, zoals blijkt uit dit onderzoek.

Aan werkgevers de taak om video conferencing tools zo in te zetten dat ze de productiviteit ten goede komen, en daarbij de digitale etiquette in acht te nemen. Het is essentieel om werknemers de mogelijkheid te geven om - binnen alle redelijkheid - te werken, waar, wanneer en hoe ze willen. Bovendien moeten werkgevers het kantoor voorbereiden op de heropening met alle maatregelen die nodig zijn om werknemers een veilig gevoel te geven, en ondertussen moeten ze samenwerking op afstand aanmoedigen.

Het allerbelangrijkste is dat werkgevers de veiligheid van gegevens moeten beschermen, waarbij stevige veiligheidsmaatregelen over de hele linie een topprioriteit zijn. Een enorme takenlijst dus, maar de juiste inzet van technologie kan deze last zeker verlichten.

Okta is een partner die bedrijven in staat stelt om een heldere identiteits-structuur op te zetten in een Zero Trust, cloud-gebaseerde omgeving. Een aanpak die de juiste mensen met de juiste technologieën verbindt op een veilige manier, op het juiste moment – op afstand en op locatie. Onze aanpak zorgt voor vertrouwen tussen werkgever en werknemer, en zorgt ervoor dat de privacy van gegevens, klanten en medewerkers wordt beschermd. Door het samenvoegen van business apps, de cloud en het kantoor, krijgt men naadloos toegang tot één gestroomlijnde omgeving, waardoor werknemers het beste uit zichzelf en uit hun werk kunnen halen.

Volgens IDC Future of Work 2021 noemt 1 op de 5 Europese bedrijven beveiligingsbeperkingen voor toegang tot essentiële documenten als belangrijkste obstakel voor productiviteit.



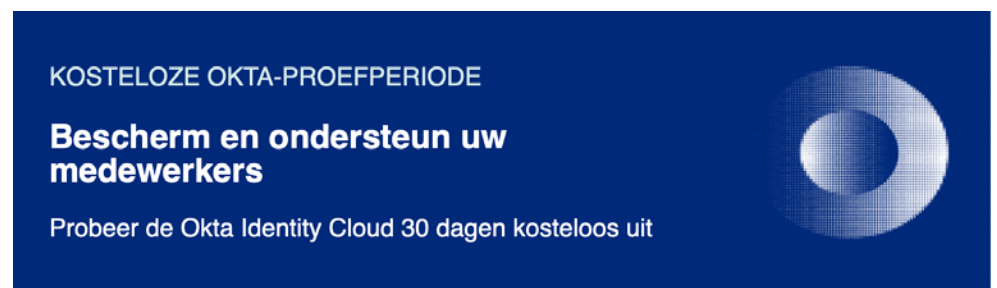
Het is verrassend dat IT-afdelingen er na een jaar pandemie nog steeds niet in slagen om cruciale beveiligingsoplossingen voor de bedrijfscontinuïteit te bieden

Angela Salmeron
Future of Work Lead, IDC Europe

Identity is de basis van het bouwen aan een betrouwbare en goed beveiligde organisatie

Okta ondersteunt **duizenden organisaties** bij het verminderen van IT admin werk en om medewerkers efficiënter en veiliger te laten werken. Ontdek hoe toonaangevende organisaties zoals Just Eat Takeaway zijn getransformeerd naar de 'werkplek van de toekomst' met Okta.

Meld je aan voor voor een kosteloze **30-dagen trial** van de Okta Identity Cloud en start binnen 10 minuten.

A dark blue rectangular banner with white text. On the right side, there is a circular graphic composed of concentric rings of dots, resembling a stylized 'O' or a globe. The text on the left reads: 'KOSTELOZE OKTA-PROEFPERIODE' in all caps, followed by 'Bescherm en ondersteun uw medewerkers' in a larger font, and 'Probeer de Okta Identity Cloud 30 dagen kosteloos uit' in a smaller font at the bottom.

KOSTELOZE OKTA-PROEFPERIODE

Bescherm en ondersteun uw medewerkers

Probeer de Okta Identity Cloud 30 dagen kosteloos uit

Om meer te leren van hoe Okta organisaties in staat stelt de veilige remote werkplek te omarmen, check de X hier

Ontdek het Okta partner ecosysteem, [door hier te klikken](#)

Over Okta

Okta is een toonaangevende, onafhankelijke identity provider voor organisaties. De Okta Identity Cloud stelt organisaties in staat om de juiste mensen op het juiste moment veilig te verbinden met de juiste technologieën. Met meer dan 7.000 vooraf gedefinieerde integraties met applicaties en infrastructuurleveranciers, kunnen klanten van Okta gemakkelijk en veilig de beste technologieën gebruiken voor hun organisatie. Meer dan 10.650 organisaties, waaronder Just Eat Takeaway.com, Mazars, T-Mobile, Engie, Fedex, T-Mobile, Siemens, Slack en Nordstrom, vertrouwen op Okta om de identities van hun medewerkers en klanten te beschermen. Ga voor meer informatie naar [okta.com](https://www.okta.com)

