

A young woman with voluminous, curly hair is smiling warmly while looking down at her smartphone. She is wearing a dark purple top under a grey button-down shirt. The background is a bright, out-of-focus outdoor setting, possibly a city street, with a strong light flare in the upper left corner.

**ivanti**

# 2022 Everywhere Workplace- rapport

Het prioriteren van de  
werknemerservaring

# Inhoudsopgave

<b>01</b>	<b>Op de Everywhere Workplace</b>	
	De toekomst van werken	6
	Werk in 2022 en daarna	9
	Positieve effecten van een veranderend personeelsbestand	10
	Het mes snijdt aan twee kanten	12
	De genderkloof	13
	Het grote ontslag	16
	Vandaag de toekomst mogelijk maken	20
	De toekomst is flexibel	21
<b>02</b>	<b>IT-voorspellingen voor de Everywhere Workplace</b>	
	Werknemerservaringen krijgen prioriteit op directieniveau	23
	Organisaties moeten meer controle krijgen over IT-investeringen	25
	De evolutie van de cybersecurity zal een wijdverbreide verschuiving naar MAP (manage, automate, prioritize) beveiligingsprogramma's omvatten	27
<b>03</b>	<b>Ivanti en de Everywhere Workplace</b>	
	Voordelen van kiezen voor Ivanti	30
	Persona's	33
	Over Ivanti	34
	Over de Toekomst van Werk deskundigen	34

Dit document is vooral als leidraad bedoeld. Er kunnen geen garanties worden gegeven of verwacht. Dit document bevat de vertrouwelijke informatie en/of het eigendom van Ivanti, Inc. en zijn dochterondernemingen (gezamenlijk "Ivanti" genoemd) en mag niet openbaar gemaakt of gekopieerd worden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Ivanti.

Ivanti behoudt zich het recht voor om veranderingen in dit document of verwante productspecificaties en beschrijvingen aan te brengen, op elk moment, zonder voorafgaande kennisgeving. Ivanti geeft geen garantie voor het gebruik van dit document en neemt geen verantwoordelijkheid op zich voor eventuele fouten die in het document kunnen voorkomen, noch doet het enige toezegging om de informatie hierin bij te werken. Bezoek voor de meest actuele productinformatie [ivanti.com](https://www.ivanti.com)





## Welkom bij het Everywhere Workplace-rapport

Ivanti vroeg de meningen van duizenden professionals in verschillende landen om de vragen te beantwoorden die iedereen bezighouden: hoe staat de Everywhere Workplace er echt voor? Wie heeft er baat bij en wat zijn de nadelen? Zijn er verschillende ervaringen tussen de geslachten? En tussen generaties?

Er is de afgelopen twee jaar veel gespeculeerd, maar nu hebben we antwoorden in de vorm van echte gegevens - rechtstreeks van de mensen die er middenin zitten. Dit rapport bevat de belangrijkste gegevens uit ons onderzoek en geeft bruikbare inzichten aan leidinggevendenden die kunnen helpen de vooruitgang te versnellen en de werknemerservaring in de Everywhere Workplace te verbeteren.

**ivanti**





Meghan M. Biro  
Oprichter van TalentCulture



## Aardverschuivingen in het landschap van de werkplek zijn niet nieuw.

De 20e eeuw was een periode van aanzienlijke innovatie, met de massale integratie van vrouwen en mensen met een immigratieachtergrond op de werkplek, de geboorte van de negen-tot-vijf-cultuur, en de opkomst van desktopcomputers. De 21e eeuw is niet minder dynamisch en de huidige “overall werken”-trend, die is ingeluid door de COVID-19 pandemie, heeft geleid tot de ontmanteling en het opnieuw uitvinden van veel van de kenmerken van de werkplek van de vorige eeuw.

Ik heb het grootste deel van mijn loopbaan besteed aan het voorspellen van de toekomst van werk, en inmiddels is duidelijk dat werken op afstand en hybride werken blijvend zijn. De eenvoudige reden: het werkt. Werkgevers zien een lagere overhead en productiever talent, en hun mensen krijgen meer flexibiliteit in hun werkende leven. Er is geen reden om terug te gaan naar wat in de vorige eeuw de norm is geworden. Het geeft ons allen de gelegenheid om te onderzoeken welke hulpmiddelen en werkwijzen de belangen van werkgevers en teams in de komende jaren het best zullen dienen en beschermen.

Nu het traditionele kantoor transformeert tot een omgeving zonder grenzen, moeten zakelijke leiders proactief zijn om hun talent loyaal te houden aan hun missie, waarden en doelen. Tegelijk moeten ze hun personeel ook adequaat ondersteunen met de hulpmiddelen die ze nodig hebben om productief, betrokken en succesvol te blijven.

Maar dat is niet het enige. Werkgevers hebben in deze nieuwe werkomgeving ook met een nieuwe uitdaging te maken: het verbeteren van de bescherming van hun bedrijfsmiddelen tegen kwaadwillenden. Ze moeten de beveiliging en efficiëntie van de uiteenlopende systemen die ze gebruiken om hun bedrijfsdoelen te bereiken, op elkaar afstemmen. Ze moeten hun IT-teams - degenen die het leeuwendeel van deze taak op zich nemen - van de juiste middelen voorzien om ze als werknemers te behouden.

Uit onderzoek van Ivanti blijkt verder dat de ervaring met remote en hybride werk voor IT-professionals verschilt per geslacht. Meer mannen dan vrouwen melden dat ze de persoonlijke band met collega's verliezen in deze 'digital-first'-cultuur. Vrouwen hebben daarentegen over het algemeen het meest geprofiteerd van de flexibiliteit die telewerken met zich meebrengt. Die verschuiving in de werknemerservaring kan niet genegeerd worden. Werkgevers moeten hierop reageren door technologie in te zetten die samenwerking vergemakkelijkt en de verschillen in werkervaring tussen de geslachten vermindert. Dat begint met voorrang geven aan de inbreng van werknemers bij elke technologie-implementatie.

De oplossingen van Ivanti zijn ontwikkeld met de diversiteit van de moderne werknemer in gedachten. Ivanti begrijpt dat er geen pasklare oplossing bestaat, dus het heeft een reeks producten ontwikkeld die alles doen, van bescherming tegen phishing-aanvallen tot het automatiseren van cybersecurity-protocollen voor alle mogelijke soorten apparatuur en toepassingen. De missie van Ivanti is het verbeteren van de gebruikerservaring van het nieuwe van afstand werkende talent dat een bedrijf draaiende houdt.

Werkgevers zouden het diepgaande onderzoek in Ivanti's onderzoek moeten gebruiken als leidraad om aan de behoeften van dit nieuwe werkplekmodel te voldoen en technologie te implementeren die werkt - niet alleen nu, maar ook in de Everywhere Workplace van de toekomst. ■



01

Op de  
Everywhere  
Workplace

**ivanti**



## De toekomst van werken

De pandemie was de katalysator van een monumentale verschuiving in waar en hoe mensen werken. Te midden van alle onzekerheid van opkomende virusvarianten lijkt een terugkeer naar het oude normaal onwaarschijnlijk. Het succesvolle experiment met thuiswerken in talloze industrieën draagt er ook aan bij dat het onwaarschijnlijk is dat men voltijs naar het kantoor terugkeert. We gingen in slechts enkele maanden van 5 procent thuiswerken naar meer dan 50 procent, en er is nog steeds geen eensgezindheid over de beste weg voorwaarts, waardoor organisaties nog steeds aan het worstelen zijn. De beslissing over waar te werken verschuift van de werkgever naar de werknemer. Volgens Gartner® zijn hybride werkplekken een blijvend verschijnsel, en zal in 2024 wereldwijd 32 procent van alle werknemers op afstand werken. Bedrijven staan voor talloze uitdagingen bij de overgang naar dit hybride landschap.

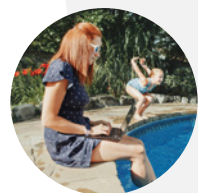
Meghan M. Biro stelt: "Werkgevers hebben nu een unieke kans om buiten de gebaande paden te treden om te zien hoe ze hun bedrijf levensvatbaar en beschermd kunnen houden, want de oude manieren zullen niet meer werken. Dat betekent dat werkgevers de uitdaging aan moeten gaan om in real time te innoveren."





# 15%

Zou overal vandaan willen werken



# 42%

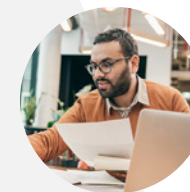
Heeft de voorkeur voor een hybride werkmodel



Waar de werknemers bij voorkeur werken

# 13%

Wil in een kantoor werken



# 30%

Wil thuiswerken



Ivanti peilde 4.510 kantoormedewerkers en 1.609 IT professionals in de VS, het VK, Frankrijk, Duitsland, Nederland, België, Spanje, Zweden en Australië om inzicht te krijgen in hun houding ten opzichte van werken op afstand, punten van onenigheid tussen verschillende demografische groepen, en de specifieke voordelen en zorgen die ze tot nu toe uit de ervaring van werken op afstand gehaald hebben.



Ivanti ondervroeg 4.510 kantoormedewerkers en 1.609 IT-professionals in de VS, het VK, Frankrijk, Duitsland, Nederland, België, Spanje, Zweden en Australië om inzicht te krijgen in hun houding ten opzichte van werken op afstand, verschillen tussen demografische groepen, en de specifieke voordelen en zorgen die ze tot nu toe hebben ervaren door werken op afstand.

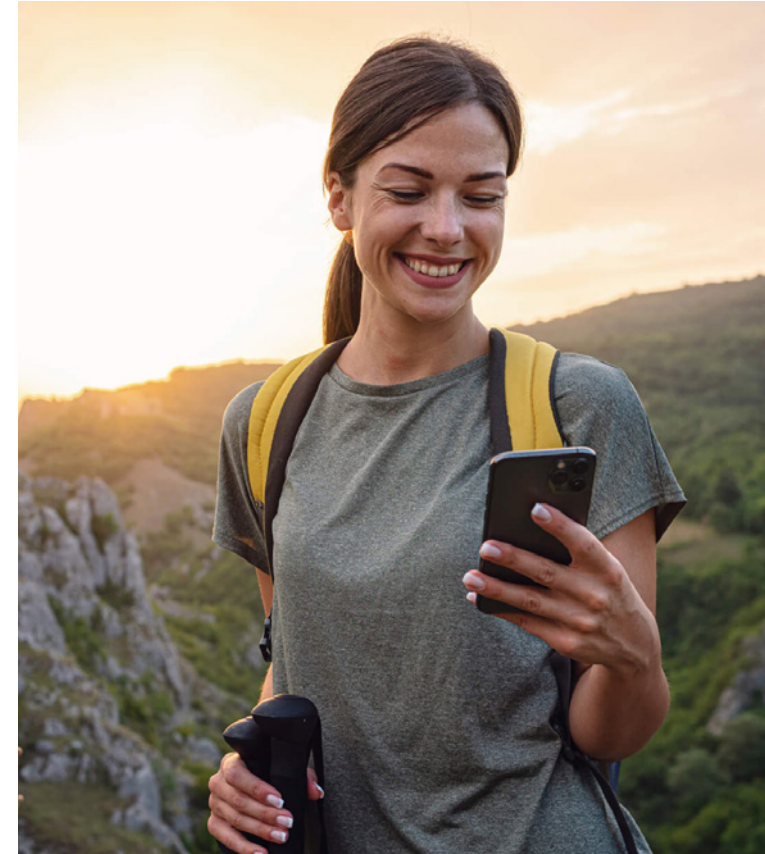
Uit de Everywhere Workplace-enquête blijkt dat slechts 13 procent van de werknemers permanent vanuit kantoor zou willen werken, terwijl 30 procent liever permanent thuis zou werken. Tweeëntwintig procent van de werknemers spreekt een voorkeur uit voor een hybride regeling en 15 procent zou graag overall vandaan willen werken (reizen en werken vanuit verschillende locaties).

In deze nieuwe werkomgeving zijn de grondbeginselen van cybersecurity nog belangrijker geworden door de voortdurende aanvallen via ransomware, malware en een groot aantal andere bedreigingsvectoren. Kwaadwillenden maken gebruik van de blinde vlekken van het personeel op afstand, en naarmate de aanvallen geraffineerder worden, staat er veel op het spel voor bedrijven en gebruikers. In de toekomst van werk zullen bedrijven hun cybersecurity-inspanningen moeten beheren, automatiseren en prioriteren om de risico's effectief te kunnen omzeilen. Het dreigingslandschap verandert voortdurend, en bedrijven moeten hun cybersecurity-strategie gaan zien als een reis in plaats van een bestemming.

Bovendien zijn bedrijfsmiddelen als hardware, software en cloud niet langer beperkt tot de kantoorruimte en het netwerk van een organisatie. Cloudgebaseerde bedrijfsmiddelen zijn gemakkelijk te benaderen via webbrowsers op persoonlijke toestellen, waardoor het voor organisaties moeilijk wordt ze te beschermen. De zichtbaarheid van bedrijfsmiddelen is van fundamenteel belang voor bedrijven om hun IT-investeringen goed te beveiligen en te optimaliseren voor de beste prestaties en kosten.

Organisaties ontdekken ook steeds meer innovatieve oplossingen die uniek zijn voor de ervaring van werken op afstand. Werknemers zijn het erover eens dat het verlichten van de 'Zoom-last' voor hun werkgevers een prioriteit moet zijn. Meer dan de helft (51 procent) van de respondenten zou zelfs willen vergaderen met behulp van virtual reality (VR) of doet dat al. Door in de 'metaverse' te vergaderen, kunnen werknemers virtuele werelden en ervaringen delen, los van verschillende software en hardware platforms. De metaverse is op dit moment nog grotendeels theoretisch, maar we kunnen nu al zien hoe deze nieuwe virtuele gedeelde werkelijkheid eruit kan zien via consumentenproducten zoals Peloton en zijn virtuele trainingen.

Zoals elke digitale transformatie, vereist de verschuiving naar de Everywhere Workplace het realiseren van betere menselijke ervaringen. De meeste technologie wordt voor organisaties



ontwikkeld en wordt vaak gekozen als een aanvulling op bestaande producten, zonder na te denken over de invloed ervan op de werknemers. Dit kan ze ontevreden maken over IT, hun productiviteit beperken, en onnodige stress veroorzaken. Een tech-oplossing die veilige, gecontextualiseerde en productieve ervaringen van werknemers biedt, is van cruciaal belang voor de toekomst van werk.



## Werk in 2022 en daarna

De houding tegenover werken op afstand, lockdowns en COVID-19 beperkingen verschilt sterk van bedrijf tot bedrijf en van land tot land.

Veel CEO's zijn voor een permanente terugkeer naar een 'normale' kantoor-centrische bedrijfscultuur, als dat mogelijk is, terwijl anderen het personeel de vrijheid geven om te kiezen waar en hoe ze werken. Sociale-mediagigant Twitter bood zijn werknemers voor onbepaalde tijd de flexibiliteit van werken vanuit huis. Reddit volgde snel met de beslissing om permanent over te stappen naar een hybride werkplekmodel. Microsoft biedt nu een gedeeltelijk thuiswerkbeleid, waarbij werknemers minstens de helft van hun werkweek op afstand kunnen werken. Bij Ivanti krijgen de werknemers, wanneer de kantoren weer opengaan, de keuze om te werken waar ze het beste denken te werken: thuis, hybride of op kantoor.

Werknemers zijn de belangrijkste bedrijfsmiddelen van een organisatie, en zij hebben allemaal hun eigen werkvoorkeuren en verwachtingen van hun managementteams. Het is daarom belangrijk om met hun voorkeuren rekening te houden bij het nemen van beslissingen over de toekomst van werk.

De meeste voorkeur gaat uit naar het hybride werkmodel, en daarom is er behoefte aan innovatieve tech-oplossingen die het nieuwe complexe ecosysteem en diverse opties kunnen beheren. Beleidsmatig is flexibel werken geschikt voor elk scenario. Maar het beleid van een organisatie moet gepaard gaan met technologische oplossingen.

**“De beslissing om op afstand, op kantoor of hybride te werken kan niet worden ingegeven door praktijken uit het verleden, huurcontracten voor onroerend goed, of de voorkeur van managers. Je optimale toekomststrategie moet bepalend zijn voor je omgeving, niet andersom. En welke optie je ook kiest, hoe en wanneer werk gedaan wordt, zal veranderen. Dit schept enorme mogelijkheden, maar ook disruptie.**

**Nieuwe versies van bedrijfscultuur, personeelsbeleid, prestatie management, en zelfs beloning zijn nog maar pas op gang gekomen. Technologie kan en moet helpen deze organisatorische veranderingen te begeleiden en te beheren, maar zowel management als werknemers zullen zich op hun gemak moeten gaan voelen bij het vliegen met het vliegtuig terwijl ze het nog aan het bouwen zijn!”**



**Ira Wolfe**  
President en Chief Googlization Officer  
bij Success Performance Solutions

## Positieve effecten van een veranderend personeelsbestand

Het model van werken op afstand heeft veel positieve veranderingen gebracht voor bedrijven. Het handhaven van de status quo en het faciliteren van werk tijdens lockdowns hadden voor bedrijven prioriteit, maar bedrijven hebben er enkele onverwachte voordelen aan overgehouden, zoals productiviteitsstijgingen en verlagingen van de overheadkosten. Bovendien kregen bedrijven meer toegang tot talent dat buiten de kantoorregio's gevestigd is, waaronder een diverser personeelsbestand.

Ook de werknemers hebben geprofiteerd van sommige aspecten van werken op afstand. Zoals uit Ivanti's enquête bleek, noemde 40 procent van de respondenten geld besparen als voordeel; 48 procent van de respondenten meent ook dat ze minder tijd kwijt zijn aan woon-werkverkeer. Met minder mensen in het woon-werkverkeer is de kans groter dat organisaties hun doelstellingen op het gebied van groene energie halen.

Drieënveertig procent van de respondenten zegt dat de balans tussen het werk en hun privéleven verbeterd is, en nog eens 43 procent heeft flexibele werkuren te danken aan het werken op afstand. Zo'n 51 procent van de deelnemers zegt geen negatieve gevolgen te hebben ondervonden door het werken op afstand.

Uit een [SurveyMonkey-onderzoek uit 2020](#) bleek dat



werknemers die op afstand werkten zich gelukkiger voelden dan hun collega's die op kantoor bleven werken. Daar zijn veel redenen voor; van de psychologische voordelen van hun planning volledig in eigen hand kunnen nemen tot bijvoorbeeld een hond aan hun zijde hebben tijdens het werk. Een meerderheid van Ivanti's respondenten (71 procent) zou liever de vrijheid hebben om overal en altijd te kunnen werken dan een promotie krijgen.

Aanpassing aan het nieuwe remote en hybride scenario zou niet mogelijk zijn geweest zonder innovatieve oplossingen die een maximale productiviteit van de werknemers garanderen, interactie en samenwerking faciliteren, en de veiligheidspositie en IT-efficiëntie verbeteren. Met de integratie van deze technologische hulpmiddelen in het ecosysteem voor werken op afstand krijgen bedrijven contextuele en real-time bruikbare inzichten in hun bedrijfsmiddelen. Dit helpt IT-teams

controle te krijgen over hun IT-investeringen en helpt werknemers productiever te worden.

Het mogelijk maken van flexibel werk heeft bedrijven en regeringen gedwongen na te denken over de fundamentele structuur van werkdagen. Het Verenigd Koninkrijk is begonnen met een proef met de vierdaagse werkweek om na te gaan of werknemers productiever kunnen zijn door ze meer vrije tijd in het weekend te geven. Soortgelijke proeven vinden ook plaats in de Verenigde Staten, Spanje, Canada, Nieuw-Zeeland en Australië.

Wat begon als een noodzaak heeft talloze mogelijkheden en kansen geopend voor zowel werknemers als werkgevers.

**“Opkomende technologieën hebben de afgelopen tijd overal ter wereld ontwrichtende veranderingen teweeggebracht, die innovatie in industrieën bevorderen, en bedrijfsmodellen op de proef stellen, evenals de manier waarop we met elkaar communiceren en werken. Nu de technologische veranderingen overgaan van een progressief naar een exponentieel ontwikkelingstempo, is men het er in hoge mate over eens dat de plotselinge realiteit van de pandemie een aanjager en een versneller is geworden van de beginnende digitale transformatie.”**



**Harold Sinnott**  
Workplace Futurist en  
Digitaal Consultant





71%

verkiest de mogelijkheid  
om overal en altijd te  
kunnen werken boven  
het krijgen van een  
promotie



## Het mes snijdt aan twee kanten

Hoewel werken op afstand voor veel werknemers zowel het welbevinden als de productiviteit heeft verbeterd, zegt 49 procent van de respondenten van de Everywhere Workplace-enquête dat ze op de een of andere manier negatief beïnvloed zijn door werken op afstand. Tot de grootste zorgen over werken op afstand behoorden gebrek aan interactie met collega's (51 procent), niet goed kunnen samenwerken of communiceren (28 procent), en lawaai en afleiding (27 procent).

Tien procent van de ondervraagden meent dat werk op afstand hun geestelijke gezondheid negatief beïnvloed heeft, 9 procent klaagt de persoonlijke band met collega's verloren te hebben en nog eens 9 procent beweert gepasseerd te zijn voor een promotie.

De pandemie heeft een zware tol geëist van de geestelijke gezondheid van de werknemers, en die

was het hoogst bij vrouwen in de IT. Naarmate nieuwe technologie op kantoor wordt geïntroduceerd, vraagt het personeel steeds meer om onmiddellijke reacties op verzoeken en problemen met IT. Deze problemen beperken zich bovendien niet tussen 9 en 5, want gebruikers verwachten vaak 24/7 ondersteuning van de IT-afdeling. Volgens een recent onderzoek onder IT-professionals door Ivanti, meldt 72 procent van de respondenten dat ze teamleden zijn kwijtgeraakt, waarbij een hoge werkdruk als belangrijkste reden werd genoemd.

Al vóór de pandemie bleek uit statistieken gepubliceerd door BIMA in het Tech Inclusivity & Diversity Report 2019 dat de geestelijke gezondheid van IT'ers er slecht aan toe is. Uit het rapport blijkt dat mensen die in de technologie werken vijf keer depressiever zijn dan het gemiddelde.

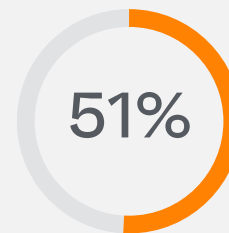
Met de overgang naar werken op afstand moeten IT-medewerkers nu technische en beveiligingsproblemen oplossen voor medewerkers in uiteenlopende situaties

en met een overvloed aan endpoint-apparaten, waarbij directe toegang beperkt is. De last van sterk repetitieve taken kan met automatisering verlicht worden, zodat IT zich op belangrijkere taken kan concentreren. Automatisering zal van cruciaal belang zijn in de Everywhere Workplace, en het moet verder gaan dan het in de lucht houden van systemen. Effectieve automatisering versterkt de belangrijkste middelen van een bedrijf: zijn mensen.

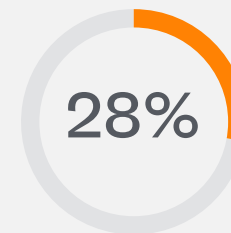
Meghan M. Biro stelt: "Wat hybride en op afstand werken niet veranderd heeft, is de behoefte van werknemers om hun werk efficiënt en gemakkelijk te kunnen doen. Automatisering kan daarbij helpen. Het is bijna altijd de beste manier om bedrijfsprocessen schaalbaar te maken en de ervaring van de werknemers te verbeteren. Bedrijven moeten de juiste hulpmiddelen vinden om dat snel te doen."

# 49%

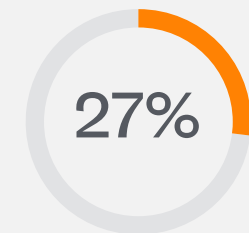
van de respondenten van het onderzoek zegt op de een of andere manier negatieve gevolgen gehad te hebben van werken op afstand.



Geeft 51% een gebrek aan interactie met collega's aan



Kan 28% niet effectief samenwerken of communiceren



Noemt 27% lawaai en afleidingen

## De genderkloof

Er bestaan al lang meningsverschillen over werkvoorkeuren tussen mensen die zich als mannen of vrouwen identificeren, wat zij als de belangrijkste voordelen van werken op afstand beschouwen, en hun grootste zorgen.

Toen de respondenten van het Everywhere Workplace onderzoek gevraagd werd naar de belangrijkste voordelen van werken op afstand, was de optie die het hoogste percentage mannen in de IT koos tijdsbesparing door minder woon-werkverkeer (43 procent), een flexibel werkschema (42 procent), en een betere balans tussen werk en privé (41 procent).

Onder vrouwelijke IT-professionals staat een flexibel werkschema (42 procent) bovenaan de lijst, samen met een betere balans tussen werk en privéleven (42 procent), gevolgd door tijdwinst door minder woon-werkverkeer (39 procent). Onder vrouwelijke kantoormedewerkers buiten de IT loopt de tijdwinst door minder woon-werkverkeer op tot 51 procent.

Van de 10 procent personen die negatieve effecten op hun geestelijke gezondheid rapporteerden als gevolg van werk op afstand, was 56 procent vrouw, tegen 44 procent man. En van degenen die meldden persoonlijke banden met collega's te verliezen, was 52 procent vrouw, tegen 47 procent man.

Ook vóór de pandemie vroegen traditioneel meer vrouwen dan mannen om flexibel werk. De



mogelijkheid om thuis te werken is zeer waardevol voor werkende ouders, maar onderwijs op afstand, beslissingen over gezondheid en andere dagelijkse verantwoordelijkheden van het ouderschap tijdens de pandemie zijn onevenredig zwaar op de rug van vrouwen terechtgekomen. Socioloog Arlie Hochschild noemt dit de “tweede dienst”, waarbij vrouwen hun werkdag beëindigen om daarna aan onbetaalde huishoudelijke arbeid te beginnen.

Vrouwen waren inderdaad driemaal meer dan mannen

de voornaamste verzorger van kinderen tijdens de pandemie. Dit komt tot uiting in de bezorgdheid van vrouwen over werken op afstand. Van degenen die gebrek aan kinderopvang als zorgpunt kozen, is 58 procent vrouw tegenover 42 procent man. Wanneer we de gegevens van de kantoormedewerkers uit de enquête bekijken, wordt de kloof breder, met 67 procent van de vrouwen die gebrek aan kinderopvang kozen. Vrouwelijk kantoorpersoneel was ook vaker bezorgd over de noodzaak om kinderen thuis les te geven.





# 300%

## Hoofdverzorger

Vrouwen zijn drie keer meer dan mannen de voornaamste verzorger van hun kinderen geweest tijdens de pandemie.





De zorgen van mannen waren meer direct op de carrière gericht. Tien procent van de ondervraagde mannen meldt dat ze niet zoveel tijd met hun senior leiders konden doorbrengen, terwijl 9 procent meldt gepasseerd te zijn voor een promotie. Ter vergelijking: slechts 6 procent van de vrouwen had het gevoel gepasseerd te zijn voor een promotie.

“Vrouwen hebben altijd te maken gehad met een gebrek aan vooruitgang op sociaal en economisch vlak, ongelijke beloning, en onderdrukking van ons talent op de werkplek - en het is interessant om te zien dat sommige mannen nu beweren dat ze hetzelfde meemaken. Bedrijven moeten deze bezorgdheid over de hele linie aanpakken door de verwachtingen van alle seksen te managen als het gaat om hoe individuele prestaties, en niet het opbouwen van relaties, vooruitgang op sociaal en economisch vlak bepalen,” zegt Meghan M. Biro.

In het algemeen hebben vrouwen in de IT de meeste moeite gehad zich aan te passen aan werk op afstand. In feite meldde 70 procent van de vrouwelijke respondenten negatieve effecten te ondervinden van werken op afstand, tegenover slechts 30 procent van de mannelijke respondenten in dezelfde groep die negatieve effecten rapporteerden.

Deloitte constateerde onlangs dat slechts 38 procent van de vrouwen in de technologie vindt dat de inzet van hun organisatie om hen tijdens de pandemie te steunen voldoende is geweest. In de context van het tekort aan talent in de tech-industrie, en het voortdurende probleem met diversiteit, zijn de gegevens van

de Everywhere Workplace-enquête de zoveelste aanwijzing dat werkgevers meer moeten doen om de opname en het behoud van IT-banen uit een bredere talentenpool te stimuleren. Er waren meer dan 10 miljoen vacatures in de VS volgens gegevens van het Amerikaanse Ministerie van Arbeid uit juni 2021, en onder de respondenten van dit onderzoek was slechts 33 procent van het IT-personeel vrouw.

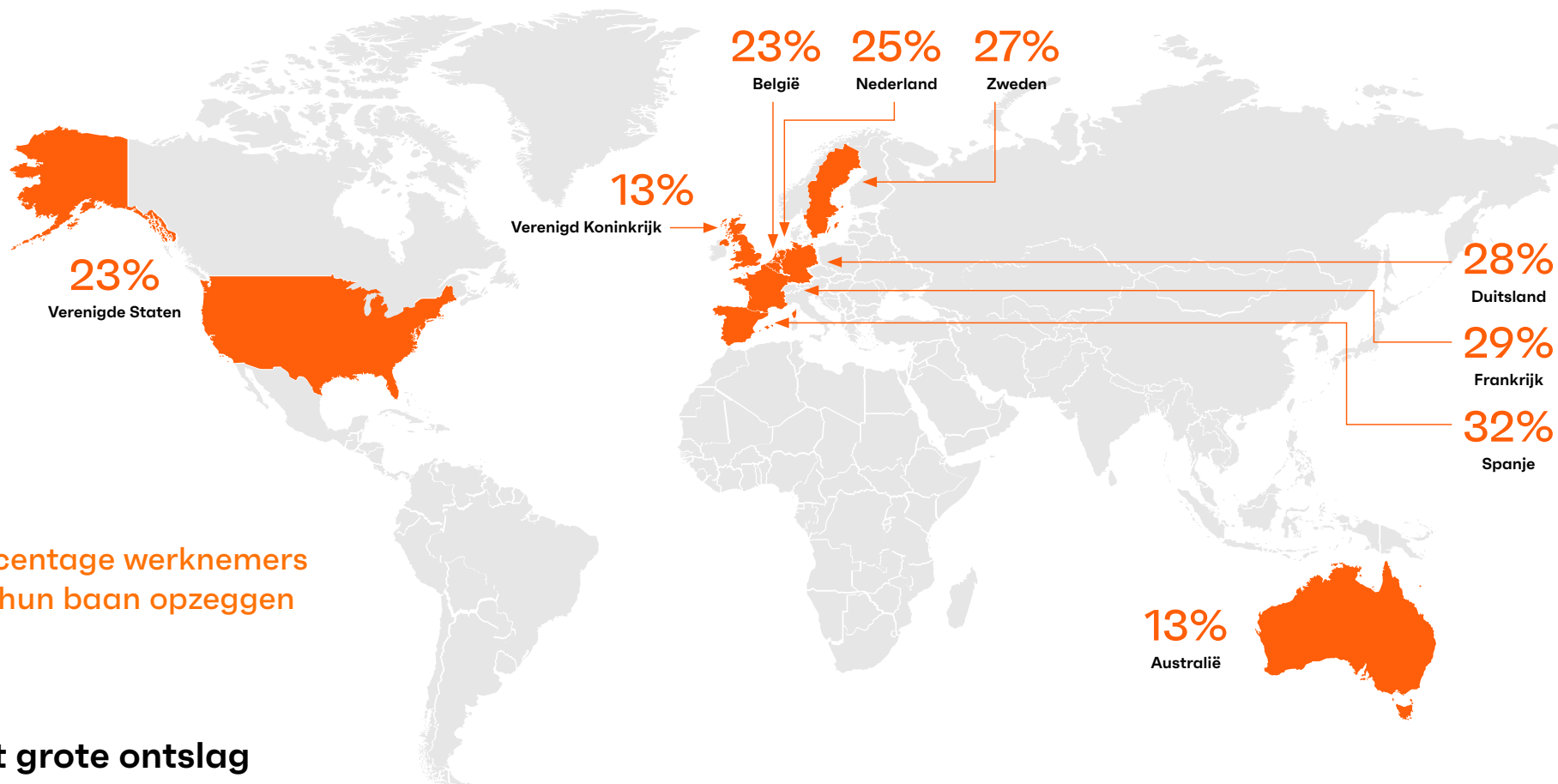
Voor werkgevers is het verleidelijk om vanwege de kosten en het gemak van implementatie een “one size fits all” oplossing voor werken op afstand in te zetten,

maar als ze dat doen dreigt de ervaring van werken op afstand homogeen te worden voor een groep mensen die heel andere behoeften hebben.

Flexibel werk staat centraal om mensen met zorgverantwoordelijkheden de flexibiliteit en controle over hun planning te geven die ze nodig hebben om die zorg te verlenen. Organisaties moeten structuren creëren die geen tweeledig systeem van werknemers creëren: zij die op kantoor zitten, en zij die vooral thuis werken. Als we dat niet doen, lopen we het risico dat de verdeeldheid groter wordt.

**Voor werkgevers is het verleidelijk om vanwege de kosten en het gemak van implementatie een ‘one size fits all’ oplossing voor werken op afstand in te zetten. Als ze dat doen dreigt echter de ervaring van werken op afstand homogeen te worden voor een groep mensen die sterk verschillende behoeften hebben.**





## Percentage werknemers die hun baan opzeggen

### Het grote ontslag

Amerikanen hebben in een recordtempo hun baan opgezegd tijdens de tweede helft van het jaar in 2021, en nog meer zijn van plan in 2022 van baan te veranderen. Uit de Everywhere Workplace-enquête blijkt dat iets minder dan een kwart (24 procent) van de respondenten in het afgelopen jaar zijn of haar baan heeft opgezegd, en dat 27 procent overweegt te vertrekken.

Als gevolg van deze massale uittocht zijn veel werkgevers in het nauw gedreven om toptalent te behouden en aan te trekken. Retentiebonussen en nieuwe voordelen die de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de werknemers bevorderen, winnen aan populariteit. Er zijn belangrijke aanwijzingen dat de mogelijkheid van flexibel werken voor werknemers een belangrijke factor is bij het nemen van beslissingen over de toekomst van hun loopbaan. Zo zou 24 procent van de ondervraagden ontslag nemen als hun werkgever een beleid van full-time terugkeer naar kantoor zou

afdwingen. Respondenten van 25-34 jaar waren het meest geneigd hun baan op te zeggen om vrije tijd te creëren (45 procent). In feite verwacht 36 procent van de 25-34-jarigen in de komende zes maanden van baan te veranderen.

Meghan M. Biro bestempelt retentie als een blijvend probleem dat in de nieuwe Everywhere Workplace alleen maar uitdagender zal worden. "Werknemers hebben meer opties dan ooit tevoren - en het zijn nog goede opties ook. Ze kunnen overal heen en voor

iedereen werken, dus dat betekent dat bedrijven hun retentietactiek moeten verleggen naar het invoeren van de beste technologie die ieders werk gemakkelijker en leuker maakt.”

In een interview met Time Magazine benadrukte de CEO van LinkedIn, Ryan Roslansky, dat de baanwisselingen van Gen Z met 80 procent jaar op jaar zijn toegenomen. Millennials stappen in het op een na hoogste tempo over van baan, een stijging van 50 procent, gevolgd door Gen X met 31 procent. Boomers blijven achter met een stijging van slechts 5 procent.

Behalve een beter evenwicht tussen werk en privéleven en een hogere productiviteit, neemt werken op afstand ook de geografische barrières weg die sommige werknemers er anders van weerhouden zouden hebben een aanbod voor een nieuwe functie te aanvaarden. Voor veel bedrijven is afstand niet langer een probleem, en opent dit een enorm aantal mogelijkheden voor zowel werkgevers als werknemers.

Personeel over de hele wereld heeft gebruik gemaakt van deze vrijheid om tijdens de pandemie overal vandaan te werken, en sommigen zijn niet bereid die vrijheid op te geven. Zevenenveertig procent van de ondervraagden is tijdens de pandemie verhuisd. In Spanje zegt een verbazingwekkende 81 procent van de kantoorwerkers dat ze tijdelijk of permanent verhuisd zijn. Maar op de vraag hoe ze te werk zouden gaan als hun baas hen zou vragen weer voltijds naar kantoor te komen, zegt 27 procent dat ze naar het kantoor zullen

gaan dat het dichtst bij de plaats ligt waar ze naartoe verhuisd zijn, en 24 procent zegt dan een andere baan te gaan zoeken.

De keuze om te verhuizen is het populairst bij mensen van 25-34 jaar (33 procent) en 35-44 jaar (36 procent). Deze leeftijdsgroepen waren ook het meest geneigd hun baan op te zeggen wanneer ze gedwongen werden terug naar kantoor te gaan.

Dankzij deze grote ontslagtrend voelen jongeren zich niet meer gebonden aan één plaats. Als werkgevers jongere personeelsleden aan zich willen binden,

moet de mogelijkheid om van overal te werken een belangrijke overweging zijn in hun voordelenpakket. In feite bleek uit het onderzoek dat 35-44-jarigen het meest geneigd waren zichzelf als een ‘digitale nomade’ te beschouwen, op de voet gevolgd door 25-34-jarigen.

De toename van digitale nomaden - het fenomeen van rond de wereld reizen en onderweg werken - ontstond eind jaren 2000, maar is de laatste jaren toegenomen. Het aantal digitale nomaden uit de Verenigde Staten is meer dan verdrievoudigd in de afgelopen paar jaren - van 4,8 miljoen in 2018 tot 15,5 miljoen in 2021.





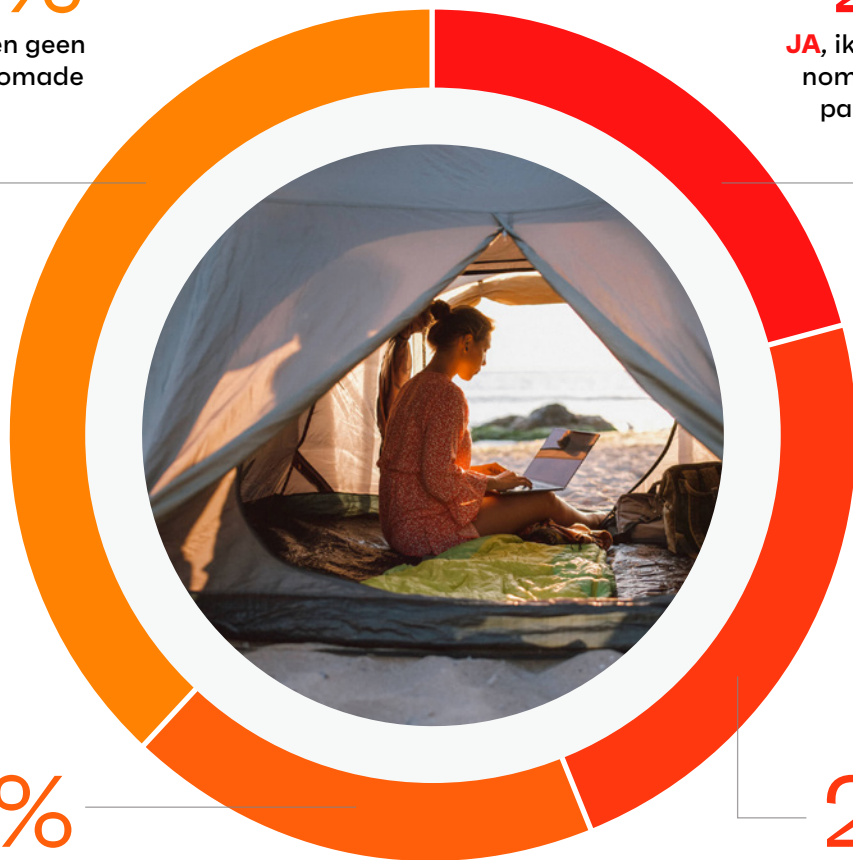
## Digitale Nomaden

38%

**NEE**, ik ben geen digitale nomade

21%

**JA**, ik was een digitale nomade voordat de pandemie begon



18%

**NEE**, maar ik overweeg een digitale nomade te worde

23%

**JA**, ik werd een digitale nomade tijdens de pandemie

2018

4,8 miljoen digitale nomaden

2021

15,5 miljoen digitale nomaden



Voor IT-afdelingen zorgt de combinatie van werknemers die overal vandaan werken en daarnaast een groot personeelsverloop voor diverse problemen. Cloud-applicaties en mobiele apparatuur zijn essentieel geworden voor de dagelijkse taken die de productiviteit tijdens de pandemie hoog hebben gehouden, en zijn overal toegankelijk. Uit eerder onderzoek van Ivanti bleek bovendien dat een op de vier consumenten zijn werkgever aan risico's blootstelt door zijn werkmail of wachtwoord te gebruiken om in te loggen op consumentenwebsites en -apps. Als een kwaadwillende via een persoonlijk kanaal een apparaat binnendringt, staat hem niet veel in de weg om een bedrijfsapplicatie binnen te dringen.

Het beheer van alle apparaten en toepassingen zonder een Unified Endpoint Management (UEM) platform zal een enorme uitdaging blijken. Als onderdeel van een multi-layered zero trust aanpak kunnen UEM-platformen security- en compliance-risico's aanzienlijk verminderen, en zorgen voor een eenvoudiger en naadlozer proces voor het op afstand onboarden en offboarden van medewerkers die op afstand werken.

IT Asset Management (ITAM) software met hyper automation-mogelijkheden kan er ook voor helpen zorgen dat endpoints, edge-apparaten en gegevens opgespoord, beheerd, beveiligd en onderhouden worden. Bedrijven krijgen dan een 360-graden overzicht van welke bedrijfsmiddelen werknemers gebruiken om bedrijfsgegevens te raadplegen.





## Vandaag de toekomst mogelijk maken

Technologie is de belangrijkste enabler voor werken op afstand, maar dat is niet zonder problemen gegaan. De ondervraagden hoopten dat IT in 2022 voorrang zou geven aan nieuwe hardware (26 procent), samen met het moderniseren van de servicedesk om het niveau van de IT-dienstverlening te verbeteren (26 procent). Onder IT-professionals stijgt de wens om de servicedesk te moderniseren tot 32 procent. Terwijl de werkomgeving op afstand willekeurige IT-verzoeken van gebruikers heeft verminderd, heeft het ook organisaties die niet over gestroomlijnde aanvraag/fulfillment-processen en ruime toegang tot kennis en andere bronnen voor selfservice beschikken behoorlijk op de proef gesteld.

Honderdduizenden werknemers zullen wereldwijd naar kantoor terugkeren nu de COVID-beperkingen worden opgeheven. Volgens het Office of National Statistics zijn er in het Verenigd Koninkrijk sinds februari 2020 bijna een half miljoen nieuwe functies gecreëerd en ingevuld, wat betekent dat IT-afdelingen overspoeld zullen worden met duizenden nieuwe apparaten die voor het eerst op hun netwerken komen.

Veel werknemers zullen op afstand geïnstalleerd zijn, anderen zullen familieleden hun toestellen hebben laten gebruiken, en nog anderen zullen ongetwijfeld toegang hebben gezocht via kwetsbare openbare netwerken. Het risico dat overbevoegde apparaten toegang krijgen tot bedrijfsmiddelen zal de komende



weken enorm toenemen. Als telefoons en laptops het kantoor worden binnengebracht zonder een grondige veiligheidscontrole, kan eventuele malware daarop het hele netwerk binnendringen. Het is misschien ook de eerste keer dat veel organisaties de kans krijgen om de toestellen van degenen die het afgelopen jaar uit dienst zijn gegaan goed te beheren en te controleren.

Aanvullend kunnen ondernemingen dankzij de beste technologieën op het gebied van contextuele automatisering en cyberbeveiliging proactief en voorspelbaar problemen opsporen, en vervolgens hun apparatuur zelf herstellen en beveiligen. Een zero trust beveiligingsaanpak biedt duidelijk de meest efficiënte en kosteneffectieve manier om de Everywhere Workplace te beveiligen. In zijn eenvoudigste vorm stelt zero trust beveiliging organisaties in staat om voortdurend elk bedrijfsmiddel en elke transactie te verifiëren alvorens het toegang tot het netwerk te verlenen.

Verificatie omvat, maar is niet beperkt tot, sterke authenticatie van gebruikers, beveiligingscontroles

voor apparaten, en micro-segmentatie van netwerken. Zero trust houdt ook rekening met de hele context van de omgeving van de gebruiker, en niet alleen met niet met elkaar verbonden stukjes gegevens, voordat toegang wordt verleend.

Essentieel in de Everywhere Workplace: integratie van oplossingen die proactief bewaken, zichzelf herstellen en de eindgebruiker in staat stellen om zelf problemen op te lossen of de macht in handen geven van de analist om oplossingen te automatiseren. Bovendien is het ook van cruciaal belang een degelijk trainings- en ondersteuningsplan op te zetten om er zeker van te zijn dat de hulpmiddelen optimaal worden gebruikt om de ROI te maximaliseren.

Meghan M. Biro: "Wat bedrijven moeten onthouden is dat niet elke technologie goede technologie is. Beslissingen over welke producten en hulpmiddelen te implementeren, kunnen niet overhaast of in een vacuüm genomen worden. Ze moeten vertrouwen op tools die een succesvolle staat van dienst hebben, vooral wanneer ze bepalen welke cybersecurity-maatregelen ze moeten nemen."



## De toekomst is flexibel

De resultaten van de Everywhere Workplace-enquête geven een sterke indicatie dat werkgevers, om hun personeel te behouden, tegemoet moeten komen aan uiteenlopende situaties, met secundaire arbeidsvoorwaarden en de technologie-oplossingen die ze inzetten.

Zakelijke leiders hebben de laatste jaren veel voordelen ondervonden van werken op afstand. Maar om de werknemers in staat te stellen zo goed mogelijk te werken, moet de C-suite zijn deel van de afspraak nakomen en de werknemers de juiste hulpmiddelen en voordelen bieden om in de Everywhere Workplace te gedijen.

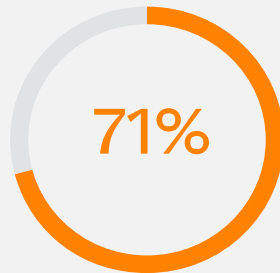
Als werknemers overal vandaan werken, wordt IT geconfronteerd met de harde realiteit van toegenomen complexiteit, omdat ze nu technische en beveiligingsproblemen moeten oplossen voor werknemers in zeer uiteenlopende situaties. De nieuwe standaard om kantoorpersoneel en IT-medewerkers tevreden te houden: een nieuwe reeks geïntegreerde hulpmiddelen die endpoints beheren, samenwerking tussen collega's stimuleren en een toenemend volume aan complexere problemen snel oplossen.

In ruil daarvoor zullen werkgevers een hogere motivatie zien, een grotere betrokkenheid en betere prestaties, en een hogere retentiegraad van het personeel.

**“Het creëren van een Everywhere Workplace waar werknemers kunnen gedijen is een van de grootste uitdagingen waar bedrijfsleiders en IT-teams vandaag de dag voor staan, terwijl een groot deel van de wereld op zoek is naar toptalent, wordt het steeds duidelijker dat de Everywhere Workplace zal blijven evolueren om aan de technologische verwachtingen van werknemers te voldoen. Een fijne werkplek creëren gaat niet meer over een pingpongtafel, of een volledig uitgeruste pauzeruimte, werknemers hebben de juiste hulpmiddelen nodig om het meest productief en veilig te zijn, ongeacht waar ze werken”**



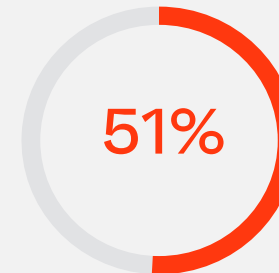
**Jeff Abbot**  
CEO, Ivanti



verkiest de mogelijkheid om overal en altijd te kunnen werken boven het krijgen van een promotie



Vindt werken binnen een hybride werkbeleid het aantrekkelijkst



Zegt geen negatieve gevolgen te hebben ondervonden van werken op afstand



van de 25-34-jarigen verwacht in de komende zes maanden van baan te veranderen

# 02

## IT-voorspellingen voor de Everywhere Workplace

Ivanti verwacht dat organisaties tools nodig zullen blijven hebben om de Everywhere Workplace mogelijk te maken. Hier zijn onze voorspellingen voor de rest van 2022.



## Voorspelling #1

### Werknemerservaringen zullen een prioriteit worden op directieniveau

Digitale ervaring en toegang tot de juiste technologie zijn belangrijk voor werknemers, vooral nu Gen Z toetreedt tot de beroepsbevolking. We verwachten dat investeringen in AI IT-teams zullen optimaliseren, zodat ze zich kunnen concentreren op de menselijke benadering van geïsoleerde gebruikers.

We zullen een toename zien van AI-investeringen om eerstelijns analisten te optimaliseren, zodat ze tijd kunnen besteden aan het vermensen van de dienstverleningservaring (intern en extern), zowel persoonlijk als via verbeterde digitale ervaringen. Een manier om meer gepersonaliseerde betrokkenheid mogelijk te maken met lagere budgetten zijn geavanceerde AI-oplossingen die met op maat gesneden oplossingen reageren op veranderende omstandigheden.

Vanwege het snijvlak tussen ITSM en AI zullen sommige ITSM-aanbieders proberen er wat AI-

technologieën aan vast te schroeven om een vakje af te vinken, en anderen zullen ontdekken dat ze dat niet kunnen en van de grond af opnieuw moeten beginnen om het te laten werken. Bestaande uitbreidbare platforms die geavanceerde kunstmatige intelligentie en deep learning mogelijkheden gemakkelijk integreren en toepassen, zullen de eersten zijn om de waarde van deze technologieën aan klanten te bieden.

We zien een behoefte aan een bredere toepassing en integratie van samenwerkings-tools die werken voor een remote omgeving in het voorkeurskanaal van de gebruiker. Dit heeft ook organisaties uitgedaagd die niet beschikken over gestroomlijnde aanvraag/fulfillment-processen en ruime toegang tot kennis en andere middelen voor selfservice. Dienstencatalogi, kennisbanken en andere selfservice hulpmiddelen krijgen meer aandacht nu de problemen zich uitgebreid hebben. De kwaliteit en bruikbaarheid van deze tools is van groot belang.







Volgens Gartner® zullen hybride werkplekken een blijvend verschijnsel zijn, en zal in 2024 wereldwijd 30% van alle werknemers op afstand werken.



## Voorspelling #2

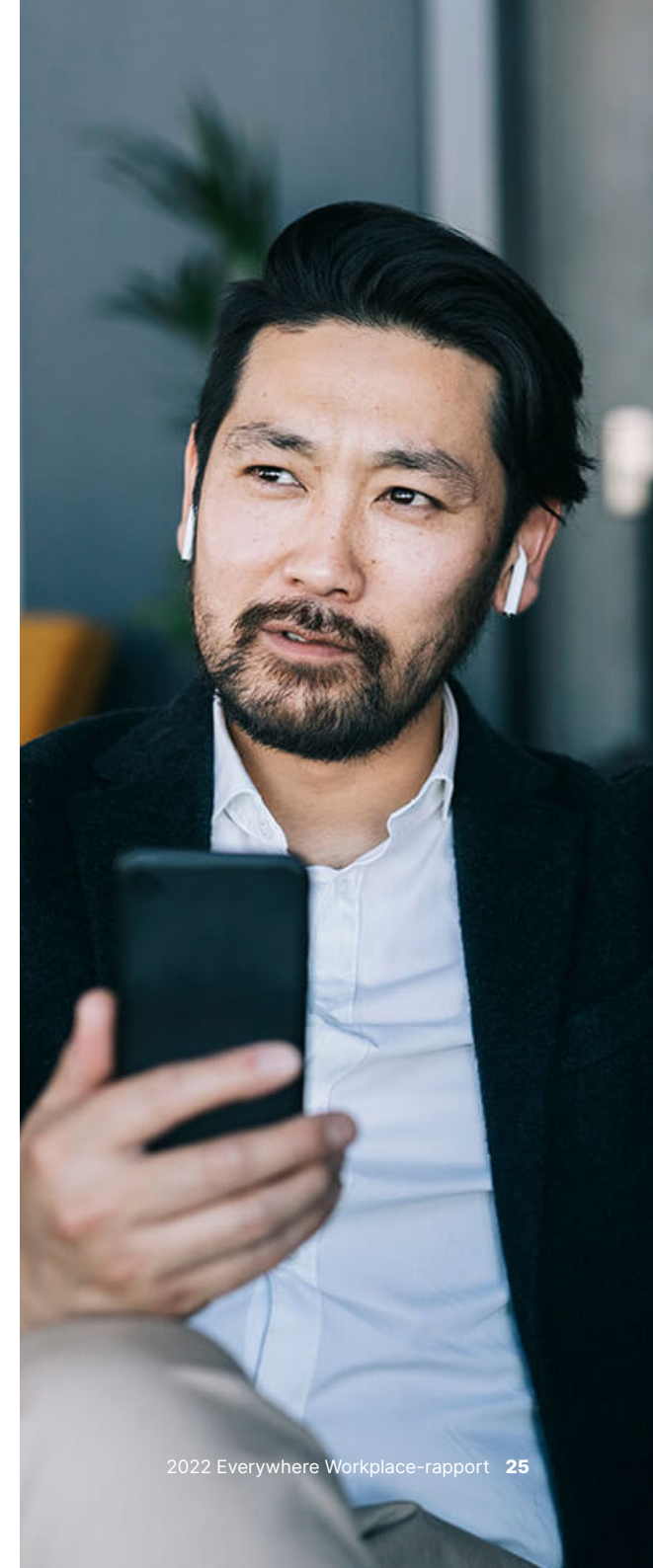
### Organisaties moeten meer controle krijgen over hun IT-investeringen

In de Everywhere Workplace zijn hardware-, software- en cloud-activa niet langer beperkt tot toegang vanaf alleen het netwerk van een organisatie. Software en cloud-middelen zijn gemakkelijk toegankelijk via webbrowsers op persoonlijke toestellen, integreren via marktplaatsen en communiceren met Internet of Things (IoT)-apparaten en bots. Om het nog ingewikkelder te maken, is de infrastructuur die software ondersteunt geëvolueerd om aan deze eisen te voldoen. Organisaties maken steeds meer gebruik van nieuwe hybride infrastructuur om toepassingen te ontwikkelen en af te leveren.

Het is duidelijk dat het een uitdaging is om een ITAM/SAM-instrument te vinden dat aan de moderne eisen van asset management voldoet. Dit is meestal te wijten aan het onvermogen van een programma om software te detecteren en te inventariseren, vanwege de diverse complexe infrastructuur die het IT-landschap van een organisatie omvat, met verschillende leveranciers, besturingssystemen en virtualisatietechnologieën. De grootste problemen waar organisaties tegenwoordig mee te maken hebben zijn:

- **Beleid voor Bring your own license (BYOL):** Organisaties worstelen met het inventariseren en opsporen van cloud-omgevingen. License management in containers: While vendors are adding capabilities to discover software within containers, many have yet to add capabilities that are suitable for businesses.
- **Licentiebeheer in containers:** Terwijl verkopers mogelijkheden toevoegen om software binnen containers op te sporen, moeten velen nog mogelijkheden toevoegen die geschikt zijn voor organisaties.

We verwachten dat tegen 2026 slechts 20 procent van de organisaties één enkel hulpmiddel zal gebruiken om software asset management in al hun omgevingen te ondersteunen. Tegen 2024 zal 40 procent van cloud-native organisaties een SaaS management platform gebruiken om hun SaaS-abonnementen en -licenties te beheren.







40%

In 2024 zal 40% van cloud-native organisaties een SaaS-beheerplatform gebruiken om hun SaaS-abonnementen en -licenties te beheren.



## Voorspelling #3

### De evolutie van de cybersecurity zal een **wijdverbreide verschuiving naar MAP (manage, automate, prioritize)**

Cybersecurity-bedreigingen bereiken catastrofale nieuwe hoogten met een toename van 30.000 procent in aanvallen met een COVID-19 thema, zoals phishing, malafide websites en malware gericht op telewerkers sinds januari 2020. Bovendien zien we een toename van 85 procent in pogingen tot phishing (Google blokkeerde er in één week 18 miljoen met phishingberichten met COVID-thema) waarbij 50 procent van de exploits zich voordoet binnen 14-28 dagen na beschikbaarheid van de patch.

Mobiele bedreigingen nemen toe. Volgens de Verizon Mobile Security Index 2021 zegt 60 procent van de respondenten dat mobiele apparaten het grootste beveiligingsrisico van het bedrijf vormen. Gebruikers van mobiele toestellen hebben 26 keer meer kans om op een phishing-link te klikken dan dat ze malware tegenkomen.

Voor groeiende bedrijven en organisaties die geconfronteerd worden met de overhead en onzekerheid van het beheer van hun cybersecurity, biedt Ivanti oplossingen die organisaties helpen hun beveiligingspositie te verbeteren met management, automatisering en prioritering van hun cyberbeveiligingstraject dat zich uitstrekt over gebruikers, apparaten, toegang en toepassingen.





60%

Mobiele bedreigingen nemen toe. Volgens de Verizon Mobile Security Index 2021 zegt 60% van de respondenten dat mobiele apparaten het grootste beveiligingsrisico van de organisatie zijn. Gebruikers van mobiele apparaten zijn 26 keer vaker geneigd om op een phishing link te klikken dan dat ze op malware stuiten.

# 03

Ivanti en de  
Everywhere  
Workplace



## Voordelen van kiezen voor Ivanti

Ivanti is een van de weinige leveranciers die oplossingen voor security, unified endpoint management en servicemanagement samenbrengt. Los incidenten proactief op voordat ze gebeuren, optimaliseer de waarde van je IT-bedrijfsmiddelen, en lever een veilige en gecontextualiseerde selfservice-ervaring voor medewerkers met Ivanti's hyper automation platform. Verminder geplande en ongeplande uitval met tot 70 procent, los tot 80 procent van de problemen op voordat ze gemeld worden, en verbeter het succespercentage van je wijzigingen met wel 95 procent, zodat je de Everywhere Workplace kunt ondersteunen.

Goed servicemanagement begint bij IT, maar reikt tot in de hele organisatie, en geeft gebruikers overal het voordeel van efficiëntere, meer gepersonaliseerde, prettigere online verbonden ervaringen. Werknemers willen betere ervaringen op de Everywhere Workplace; locatie zou er niet toe moeten doen als het gaat om het creëren van geweldige werknemerservaringen, en organisaties moeten ervoor zorgen dat ze consistente en sfeervolle ervaringen leveren voor de hybride werkkrachten van vandaag en morgen.

# 70%

Verminder geplande en ongeplande uitval tot 70%

# 80%

Los tot 80% van de problemen op voor ze gemeld worden

# 95%

Verbeter het succespercentage van je wijzigingen met wel 95%





## Security/UEM:

Ivanti UEM biedt zichtbaarheid en helpt bij het afdwingen van basisbeleidsconfiguratie voor alle apparaten. Voor alle endpoints bieden we patch intelligence en patch management voor continu kwetsbaarheidsbeheer. Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) biedt mogelijkheden om te beschermen tegen apparaat-, netwerk-, app- en phishing aanvallen. Klanten kunnen snel handelen op basis van de Vulnerability Risk Rating (VRR) die op unieke wijze de impact en het dreigingsrisico weergeeft. Nieuwe functies in Ivanti Patch Intelligence powered by RiskSense bieden een verbeterde context voor bedreigingen van kwetsbaarheden die geprioriteerde patch-acties uitvoert met zicht op de out-of-compliance-machines in je omgeving om een risicogebaseerde aanpak van kwetsbaarhedenbeheer te garanderen.

Bovendien biedt Ivanti passwordless MFA met behulp van FIDO2 en aanvullende authenticatiemiddelen zoals biometrie, push-meldingen en beheerde apparaten als ID en OTP's. Ivanti UEM biedt beheermogelijkheden voor iOS, Android, Windows, Linux, ChromeOS, wearables en IoT-apparaten, met ondersteuning voor zowel modern als client management, beschikbaar on-premises en via cloud SaaS.



**Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) biedt mogelijkheden om te beschermen tegen device-, netwerk-, app-, en phishingaanvallen. Klanten kunnen snel handelen op basis van de Vulnerability Risk Rating (VRR) die op unieke wijze de impact en het aanvalsrisico weergeeft.**





## ITSM/ITAM:

Klanten van Ivanti zijn in staat om:

- De efficiëntie en de controleerbaarheid verbeteren, terwijl het verlies van activa tot een minimum beperkt wordt (de Amerikaanse stad Seattle).
- Verbeterd hun klantervaring met een hulpmiddel waar andere afdelingen deel van uit willen maken (Victoria Universiteit).
- Lost problemen op voordat de medewerkers er iets van merken (SouthStar Bank).

Bedrijven kunnen nu in real-time alle IT-bedrijfsmiddelen die op hun netwerken aansluiten detecteren en inventariseren. Nu kun je in enkele minuten nauwkeurige en bruikbare inzichten krijgen in al je hardware en software bedrijfsmiddelen, je cloud- en edge-omgevingen, en bovenliggende applicaties, om zo de uptime, het rendement van je bedrijfsmiddelen, de oplostijden, de beveiliging en de algemene prestaties van je bedrijfsmiddelen te verbeteren. Contextuele en bruikbare inzichten in bedrijfsmiddelen maken beter geïnformeerde besluitvorming mogelijk en maken het mogelijk om IT-problemen en beveiligingsproblemen proactief te verhelpen.



**Nu kun je in enkele minuten nauwkeurige en bruikbare inzichten krijgen in al je hardware- en softwaremiddelen, je cloud- en edge omgevingen, en de bovenliggende applicaties, om zo de uptime, het rendement van je bedrijfsmiddelen, de oplostijden, de beveiliging en de algemene prestaties van je bedrijfsmiddelen te verbeteren.**





## Nomadic Norman

**IT, digitale marketing**

**Locatie:** Anywhere

**Apparaten:** Laptop, tablet, smartphone, VR headsets

**Applicaties:** Specialistische applicaties, creatieve apps, IT helpdesk services

**Prioriteiten en zorgen:** De vrijheid om van overal te werken, de vrijheid om te reizen, en probleemloos werkende en innovatieve tech



## Hybrid Harriet

**Financiële dienstverlening, professionele services, publieke sector**

**Locatie:** Thuis en op kantoor

**Apparaten:** Laptop en smartphone

**Applicaties:** E-mail, CRM-applicaties en video samenwerkingstools

**Prioriteiten en zorgen:** Balans tussen werk en privé, semi-regelmatig contact met collega's, en ouderschapstaken



## Remote Rosie

**E-commerce, marketing, publishing**

**Locatie:** Thuis

**Apparaten:** Laptop en smartphone

**Applicaties:** Hulpmiddelen voor samenwerking op afstand en cloudsuites

**Prioriteiten en zorgen:** Welzijn, ouderschapstaken, balans tussen werk en privé, loopbaanontwikkeling



## Desktop Daniel

**Logistiek en productie**

**Locatie:** Kantoor

**Apparaten:** Desktop-computer

**Applicaties:** Productiviteitssuites, ERP-systemen

**Prioriteiten en zorgen:** Loopbaanontwikkeling

## Persona's

De Everywhere Workplace-enquête biedt een schat aan inzichten in de motivaties, voorkeuren, plannen en uitdagingen van werknemers. Hoewel elk antwoord individueel is, en het van cruciaal belang is dat werkgevers rekening houden met de behoeften van het individu, is het nuttig om thematische elementen in overweging te nemen om de bevindingen van de enquête efficiënt aan te pakken. Daartoe hebben we vier persona's opgesteld die de belangrijkste thema's uit de enquête samenvatten.

## Over Ivanti

Ivanti maakt de Everywhere Workplace mogelijk. In de Everywhere Workplace gebruiken werknemers ontelbare apparaten om toegang te krijgen tot IT-applicaties en gegevens over verschillende netwerken om productief te blijven terwijl ze overal vandaan werken. Het Ivanti Neurons automatiseringsplatform verbindt de toonaangevende unified endpoint management, zero-trust security, en enterprise service management oplossingen van het bedrijf, en biedt zo een uniform IT-platform dat apparaten in staat stelt zichzelf te herstellen en te beveiligen en gebruikers in staat stelt tot zelfbediening. Meer dan 40.000 klanten, waaronder 96 uit de Fortune 100, hebben Ivanti gekozen voor het detecteren, beheren, beveiligen en onderhouden van hun IT-assets van cloud tot edge, en het leveren van uitstekende eindgebruikerservaringen voor medewerkers, waar en hoe ze ook werken. Voor meer informatie, bezoek [www.ivanti.nl](http://www.ivanti.nl) en volg [@Golvanti](https://twitter.com/Golvanti).

## Over de Toekomst van Werk deskundigen



### Meghan M. Biro

#### Oprichter van TalentCulture

Meghan M. Biro is een wereldwijd erkende HR tech analist, auteur, spreker en merkstrateeg. Als oprichter van [TalentCulture](https://www.talentculture.com), host ze #WorkTrends, een populaire podcast en Twitter Chat. Haar loopbaan strekt zich uit over werving, talent management, digitale media en merkstrategie voor honderden bedrijven, van startups tot wereldmerken als Microsoft, IBM en Google. Meghan is regelmatig te vinden op Forbes, SHRM en een hele reeks andere kanalen. Je vindt haar op Twitter, LinkedIn en Instagram [@MeghanMBiro](https://www.instagram.com/MeghanMBiro).



### Harold Sinnott

#### Werkplek Futurist en Digitaal Consultant

Harold Sinnott is een influencer op het gebied van technologie, spreker, auteur en digitaal consultant, gespecialiseerd in opkomende technologieën, digitale transformatie, en de toekomst van werk. Hij heeft uitgebreide leidinggevende ervaring in verschillende industrieën, waaronder telecommunicatie, gezondheidszorg en financiële dienstverlening.

Hij werkt voor B2B techmerken om hen te helpen zichtbaarheid en schaal te bereiken, door gebruik te maken van de kracht van sociale media in allerlei marktsegmenten, waaronder: mobiel, cloud, 5G, automatisering, RPA, IoT, AI, AR, VR, BigData en CyberSecurity.

Harold Sinnott, met wereldwijd toonaangevende rankings in verschillende geavanceerde technologiedisciplines, wordt consequent gerangschikt bij de top influencers voor digitale disruptie en over grensverleggende technologische onderwerpen. Volg Harold Sinnott op Twitter <https://twitter.com/HaroldSinnott> en op LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/haroldsinnott/>



### Ira Wolfe

#### President en Chief Googlization Officer bij Success Performance Solutions

Ira S Wolfe is voorzitter van Poised for the Future Company, oprichter van Success Performance Solutions, een TEDx Spreker, Top 5 Global Thought Leader over Toekomst van Werk en HR (Thinkers360), AQ Level 2 Professional, en gastheer van de populaire Geeks Geezers Googlization podcast. Hij is auteur van 5 boeken, waaronder Perfect Labor Storm en zijn meest recente Recruiting in the Age of Googlization, nu in de 2e druk. Ira werd in 2021 geselecteerd als een van de Top 100 HR Influencers.

# 2022 Everywhere Workplace Report

**ivanti**

[www.ivanti.nl](http://www.ivanti.nl)

+31 73 622 8800

[contact-netherlands@ivanti.com](mailto:contact-netherlands@ivanti.com)