



# Hybridarbete: En guide för företagsledare





# Innehåll

**1.**

Hybridarbete är här  
för att stanna



**2.**

Att välkomna möjligheten:  
Microsofts strategi för  
hybridarbete



**3.**

Konkreta steg  
för att komma  
igång direkt



# 1. Hybridarbete är här för att stanna

1

2

3



1  
2  
3

Vi är över ett år in i pandemin och digitaliseringen visar inga tecken på att avstanna, snarare tvärtom. Och det här är bara början. Vi befinner oss vid ett vägskäl lika avgörande som förra årets plötsliga övergång till distansarbete: **övergången till hybridarbete.** Att leda ut ur en kris är inte samma sak som att leda i en – och övergången till hybrid låter inte vänta på sig.

Pandemin har förändrat allt i grunden – hur vi arbetar, hur vi gör affärer och hur vi tillgodoser kundernas behov. Det senaste året har också lärt oss att mycket kan göras på distans – betydligt mer än vi någonsin kunnat ana. **Flexibelt arbete är här för att stanna.**

“Hybridarbete gör allt mer komplext, inte mindre. Genom att dela med oss av allt vi lär oss från hela världen under Microsofts övergång till hybridarbete hoppas vi kunna underlätta övergången för våra kunder.”

Satya Nadella

Men övergången till hybridarbete är mer än bara en vidareutveckling av distansarbete. Det är en brytpunkt som kräver svar på nya frågor: Vilka uppgifter ska skötas på distans? Hur kan vi garantera en säker återgång till arbetsplatsen? Hur ser vi till att alla kan prestera sitt yttersta vare sig de arbetar hemifrån, på kontoret, på ett arbetsställe eller någon annanstans? Hur anpassar vi verksamheten när affärsprocesser och kundinteraktioner blir digitala, och när fysisk handel och e-handel smälter samman? Kort sagt, hur får vi hybridarbete att fungera?

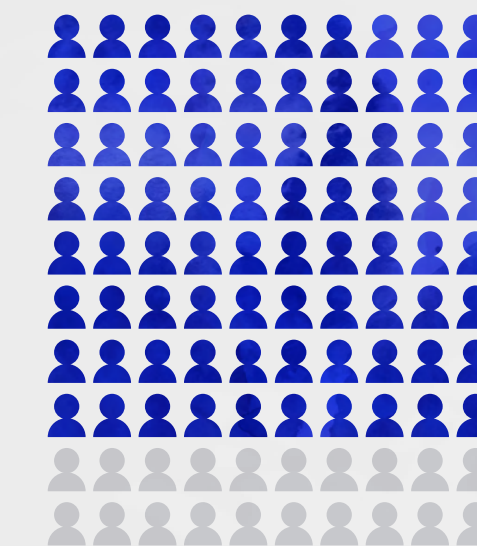
Övergången till hybridarbete är en **strategisk affärsmöjlighet för alla organisationer** – en som kräver en ny verksamhetsmodell. Alla ledare behöver en strategi för att få med sig hela organisationen i omställningen från defensiv till offensiv, så att man kan vinna konkurrensfördelar och snabbt ta sig an den brådskande möjligheten. Från HR och IT, till marknadsföring, försäljning och tillverkning – alla måste gå samman och gemensamt hitta nya sätt att stärka anställda, engagera kunder, optimera verksamheten och omvandla produkter.

I den här guiden delar vi med oss av det vi lär oss från människor, platser och processer under Microsofts övergång till hybridarbete – och nycklarna till framgång som vi har upptäckt under resans gång.

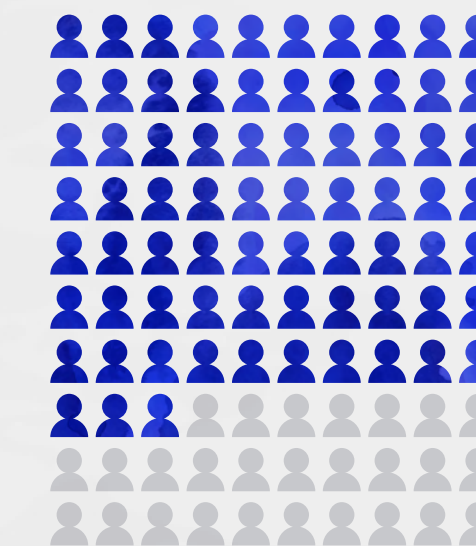
## Medarbetarnas föränderliga förväntningar

De anställdas förväntningar har förändrats, och det finns ingen återvändo. Flexibilitet och hybridarbete kommer att definiera arbetsplatsen efter pandemin. Vi kan inte längre förvänta oss att medarbetare ska arbeta tillsammans under bestämda timmar och på samma ställe.

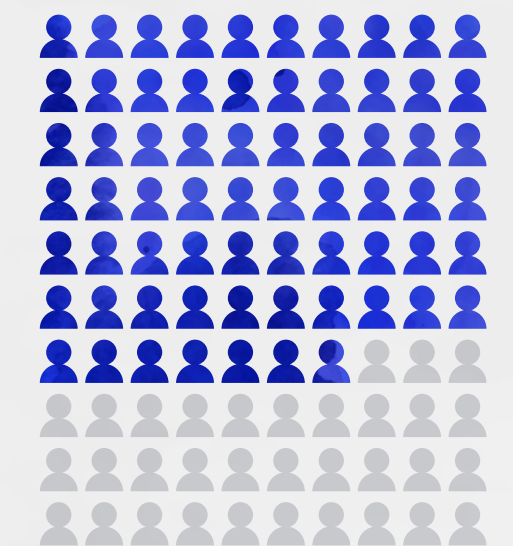
Fakta talar för sig själva: Medarbetarna vill ha det bästa av båda världar. 73 procent av de anställda vill ha möjlighet att jobba på distans även efter pandemin, medan 67 procent längtar efter mer fysisk närvaro. Och 80 procent av cheferna säger att de förväntar sig mer flexibla policyer om distansarbete efter pandemin. Se de [sju viktigaste trenderna](#) som alla företagsledare behöver känna till om övergången till hybridarbete.



80 procent av cheferna säger att de förväntar sig mer flexibla policyer om distansarbete efter pandemin



73 procent av de anställda vill ha möjlighet att jobba på distans även efter pandemin



67 procent av de anställda vill återgå till mer fysisk närvaro och fysiskt samarbete efter pandemin



**“ Det är inte bara de anställdas förväntningar som har förändrats i grunden, utan även kundernas. Hämtning vid trottoarkanten har gått från nyhet till självklarhet. Kunderna vill ha kvar de bekvämligheter de vant sig vid, och den fysiska kontakten som de saknar – inom ramen för verksamhetens naturliga begränsningar. Det kommer inte att bli lätt, men möjligheten för varje företag består i att få till rätt mix.”**

Judson Althoff,  
Executive Vice President of Worldwide  
Commercial Business på Microsoft Corporation

1

2

3



# 2.

## Att välkomna möjligheten: Microsofts strategi för hybridarbete

1

2

3



I den här guiden delar vi med oss av det vi lär oss från människor, platser och processer under Microsofts övergång till hybridarbete, med förhoppningen att underlätta övergången för andra organisationer.

## Människor

- Hybridarbete är oundvikligt. Skapa en kultur med rätt förutsättningar för det.
- Underlätta för chefer att leda övergången.
- Gör Viva till ditt moln för medarbetarupplevelser.
- Bygg ett lyhört system.
- Låt människor växa och utvecklas i arbetet.
- Bekämpa digital utmattning på hög nivå.
- Locka och behåll medarbetare med bred och hög kompetens genom att erbjuda flexibilitet i arbetet.



## Platser

- Garantera en säker återgång till arbetsplatsen.
- Skapa bra förutsättningar för dem som inte är fysiskt närvarande.
- Omvandla fysiska utrymmen till intelligenta, molnbaserade tjänster.



## Processer

- Använd Teams för att omvandla ditt företag.
- Flytta allt till molnet – så snabbt du kan.
- Digitalisera alla affärsprocesser – från operativ verksamhet till försäljning.
- Implementera säkerhet med "noll förtroende" från molnet till gränsnätverket.





## Människor

Microsoft har integrerat flexibilitet som en del av verksamheten för att ge sina över 160 000 anställda runtom i världen större frihet att välja när, var och hur de vill arbeta. Med vår policy om flexibelt arbete kan våra anställda arbeta hemifrån upp till 50 procent av tiden (eller mer med tillstånd av ansvarig chef), och kan i hög grad välja när och var de vill arbeta. Det är en stor omställning, som vi tar oss an utifrån en kultur med starkt utvecklingsfokus och ett genuint driv att lära och växa.

Pandemin har bekräftat det vi redan vet: **arbetet handlar om så mycket mer än att bara få saker gjorda.** För att anställda ska kunna växa i en mer flexibel arbetsmiljö krävs en ny syn på hela **medarbetarupplevelsen** – från säkerhet och utvecklingen av en ny kultur, till att locka och behålla kompetens.

En [ny studie](#) från Microsoft Kina ger inblick i hur anställda anpassar sig till hybridarbete på marknader där man redan har återvänt till arbetsplatsen. Det är för tidigt att uttala sig med säkerhet, men våra interna undersökningar tyder på att det verkligen finns fördelar med policyer kring flexibelt arbete, och att det optimala verkar vara att arbeta hemifrån tre dagar i veckan.

1

2

3





## Hybridarbete är oundvikligt. Skapa en kultur med rätt förutsättningar för det.

Du behöver en [plan](#) och policyer som stakar ut vägen mot **riktigt stor flexibilitet** och som integrerar **digital empati** på alla nivåer i företagskulturen – från globala riktlinjer till normer för teammöten som garanterar att alla känner sig inkluderade och engagerade. Så här går det till:

- **Formulera en tydlig policy om flexibelt arbete** som ger medarbetare frihet att välja hur, när och var de vill arbeta. Som vi redan nämnt kan Microsofts anställda välja att arbeta hemifrån upp till 50 procent av tiden, men varje organisation har givetvis sina unika behov och preferenser. Det viktiga är att organisationen som helhet enas om en policy och principer som främjar flexibelt arbete, och om vilka beslut som ska fattas centralt och vilka som kan fattas på lokal nivå.
- **Uppmuntra chefer och ledare** att anpassa den globala policyn efter deras specifika affärsbehov och teamförväntningar.
- **Formulera tydliga normer som sätter flexibiliteten i fokus.** Du kan till exempel inrätta företagsnormer som främjar inkluderande möten. Mötesrum kan exempelvis optimeras för fjärranslutna deltagare, och fysiskt närvarande deltagare kan uppmuntras att ansluta till Microsoft Teams så fort de kommer in i rummet, så att även fjärranslutna medarbetare kan delta i småpratet som är så viktigt för att bygga upp socialt kapital och känna samhörighet. Internt testar vi också en ny kalenderfunktion i Outlook som gör det möjligt för mötesarrangörer att erbjuda förtäring till alla deltagare, både på plats och på distans, så att alla känner sig inkluderade. Ta del av våra [tips och trick](#) för inkluderande möten.
- **Läs vår guide om [flexibelt hybridarbete](#).** Guiden skapades ursprungligen för Microsofts anställda, men är nu tillgänglig som öppen källkod. Den innehåller bland annat exempel på teamöverenskommelser, mallar och verktyg för hybridarbete.

1

2

3



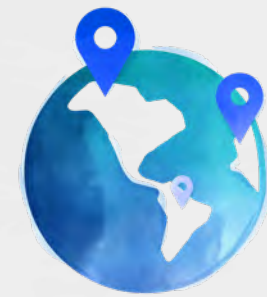
## Typiska scenarier

Den här guiden beskriver följande typiska flexibilitetsscenarier på en hybridarbetsplats.



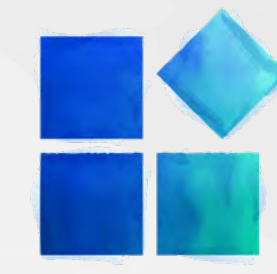
### En anställd begär en ändring som rör arbetsplatsen

- Vill arbeta hemifrån **mindre än 50 %** av arbetstiden per vecka
- Vill arbeta hemifrån **minst 50 %** av arbetstiden per vecka



### En anställd begär en ändring som rör arbetsstället

- Begär omplacering **inom samma land**
- Begär omplacering till **ett annat land**



### En anställd begär en ändring som rör arbetstider

- Begär **fler eller färre arbetstimmar**
- Begär **ett mer flexibelt arbetsschema**

Bild 1 Scenarier för flexibelt arbete på Microsoft.

Arbetsplats, arbetsställe och arbetstid är tre viktiga dimensioner som du behöver ha i åtanke när du planerar för hybridarbete.

1

2

3



## ➔ Underlätta för chefer att leda övergången

Cheferna är helt avgörande för en framgångsrik övergång till hybridarbete. Vi investerar i utbildning för alla anställda, men lägger särskilt fokus på [chefer](#) och vad de behöver för att leda övergången – **beslutanderätt, verktyg, kompetens och så vidare**. Så här går det till:

- **Förse cheferna med de [verktyg](#)** som de behöver för att utforma en arbetsmodell för teamet och underlätta för dem att fatta beslut, såsom att låta anställda arbeta hemifrån mer än de 50 procent som företagspolicyn tillåter eller godkänna köp av ny utrustning för hemmakontoret.
- **Upprätta nya teamnormer** genom att uppmuntra chefer och team att föra en dialog som kan mynna ut i normer på team- eller organisationsnivå, t.ex. normer om att inte hålla möten på fredagar, eller att använda funktionen Fördröj leverans i Outlook så att teammedlemmar inte känner sig pressade att svara direkt.
- Uppmuntra chefer att **”vara förebilder, coacha och visa omsorg”** för att skapa en kultur där alla kan prestera sitt yttersta i en mer flexibel arbetsvärld.

## ➔ Gör Microsoft Viva till ditt moln för medarbetarupplevelser

Det senaste året har gjort det tydligt att den digitala upplevelsen på arbetsplatsen handlar om den anställdas upplevelse. Hybridarbete har stor effekt på de anställdas välbefinnande. Fokus måste flyttas från medarbetarnas resultat på kort sikt. Med [Microsoft Viva](#), vårt nya moln för medarbetarupplevelser, kan organisationer – även de med geografiskt utspridd personal – fokusera på mål och kultur och skapa en **holistisk medarbetarupplevelse**.

**Microsoft Viva** förenar **samarbete, lärande och välbefinnande** i arbetet för att skapa en integrerad medarbetarupplevelse direkt i Teams. Viva ger digital åtkomst till allt från intern kommunikation till resurser för medarbetarintroduktion – direkt i arbetsflödet. Plattformen fungerar som en beständig central startpunkt för medarbetarengagemang, ger insikter i det personliga välbefinnandet med rekommenderade åtgärder, integrerar kontinuerligt lärande som en naturlig del av arbetet och företagskulturen och drar nytta av organisationens samlade kunskap för att underlätta informationssökning.

1  
2  
3

**“ Det finns ingen återvändo till världen före pandemin. Vare sig vi vill det eller inte så kommer den hybrida arbetsplatsen att förändra verksamhetsmodellerna på de flesta företag under de kommande 12 månaderna. Frågan är om vi kommer att nöja oss med att vara passiva åskådare eller ta en aktiv roll och forma framtiden.”**

Jared Spataro,  
Corporate Vice President för Microsoft 365



## Bygg ett lyhört system

När distansarbete över en natt blev den nya normen dök ett annat fenomen upp: **organisationer fick digital puls**. Det är viktigt att vi fortsätter fånga upp signalen i flera kanaler under övergången till hybridarbete.

På Microsoft får chefer och ledare viktiga insikter från **Workplace Analytics (en del av Viva Insights)**, som ger värdefulla ledtrådar om medarbetarnas välmående och engagemang. Och kombinationen av Viva Insights och Glint ger dem insikter och rekommendationer om hur medarbetarnas välbefinnande och engagemang kan förbättras. Med dagliga kontroller tar vi pulsen på medarbetarnas psykiska mående, och alla anställda har möjlighet att ställa frågor och ventilera sina tankar i någon av flera kanaler.

**Allt är mer komplext i en hybridmiljö.** Det går inte att förutsäga hur organisationen kommer att reagera. En enkel studie med 775 företagskunder som hade integrerat en lösning med både arbete på plats och distansarbete visade att 9 procent såg en signifikant ökning i antalet möten, chattar och e-post, medan 5 procent såg en signifikant minskning under samma period.

**Ledare måste bli bättre på att lyssna.**

[Forskning](#) visar att ledare är fränkopplade från sina anställda och behöver en väckarklocka. I en jämförelse mellan företagsledare och kundnära medarbetare utan beslutanderätt är det 23 procent mindre troligt att de sistnämnda svarar att de "utvecklas". Och 54 procent av alla anställda känner sig överbelastade.

1  
2  
3

**“ I en värld där distans- och hybridarbete är den nya normen räcker det inte att bara uppmuntra till egenvård. Vi måste tänka innovativt och utnyttja tekniken på ett sätt som hjälper våra medarbetare att ta välbehövliga pauser i det dagliga arbetet.”**

Kathleen Hogan,  
Chief People Officer



## ➔ Låt människor växa och utvecklas i arbetet

Samtidigt som vi förra året stängde merparten av våra fysiska Microsoft-butiker vidareutbildade vi över 2 500 Microsoft Store-medarbetare inom digital försäljning gentemot kunder av alla slag – konsumenter, småföretag, skolor och företag. Genom detta initiativ har fler än 200 av dem redan stärkt sina karriärer och fått nya roller på Microsoft.

Lärandets betydelse kommer att växa, men ser helt annorlunda ut i en hybridarbetsmiljö. Organisationer handlar i grunden om kunskapsdelning. Hur lär sig medarbetarna av varandra och av kunderna i vår nya verklighet? Med **Microsoft Teams** och **Microsoft Viva** kan anställda lära sig under arbetets gång.

**Krympande nätverk:** Vår analys över samarbetstrender visar också att även om interaktionerna med våra närliggande nätverk har stärkts under pandemin, så har interaktionen med avlägsna nätverk sjunkit kraftigt, något som kan hämma innovationskraften. När över 40 procent av arbetskraften planerar sitt nästa steg måste ledare arbeta för att maximera de teamöverskridande samarbeten och spontana idéutbyten som i årtionden drivit fram innovation på arbetsplatsen

## ➔ Locka och behåll medarbetare med bred och hög kompetens genom att erbjuda flexibilitet i arbetet

För att konkurrera om toptalanger i en hybrid arbetsvärld måste företagen ge sina medarbetare frihet att välja hur, när och var de vill arbeta för att prestera sitt yttersta. Microsofts chefer och ledare har fått friare tyglar att rekrytera till fler roller "varifrån som helst", inklusive vissa ledarroller som tidigare krävde att kandidater flyttade. Nya medarbetare kan avancera i sina karriärer utan att behöva flytta, och Microsoft får tillgång till bättre kompetens med större mångfald – en situation där alla vinner. Vi har också ett aktivt samhällsengagemang i exempelvis [Atlanta \(Georgia, USA\)](#), Reston (Virginia, USA) och Houston (Texas, USA), där vi förutom att skapa nya jobb etablerar "nav" för att stärka och utveckla kompetens på längre sikt.

## Bekämpa digital utmattning på hög nivå

[Det står helt klart](#) att vi inte kan fortsätta arbeta som vi gjort det senaste året. Med stöd i data och forskning hjälper vi medarbetare att hitta hållbara sätt att bli så bra de kan. Så här går det till:

- **Chefer och ledare kan utnyttja Workplace Analytics** (en del av Viva Insights) för att få anonymiserade insikter om teamets och organisationens välbefinnande, t.ex. för att se om man behöver begränsa antalet möten eller helgarbete.
- **Arbeta proaktivt** för att minska risken för utbrändhet hos särskilt utsatta team, och främja mer hållbara arbetsrutiner som [ökar medarbetarnas välmående](#).
- **Uppmuntra till pauser mellan möten.** Möten som avlöser varandra har blivit normen under det senaste året, men det är inte en hållbar situation. [Forskning](#) från vårt Human Factors Lab visar att även korta pauser mellan möten kan ha stor effekt. [Nya inställningar](#) i Outlook förkortar automatiskt möten med 5, 10 eller 15 minuter och kan implementeras individuellt eller på företagsnivå.



Hur utrymmen används varierar kraftigt. Vårt mantra är data och flexibilitet.”

Scott Weiskopf,  
Director, Center of Innovation,  
Microsoft Real Estate & Security



## Platser

Vi kan inte längre begränsa samarbete, samverkan och utveckling av socialt kapital till en gemensam fysisk plats. Men utrymmen och platser är fortfarande viktiga. Vi är sociala varelser och vi vill umgås, utbyta idéer och få energi av varandra i fysiska möten.

På Microsoft skapar vi utrymmen och platser som kan överbygga de fysiska och digitala begränsningarna och som kan utvecklas utifrån medarbetarnas behov.

### ➔ Garantera en säker återgång till arbetsplatsen

Medarbetarnas säkerhet är vår högsta prioritet. Nedan följer exempel på bästa praxis för att skydda anställda under övergången till hybridarbete – från striktare säkerhetsprotokoll till säkrare arbetsrutiner:

- Använd **Microsoft Power Platform** för att utveckla appar med ingen eller minimal kod där anställda kan göra allt från hälsokontroller till att boka mötesrum. Microsofts anställda använder **HealthCheck i Power Apps** för att stämma av sitt hälsotillstånd och välmående innan de börjar arbetsdagen.
- Återgå till arbetsplatsen på ett säkert och tryggt sätt med [Återgå till arbetsplatsen](#), en **Power Platform**-baserad lösning från Microsoft med funktioner för platsberedskap, åtkomstkontroll och vårdhantering på arbetsplatsen.

1

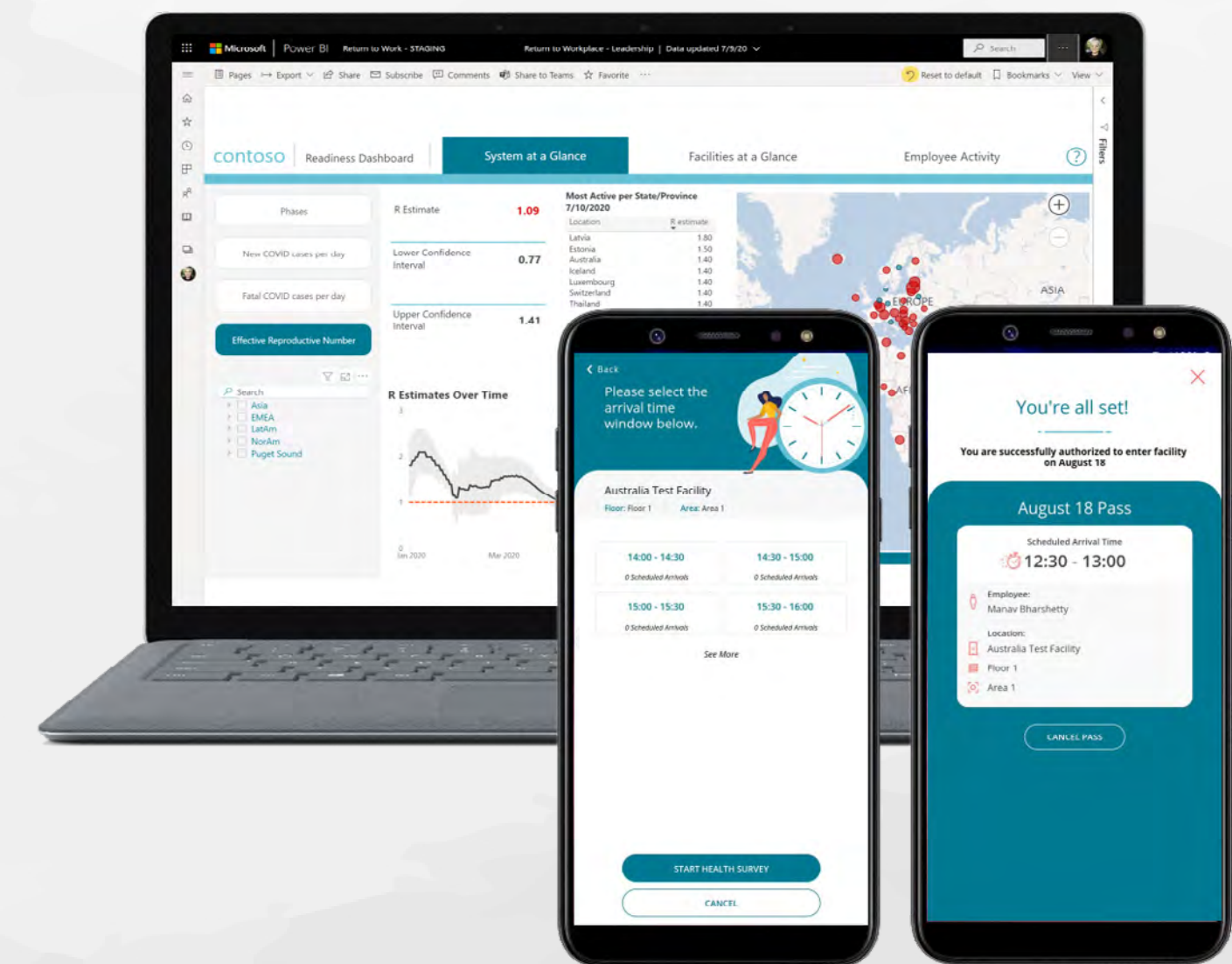
2

3



- Med [Microsoft Vaccination Management](#) kan hälso- och sjukvårdsorganisationer hantera hela processen från screening och schemaläggning till administration och uppföljning för att garantera en trygg och säker återgång till arbetsplatsen. Vi är delaktiga i [Vaccine Credential Initiative \(VCI\)](#) och arbetet med SMART-standarder som ska ge användare verifierbar, säker åtkomst till sina vaccineringsjournaler.
- På instrumentpanelerna i **Power BI** kan du analysera data från många offentliga och interna datakällor för att avgöra hur många medarbetare som får vistas samtidigt på arbetsplatsen och när.
- Montera **personräknare med anonym sensorteknik** i lokaler, mötesrum och andra utrymmen för att övervaka beläggningen.
- Öppna en **central resebokningsportal** där anställda kan boka och hantera arbetsresor så att medarbetare runtom i världen snabbt kan lokaliseras om det skulle hända något.
- Skapa verktyg för digital vägledning med [Azure Maps](#), så att anställda enkelt kan hitta till kontor, mötesrum och andra faciliteter på arbetsplatsen.

- Låt medarbetare enkelt och säkert boka arbetsstationer och gemensamma utrymmen direkt i **Outlook**.
- Vidta åtgärder så att **anställda som arbetar utanför normal arbetstid känner sig trygga**. Du kan till exempel sätta upp fler kameror och sensorer, se till att säkerhetspersonal finns på plats och införa strikta åtkomstkontroller.



Återgå till arbetsplatsen, en Power Platform-baserad lösning från Microsoft



1  
2  
3

“ Den fysiska miljön måste matcha den digitala – och givetvis även kulturen. Det spelar ingen roll om du är i tillverknings- eller bankbranschen. Ingen organisation är den andra lik, men i grunden handlar det om hur företagets fysiska, digitala och kulturella miljö smälter samman i en upplevelse som inspirerar till kreativitet, produktivitet och innovation.”

Michael Ford,  
CVP för Global Real Estate & Security

## ➔ Skapa bra förutsättningar för dem som inte är fysiskt närvarande

Med [Microsoft Teams Rum](#) skapar vi en helt ny distansupplevelse där alla känner sig lika delaktiga och närvarande "i det gemensamma rummet" – var de än befinner sig. Så här går det till:

- **Smarta kameror** optimerar vyn genom att fokusera på personerna i rummet eller genom att följa den aktiva talaren.
- **Inkluderande funktioner** som liveundertexter, liveavskrifter, handuppräkning, livereaktioner och chatt gör det enklare att hänga med och låter deltagarna kommunicera utan att avbryta talaren.



- 1 Stor skärm placerad för inkludering
- 2 Kamera- och mikrofonplacering optimerad för att identifiera den aktiva talaren utan att deltagarna tappar ögonkontakt
- 3 Alla kan se och delta i whiteboardsessioner



- **Microsoft Whiteboard** ger tillgång till en gemensam digital arbetsyta som främjar samarbete och samverkan. Deltagare i rummet kan skriva direkt på en [Surface Hub 2S](#) eller på sina telefoner eller bärbara datorer för att rita och brainstorma med kollegor, var de än är.
- **En intelligent innehållskamera** fångar, fokuserar, justerar storleken på och optimerar analoga bilder och text på whiteboardtavlan så att fjärranslutna deltagarna tydligt kan följa en brainstorming i realtid, även om någon skymmer whiteboarden.
- Nya **Teams Rum** levererar en mötesupplevelse där alla är lika delaktiga och närvarande, i en miljö som känns både inspirerande och naturlig. Nu finns bland annat smarta högtalare som registrerar vem som sagt vad i rummet,

och möjlighet att visa möteschattar, anteckningar och åtgärds punkter intill innehållet på skärmen så att deltagarna kan följa alla aspekter av mötet.

- Med **Microsoft Mesh**, vår nya plattform för mixad verklighet, kan människor interagera holografiskt, på ett naturligt sätt och med en känsla av verklig närvaro.
- [Surface](#)-enheter och -tillbehör tillsammans med ett [brett utbud](#) av Microsoft Teams-certifierad hårdvara från tredje part lägger grunden för unika mötesupplevelser på personliga arbetsplatser.

1

2

3

## Omvandla fysiska utrymmen till intelligenta, molnbaserade tjänster

Ingen av oss vet hur våra portföljer kommer att se ut om några år. Organisationer som inte vill riskera att halka efter måste digitalisera alla utrymmen så att man kan fatta rätt beslut och göra rätt investeringar när behoven uppstår.

På Microsoft har vi valt en "anläggningar som en tjänst"-lösning och använder Workplace Analytics, Azure Digital Twins och Azure IoT för att skapa "hjärnorna" i nästa generations smarta byggnader. Så här går det till:

- **Anonyma inloggningsdata (platsdata)** kartlägger beläggningen på byggnadsnivå på alla våra anläggningar under en dag, vecka och månad.
- **Workplace Analytics som är en del av Viva Insights (aktivitetsdata)** ger insikter om användningsmönster och aktivitet i mötesrum på aggregerad nivå.
- **Anonym sensorteknik (användningsdata)** detekterar och registrerar föremål och rörelser i datauppsättningar för utrymmesbeläggning. Sensorerna ger insikter i realtid om hur mötesrum, fokuszoner och gemensamma utrymmen används på daglig basis och hur användningsmönster förändras över tid. Vi korrelerar aktivitetsdata med användningsdata för att hitta den perfekta balansen mellan fokus- och samarbetsutrymme. **Dessa data ligger till grund för våra beslut:** När det

stod klart att 80 procent av alla möten hölls i små rum – men att dessa endast upptog 50 procent av lokalerna – strukturerade vi om golvytan så att den kunde utnyttjas bättre.

- Vi bygger ett ekosystem med "[smarta byggnader](#)" med **Azure Digital Twins (ADT)** och **Azure IoT** – och vi börjar med vårt campus i Redmond, Washington. Med Digital Integration Platform (DIP), som bygger på **Azure Digital Twins, Azure IoT, Azure Maps** och **Azure Time Series Insights**, kan vi skapa en digital tvilling av våra byggnader och utrymmen. DIP ger tillgång till drift- och aktivitetsdata i realtid; integrerar delsystem, enheter och sensorer i byggnader; analyserar signaler; har kommando- och kontrollfunktioner och kan tillgodose unika behov hos våra dotterbolag runtom i världen.
- Vi integrerar **DIP** med vårt ekosystem med enheter baserat på öppna standarder. Ett tidigt exempel är VergeSense – folkräkningssensorer som är anslutna till DIP på vårt campus i Puget Sound i Washington (USA) och våra nya campus i Israel och Costa Rica. Dessa sensorer ger medarbetare realtidsinformation om trängseln i en kafeteria eller var det finns gott om plats att arbeta. Fastighetsförvaltare kan övervaka golvytan för att bedöma städbehov, kontrollera att COVID-19-säkerhetsstandarder efterlevs (trängsel) och liknande scenarier.



1  
2  
3

“ Hybridmöten är inte ett nytt fenomen, men distansupplevelsen har lärt oss vikten av symmetrisk närvaro på arbetsplatsen. Den nya hybridarbetsplatsen kommer att vara en plats där alla deltar i samma grad och där alla är närvarande både i möten och på arbetsplatsen.”

Bill Buxton,  
Partner Researcher på Microsoft

## Processer

Alla affärsprocesser måste transformeras när vi går över till hybridarbete. Ta tillvara på möjligheten.

### ➔ Använd Teams för att omvandla ditt företag

Teams är navet för alla former av arbete, lärande och samarbete – från utvecklarnas produktivitet till skiftplanering för kundnära anställda. Det är själva kärnan för synkront och asynkront samarbete och kommunikation, som är en förutsättning för flexibelt arbete. Men Teams är mer än en samarbetsapp – Teams förändrar hur företag gör affärer.

Vi utvecklar en helt ny typ av **moderna samarbetsappar** och använder Power Platform för att skapa anpassade appar, robotar och arbetsflöden direkt i Teams.

Teams har fler än 145 miljoner aktiva användare per dag. På marknader där anställda har återvänt till arbetsplatsen – däribland Australien, Kina, Nya Zeeland, Sydkorea och Taiwan – har användningen av Teams fortsatt växa.

1

2

3





På Microsoft använder vi Teams för att förändra hur vi gör affärer:

- Förra året höll vi våra globala kundevent med **Teams** och **Teams Live Events**. Genom att gå över till digitala event kunde vi nå ut till hundratusentals människor över hela världen – en ökning i deltagandet med 10 och ända upp till 30 gånger – samtidigt som rekryteringskostnaderna per deltagare minskade dramatiskt. På [Microsoft Ignite](#) i mars levererade vi en miljon timmar onlineutbildning, kompetensutveckling och certifieringsprov. Och grupprummen och chatten i Teams gör att vi kan nätverka och interagera med kunderna på ett sätt som verkligen tilltalar dem.
- Microsoft Store-medarbetare använder **Teams som ett virtuellt showroom** för att demonstrera produkter och leverera en personlig köpupplevelse, något som resulterat i runt 10 procent högre kundnöjdhet och högre konvertering till försäljning.
- Eftersom våra Microsoft Store-medarbetare delar kundfeedback med teknikteamen via Teams och Dynamics 365, Power BI och Azure, är återkopplingen mellan kundnära medarbetare och tekniker mer direkt, vilket gör det enklare att tillgodose kundernas behov.
- Genom att hålla **virtuella demonstrationer** i Teams kan våra teknikproffs nå ut till tre gånger så många kunder.

Organisationer av alla storlekar och inom alla branscher använder **Power Platform i Teams** för att omvandla sina verksamheter. När **American Airlines** höll sitt konferenssamtal med investerare för kvartal 1 2021 betonade man de besparingar bolaget gör genom att använda en Power Apps-app i Teams för att effektivisera arbetet vid gatorna. Ett annat exempel är det tyska bilföretaget [ZF](#) som använder [Dataverse för Teams](#) för att automatisera HR- och ekonomiprocesser.

1

2

3

## Flytta allt till molnet – så snabbt du kan

Varje organisation har sin egen unika molnresa. Men ju snabbare du når din destination, desto snabbare kan du finna dig till rätta i den nya hybridvärlden. Molnberedskap är anledningen till att Microsoft kunde gå över till [distansarbete](#) nästan över en natt, utan någon större påverkan på medarbetarnas produktivitet. Genom att migrera allt till molnet kan företag öppna upp för nya sätt att arbeta. Så här går det till:

- **Hantera identiteter.** I Microsofts hybridmolnmiljö kan alla medarbetare vara produktiva och känna sig säkra. Medarbetare, partner, leverantörer och alla andra användare som behöver åtkomst till företagsnätverket får ett primärt konto som är synkroniserat med **Azure Active Directory** (Azure AD).
- **Hantera enheter.** Som många andra organisationer hanterar vi en rad enheter på Microsoft, däribland Windows, Mac, Linux, iOS och Android, och rör oss mot en helt molnbaserad hanteringsmiljö.
- **Gör det enkelt för utvecklare att bygga produktivetsappar i molnet** genom samhantering med Microsoft Endpoint Manager, och integrera Microsoft Intune och Configuration Manager i en gemensam konsol där du kan hantera och skydda alla dina slutpunkter och appar.



Data är fundamentala redan nu, men kommer att bli ännu viktigare i takt med att hybridarbete utvecklas. Du behöver förutse vilka problem som kan uppstå så att de kan åtgärdas automatiskt. Och du behöver utnyttja data så att upplevelsen blir bättre. AI- och ML-data är helt nödvändiga.”

Nathalie D’Hers,  
CVP för Employee Experience



## Digitalisera alla affärsprocesser – från operativ verksamhet till försäljning

Alla affärsprocesser – från operativ verksamhet och försäljning till leveranskedja och ekonomi – måste digitaliseras. Här är några exempel på hur Microsoft omvandlar affärsprocesser under övergången till hybridarbete:

- Med **Power Platform – Power Automate, Power BI och Power Apps** – kan vi automatisera "beställning till betalning"-processer, från kontrakt till fakturering.
- Genom att omvandla vårt [interna säljteam](#) och bli helt digitala med [Microsoft Dynamics 365 Sales](#), [LinkedIn Sales Navigator](#) och

**Workplace Analytics (en del av Viva Insights)** kan vi nå ut till fler kunder och få värdefulla data och insikter så att kunderna får rätt hjälp vid rätt tidpunkt. Och AI-baserade dagliga rekommendationer i **Dynamics 365** ger förslag på relevant innehåll till säljare i realtid.

- Vi använder [Microsoft Cloud for Retail](#) för att omvandla vår e-handelsplattform för Microsoft Store.
- Vi investerar i vårt Global Demand Center för att driva på leadgenerering och öka kundengagemang – digitalt.

## Implementera säkerhet med "noll förtroende" från molnet till gränsnätverket

När företagsnätverket plötsligt saknar tydliga gränser blir en noll förtroende-arkitektur viktigare än någonsin. På Microsoft har vi rört oss bort från en perimeter- och VPN-baserad säkerhetsstrategi mot en "noll förtroende"-modell. Det betyder att vi aldrig förutsätter att en identitet eller enhet är säker i något nätverk. Vi verifierar allt, samtidigt som vi hela tiden övervakar nätverksdata och programsäkerhet – på kontoret, i hemmet och på alla enheter. Så här gör du:

- **På kontoret.** Migrera alla anställda på kontoret från **företagsnätverket** till molnet och Internet. På så sätt stärker du "noll förtroende"-strategin så att alla är bättre skyddade, samtidigt som de får en upplevelse som är lika smidig och enhetlig överallt.
- **Hemma.** Be alla anställda som fortsätter arbeta på distans på hel- eller deltid att **köra en säkerhetskontroll i sina hemnätverk** för att verifiera att de är säkra.
- **På enheter.** Kräv alltid – vare sig medarbetarna finns på kontoret eller arbetar på distans – att alla enheter som har åtkomst till företagsresurser hanteras med **Microsoft Intune**. Kräv även multifaktorautentisering (MFA) för alla användare och använd **Windows Hello för företag** och **Azure Authenticator** för en lösenordslös upplevelse som slutanvändaren gillar och IT-avdelningen litar på. Distribuera **Microsoft Defender for Endpoint** och **Azure AD Conditional Access** på företagsnivå för utökad säkerhet baserat på vad användaren gör i en app eller hur pass känsliga data de försöker få åtkomst till.



# 3. Konkreta steg för att komma igång direkt

1

2

3



Genom att integrera hybridarbete kan din organisation uppfylla nya medarbetares och kunders förväntningar, locka och behålla talanger och vinna konkurrensfördelar. Med utgångspunkt i våra egna lärdomar har vi skapat snabbstartsguider som hjälper företagsledare att komma igång. Påbörja övergången till hybridarbete redan i dag.

### Funktionella guider för företagsledare:

- [HR](#)
- [Informationsteknik och säkerhet](#)
- [Marknadsföring och försäljning](#)
- [Fastigheter och lokaler](#)
- [Operativ verksamhet](#)





# Microsofts lösningar

Vår portfölj med integrerade kundlösningar är byggd för hybridarbete och hjälper alla organisationer oavsett storlek och [bransch](#) att gå starkare ur krisen och växa.

1

2

3

## Flexibelt arbete

- Microsoft Teams
- Microsoft 365
- Windows Virtual Desktop
- Moderna Windows 10-enheter och Surface-enheter
- Microsoft Viva

## Flexibel försörjningskedja

- Dynamics 365**
- Hantering av försörjningskedjan
  - Handel
  - Ekonomi

## Produktutveckling

- Visual Studio-familjen
- Azure DevTest Labs
- GitHub
- Microsoft Teams

## Snabb anpassning och automatisering

- Microsoft Power Apps
- Microsoft Power Automate
- Microsoft Power Virtual Agents

## Molnmigrering

- Azure IaaS
- Azure SQL
- Azure App Service

## Affärsprocesser och arbetsflöden

- Microsoft Power Platform
- Azure IoT
- Microsoft 365
- Microsoft Teams
- Microsoft Viva

## Försäljning och service

- Marknadsföring
- Försäljningen och kundservice
- Handel
- Fältservice
- Kundinsikter
- LinkedIn Sales Navigator
- Microsoft Teams

## Affärsinsikter och analyser

- Dynamics 365 Customer Insights
- Microsoft Power BI
- Azure Machine Learning
- Azure Synapse Analytics

## Säkerhet

- Azure Active Directory
- Microsoft Threat Protection
- Azure Security Center
- Azure Sentinel
- Microsoft Information Protection
- Microsoft Insider Risk Management

