

Veränderte Erwartungen & die Zukunft der Arbeit

Lehren aus der
Pandemie für bessere
Arbeitsumgebungen

Über diese Studie

Die Global Reports von Steelcase thematisieren die Arbeit, die Angestellten und den Arbeitsplatz. Sie gehen auf wichtige Themen ein, mit denen sich führende Unternehmen heutzutage auseinandersetzen müssen, um Erkenntnisse zur Optimierung des Arbeitsplatzerlebnisses zu gewinnen.

Seit Beginn der Pandemie führt Steelcase Untersuchungen durch, die Unternehmen helfen, die Auswirkungen der Pandemie auf ihre Belegschaft und ihr Unternehmen zu verstehen. Die hierbei gewonnenen, datengestützten Erkenntnisse zeigen, wie und wo die Menschen in Zukunft arbeiten möchten.

Diese Ausgabe des Global Report bündelt Ergebnisse aus acht Primärstudien zum Einfluss von Covid-19 auf die Zukunft der Arbeit. Die quantitativen und qualitativen Untersuchungen wurden mithilfe sozialwissenschaftlicher Methoden in mehreren Ländern durchgeführt. Weltweit nahmen mehr als 32.000 Menschen daran teil.

Steelcase führt die Studien durchgehend weiter, damit wir fortlaufend neue Erkenntnisse gewinnen und weitergeben können.

Wenn Sie über unsere 360°-Forschungen informiert bleiben möchten, abonnieren Sie bitte unseren kostenlosen Newsletter: <https://info.steelcase.com/de/360/newsletter-subscription>

Wichtigste Erkenntnisse aus diesem Report beinhalten:

- 4 **Erfahrungen mit dem Home-Office weltweit**
Vorteile und Herausforderungen
- 12 **Erste Welle des Arbeitsplatzwandels**
Die hybride Zukunft
- 19 **Veränderte Erwartungen der Angestellten**
Fünf zentrale Aspekte
- 33 **Vier Makroverschiebungen, die Unternehmen berücksichtigen müssen**



Aus den Erfahrungen der Mitarbeiter lernen

Die Dauer und Reichweite der Pandemie hatten zur Folge, dass sich grundlegende Abläufe und Muster in unserem Leben geändert haben. Bereits bestehende Trends wurden verstärkt und neue Bedürfnisse traten zutage.

Wir haben unser Verhalten in vielen Bereichen angepasst - beim Einkaufen, Reisen, Unterricht und natürlich bei der Arbeit. Mit Beginn der Pandemie wurden alle, die von zu Hause aus arbeiten können, plötzlich Teil eines globalen Experiments nie zuvor gekanntes Ausmaßes. Ihre Erfahrungen im Home-Office ließen Rückschlüsse darauf zu, was die Angestellten bei der Arbeit brauchen - und erwarten. Die Mitarbeiter haben in den letzten Monaten viel dazugelernt, unabhängig davon, ob sie noch im Home-Office oder bereits wieder im Büro arbeiten. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber in Zukunft eine deutlich bessere Arbeitsumgebung und -atmosphäre als vor der Pandemie.

Das Home-Office hat vielen Firmen ermöglicht, ihre Geschäfte auch während der Coronakrise weiterzuführen. Einigen Unternehmen ging es weiterhin gut, einige hatten schwer zu kämpfen. Aufgrund der umfassenden Verlagerung der Arbeit nach Hause wurde viel spekuliert, ob sich das Home-Office als neuer Standard etablieren und Büroräume teilweise oder ganz abgeschafft werden könnten.

Je länger die Pandemie andauert, umso deutlicher zeigt sich, dass die Arbeit von zu Hause aus nicht für jeden gleich gut funktioniert und es auch keine allgemeingültige Arbeitsplatzstrategie gibt, die für alle Unternehmen gleichermaßen geeignet ist. Es sind jedoch wiederkehrende Muster und Aspekte zu erkennen, die Unternehmen bei der Entwicklung von Arbeitsplatzstrategien berücksichtigen sollten, um auf die neuen Bedürfnisse und Wünsche der Angestellten einzugehen.

Die Rahmenbedingungen sind für Unternehmen sehr unterschiedlich, je nach Standort, Industrie, Kultur, Entwicklung des Pandemiegeschehens und weiteren Variablen. Resilienz ist für alle gleichermaßen wichtig. Führende Unternehmen nutzen die momentane Situation, um bisherige Vorstellungen und Herangehensweisen zu hinterfragen und ihre Arbeitsweise anzupassen. Sie hoffen, dadurch stärker aus der Krise hervorzugehen und möchten für Rahmenbedingungen sorgen, die zu noch mehr Engagement und Dynamik bei ihren Mitarbeitern führen.



Erfahrungen mit dem Home-Office weltweit

Wie die Mitarbeiter die Arbeit im Home-Office empfanden, hing stark von ihrer Branche, Stellenbeschreibung, beruflichen Hierarchie und ihrem Wohnort ab.

Die Qualität der Arbeitsumgebung im Home-Office, die Notwendigkeit, sich um die Familie zu kümmern, die Möglichkeit, Ablenkungen zu vermeiden, der individuelle Arbeitsstil und die allgemeine Sichtweise auf die Dinge - all dies hatte Einfluss darauf, wie sich die Angestellten fühlten und wirkte sich auf ihre Leistung aus. Stadtbewohner, denen generell weniger Wohnraum und Privatsphäre zur Verfügung steht, haben völlig andere Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause gemacht als Menschen in ländlichen Gegenden.

Unabhängig von ihrem Wohnort hatten es diejenigen, die von der Arbeit im Home-Office frustriert waren, besonders schwer. Unternehmen können die Ergebnisse der Studien nutzen, um künftig ein besseres Arbeitsplatzerlebnis zu schaffen.

Die größten Vor- und Nachteile bei der Arbeit von zu Hause

Wie die Befragten die Arbeit von zu Hause aus empfinden, ist völlig unterschiedlich und genauso individuell, wie die einzelnen Menschen selbst. Die Beurteilung der Vorteile und Herausforderungen des Home-Office ist deshalb auch nicht einheitlich. Dennoch lassen die Daten einige Gemeinsamkeiten erkennen, die sich auf der ganzen Welt zeigen sowie Muster, die sich in bestimmten Ländern abzeichnen.

8 von 10

Wegfall des Arbeitswegs: Vorteil

Der Wegfall des Arbeitswegs wird von den Befragten weltweit als großer Vorteil des Home-Office gesehen.

In acht der zehn Länder wurde der Wegfall des Arbeitswegs als größter Pluspunkt bei der Arbeit von zu Hause genannt, in China lag er an zweiter Stelle. Nur in Indien wurde dieser Aspekt niedriger eingestuft. Ein Studienteilnehmer fasste es folgendermaßen zusammen: „Ich spare mir 45 Minuten für die Anfahrt. Jetzt gehe ich morgens zum Laufen und kann danach direkt mit der Arbeit anfangen.“ Es fällt auf, dass die von Angestellten genannten Vorteile des Home-Office nichts mit dem Arbeitsplatz im Unternehmen selbst zu tun hatten, sondern damit, wie lange es dauert oder wie schwer es ist, diesen zu erreichen.

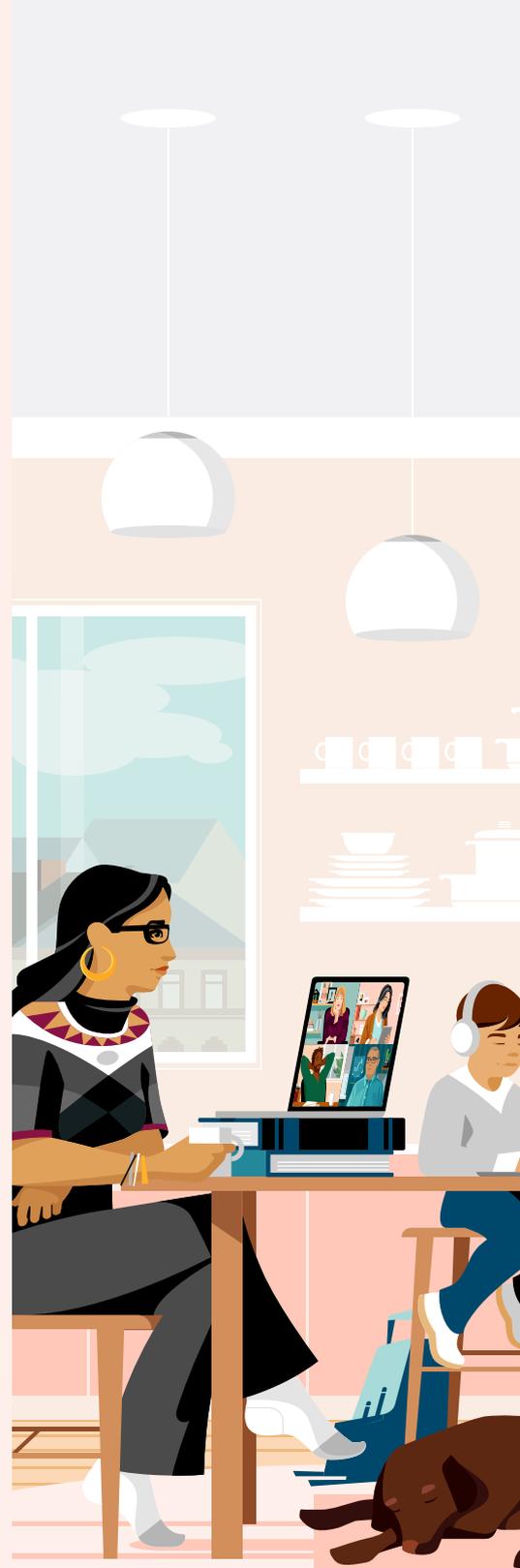
Unternehmen sollten berücksichtigen, dass viele Mitarbeiter den Arbeitsweg als verlorene Zeit betrachten, insbesondere bei der Planung langfristiger Arbeitsplatzstrategien und flexibler Arbeitsmodelle. Es darf allerdings nicht vergessen werden, dass der Arbeitsweg eine hilfreiche Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben markiert.

10 von 10

Isolation: Herausforderung

Weltweit leiden die Menschen bei der Arbeit von zu Hause unter einem Gefühl der Isolation. In allen zehn an der Studie beteiligten Ländern haben die Befragten angeführt, dass sich das Gefühl der Isoliertheit während der Arbeit im Home-Office verstärkte. Die Angestellten in Australien, Mexiko und Spanien litten besonders darunter. Sie fanden die Isolation doppelt so schlimm wie alle anderen Faktoren.

Das Home-Office gilt als Garant für effizientes Arbeiten, weshalb viele Unternehmen entsprechende Strategien ins Auge fassen. Aber der Mensch ist ein soziales Wesen und verkümmert, wenn er sich alleine fühlt. Einsamkeit war bereits vor Beginn der Pandemie ein zunehmendes gesellschaftliches Problem, das sich im Laufe des letzten Jahres noch verstärkt hat. Virtuelle Meetings können die Beziehung, die Menschen zueinander entwickeln, wenn sie zusammen sind, nie vollständig replizieren.



Engagement und Produktivität: Vorteile und Herausforderungen

Engagement und Produktivität sind weitere wichtige Aspekte. Die Auswirkungen der Pandemie sind in diesen Bereichen allerdings etwas schwieriger zu interpretieren. In sieben der zehn an der Studie beteiligten Länder wurde Engagement als einer der fünf wichtigsten Aspekte genannt, die bei der Arbeit von zu Hause aus leiden. In allen Ländern war auch die Produktivität in den Top 5 der Dinge vertreten, die sich im Home-Office verschlechterten (außer in Mexiko, dort war sie auf Rang 6).

Gleichzeitig wurde die Möglichkeit, konzentriert und produktiv zu arbeiten (mit Ausnahme von Kanada, dort war sie auf Rang 6) als einer der fünf wichtigsten Aspekte genannt, die sich seit dem Übergang ins Home-Office verbessert hatten. Wie ist das möglich? Wie kann es sein, dass die Angestellten das Home-Office als produktiv und gleichzeitig weniger produktiv bewerten?

Die widersprüchlichen Ergebnisse zeigen ein weiteres Mal, dass die Mitarbeiter die Arbeit von zu Hause ganz unterschiedlich wahrnehmen und die Produktivität stark davon abhängt, wie sie das Home-Office empfinden. Die Steelcase-Forschungsteams konnten einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Arbeit im Home-Office und dem Engagement und der Produktivität feststellen. Engagement und Produktivität nahmen ab, wenn Angestellte nicht gerne von zu Hause aus arbeiten.

Dies verstärkte sich zusätzlich, wenn sie dennoch häufiger im Home-Office arbeiten mussten.

Die Unzufriedenheit mit dem Home-Office könnte die auf den ersten Blick gegensätzlich scheinenden Aussagen erklären und Aufschluss darüber geben, warum bei der Arbeit von zu Hause aus das Engagement und die Produktivität sowohl steigen als auch sinken können. Durchschnittlich 41 % der Angestellten weltweit sind nicht zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, was zu nachlassenden Werten in beiden Bereichen führen kann.

Eine Vielzahl an Faktoren hat Einfluss darauf, ob die Mitarbeiter im Home-Office zufrieden sind und somit produktiv arbeiten können. Zum Beispiel haben die Steelcase-Untersuchungen gezeigt, dass gute Büromöbel, insbesondere ein ergonomischer Stuhl, die Produktivität bei der Arbeit von zu Hause aus steigern können. In den USA verfügen aber nur 24 % der Angestellten über einen solchen Stuhl. Dies lässt Rückschlüsse darauf zu, dass fehlender körperlicher Komfort ablenkt und die Konzentration bei der Arbeit nachlässt. **Fazit: Es ist wichtig, einen Ort zu haben, an dem man nicht abgelenkt wird und sich konzentrieren kann - sowohl im Büro als auch zu Hause.**

Das Tempo bei der Entscheidungsfindung, die Klarheit über Zuständigkeiten sowie die Work-Life-Balance leiden auch bei der Arbeit von zu Hause aus. Diese Faktoren wirken sich wiederum auf Engagement und Produktivität aus. Wenn die Angestellten den Eindruck haben, dass es länger dauert, bis Entscheidungen getroffen werden, dass unklar ist, wer für was zuständig ist und sie länger benötigen, um dieselbe oder eine geringere Arbeitsmenge zu absolvieren, kann dies zu weniger Produktivität und vermindertem Einsatz fürs Unternehmen führen.

In jedem der zehn Länder ließen die Produktivität und das Engagement bei den Mitarbeitern nach, denen die Arbeit im Home-Office nicht wirklich gefiel. In den meisten Fällen lassen Engagement und Produktivität deutlich nach, je häufiger Angestellte von zu Hause aus arbeiten.

Vorteile und Herausforderungen des Home-Office nach Ländern

Die Mitarbeiter wurden gebeten, die drei Dinge zu nennen, die ihnen an der Arbeit von zu Hause aus am besten gefielen und die Dinge, die sich im Home-Office etwas oder deutlich verschlechterten.

Australien

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Keine Ablenkungen wie im Büro
- 3 Konzentriertes + produktives Arbeiten

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Produktivität
- 3 Engagement

China

Vorteil

- 1 Nutzung verschiedener Arbeitssettings
- 2 Wegfall des Arbeitswegs
- 3 Konzentriertes + produktives Arbeiten

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Tempo der Entscheidungsfindung
- 3 Produktivität

Deutschland

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Keine Ablenkungen wie im Büro
- 3 Konzentriertes + produktives Arbeiten

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Tempo der Entscheidungsfindung
- 3 Produktivität

Frankreich

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Konzentriertes + produktives Arbeiten
- 3 Mehr Flexibilität

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Produktivität
- 3 Klare Zuständigkeiten

Indien

Vorteil

- 1 Mehr Zeit für Sport und Gesundheit
- 2 Bessere Work-Life-Balance
- 3 Konzentriertes + produktives Arbeiten

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Tempo der Entscheidungsfindung
- 3 Work-Life-Balance

Vorteile und Herausforderungen des Home-Office nach Ländern (Fortsetzung)

Die Mitarbeiter wurden gebeten, die drei Dinge zu nennen, die ihnen an der Arbeit von zu Hause aus am besten gefielen und die Dinge, die sich im Home-Office etwas oder deutlich verschlechterten.

Kanada

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Keine Ablenkungen wie im Büro
- 3 Bessere Work-Life-Balance

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Klare Zuständigkeiten
- 3 Engagement

Mexiko

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Nutzung verschiedener Arbeitssettings
- 3 Zeit mit der Familie

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Work-Life-Balance
- 3 Innovation

Spanien

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Mehr Flexibilität
- 3 Keine Ablenkungen wie im Büro

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Work-Life-Balance
- 3 Innovation

Vereinigtes Königreich

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Keine Ablenkungen wie im Büro
- 3 Work-Life-Balance

Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Engagement
- 3 Tempo der Entscheidungsfindung

Vereinigte Staaten von Amerika

Vorteil

- 1 Wegfall des Arbeitswegs
- 2 Konzentriertes + produktives Arbeiten
- 3 Keine Ablenkungen wie im Büro

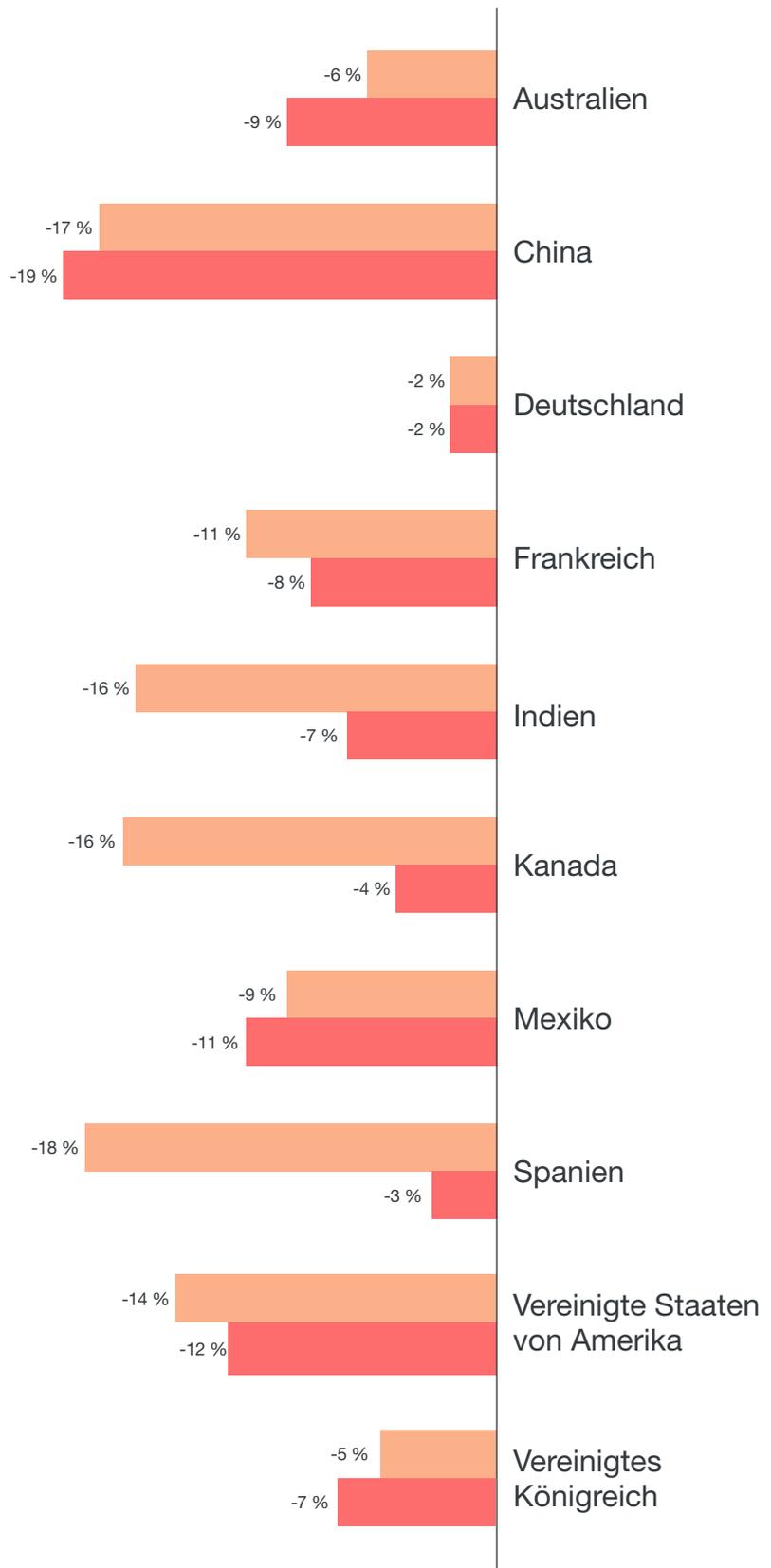
Herausforderung

- 1 Isolationsgefühl
- 2 Produktivität
- 3 Tempo der Entscheidungsfindung

Nachlassendes Engagement und Produktivität bei Angestellten, die ungern im Home-Office arbeiten

Wenn Angestellte Schwierigkeiten bei der Arbeit von zu Hause aus haben und dennoch häufiger im Home-Office arbeiten müssen, lässt ihre Leistung nach.

- Engagement
- Produktivität

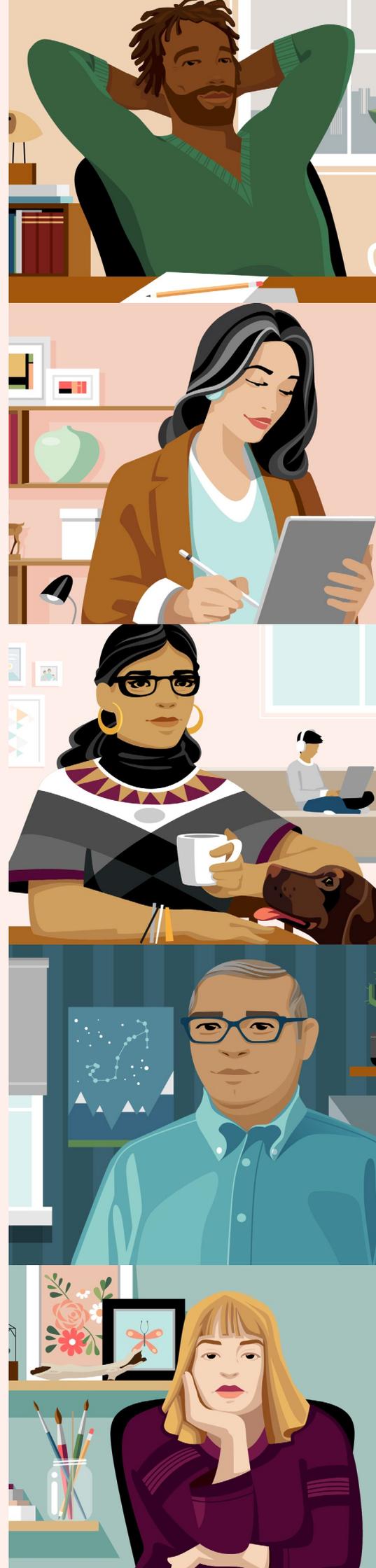


Von zu Hause aus arbeiten

Fünf Muster bei der Arbeit von zu Hause aus

Um im Detail zu verstehen, was die Mitarbeiter vom Home-Office halten, haben die Forschungsteams von Steelcase neben den quantitativen Datenerhebungen auch Interviews mit Angestellten in Nordamerika und Europa durchgeführt. Dabei konnten sie fünf Verhaltensmuster und Einstellungen in Bezug auf die Arbeit von zu Hause aus identifizieren. **Sie haben diese in Form von entsprechenden Personas charakterisiert.**

Es ist wichtig zu verstehen, dass man sich in mehreren dieser fünf Typen wiedererkennen kann. Die Charaktere wurden überzeichnet dargestellt. Ihre Darstellung verdeutlicht allerdings sehr gut, wie unterschiedlich verschiedene Menschen die Arbeit von zu Hause empfinden und welche Erwartungen sie hinsichtlich der Rückkehr an den Arbeitsplatz haben.





Überarbeiteter Betreuer Im Home-Office soll ich permanent widersprüchlichen Anforderungen gerecht werden

Diese Person schafft es kaum, den Aufgaben in der Arbeit und den familiären Anforderungen gerecht zu werden. Ihr vollgepackter Tag besteht aus Meetings, Tätigkeiten, die ihre volle Konzentration erfordern, Homeschooling und Haushalt. Erschöpfung und Schuldgefühle sind an der Tagesordnung. Gleichzeitig ist sie erleichtert, dass sie endlich zeigen darf, dass sie eine Familie hat und sich keine Sorgen mehr darüber machen muss, ob ihre Kinder im Videocall zu hören sind. Dieser Person fehlt das Büro vor allem, weil sie dort ihre häusliche Verantwortung hinter sich lassen und ihre Aufmerksamkeit gezielt auf ihre Aufgaben lenken kann. Dennoch gefällt ihr die Flexibilität, die das Home Office bietet, da die Familie am selben Ort ist, an dem die Arbeit stattfindet.



Autonomie Suchender Home-Office bedeutet Freiheit

Der Autonomie Suchende ist begeistert, jetzt in seinem eigenen Rhythmus arbeiten zu können, ohne dass ihm dabei ständig jemand über die Schulter sieht. Er fühlt sich daheim genauso produktiv wie im Büro, wenn nicht sogar mehr. Sein Wohlbefinden steigt zu Hause, denn er kann aus dem Fenster sehen, seine Körperhaltung beim Arbeiten verändern, gesunde Mahlzeiten zubereiten und Aktivitäten in den Arbeitstag einbauen, die ihm helfen, sich zu regenerieren, wie z.B. Zeit mit dem Haustier zu verbringen. Ihm gefällt besonders gut, dass er selbst bestimmen kann, wie er seinen Arbeitstag gestaltet und einen Zeitplan festlegen kann, der sowohl private Dinge als auch Arbeitsbelange berücksichtigt.



Erleichterter Selbstschützer Nur im Home-Office bin ich wirklich sicher

Covid-19 ist nicht die größte Sorge des Selbstschützers. Ihm liegt vor allem seine eigene psychologische Sicherheit am Herzen. Er ist überzeugt, dass sein Unternehmen eine feindselige Arbeitsumgebung geschaffen hat und empfindet die Arbeit von zu Hause aus als willkommene Auszeit vom Unternehmen, das ihn seiner Meinung nach nicht wertschätzt. Er ist weniger angespannt, dafür umso produktiver. Er kann sich jetzt auf seine Aufgaben konzentrieren, anstatt sich mit zwischenmenschlichen Beziehungen im Unternehmen auseinandersetzen zu müssen. Die Arbeit von zu Hause aus empfindet er als menschlicher, da er jetzt an einem Ort arbeiten kann, der ihm ‚gehört‘ und an dem er sich wohlfühlt.



Isolierter Zoom-Nutzer Home-Office ist eine einsame Angelegenheit

Diese Person lebt alleine. Es gibt keine äußere Struktur, die sie dazu anhält, eine gesunde Zeitplanung bei der Arbeit an den Tag zu legen. Sie möchte erst dann wieder ins Büro zurückkehren, wenn sie sich sicher ist, dass der Arbeitgeber alle notwendigen Vorkehrungen getroffen hat. Sie schätzt das Büro, da es Struktur bietet und ihr dabei hilft, eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben zu schaffen. Ihr Tag besteht aus einer nicht endenden Reihe von Zoom-Videocalls, aber trotz der permanenten Interaktion fühlt sie sich isoliert. Ihr fehlen die persönlichen und beruflichen Begegnungen mit ihren Kollegen - das ist auch der wichtigste Grund, weshalb sie wieder ins Büro zurückkehren möchte. Die Beziehung zu ihren Kollegen und das freundschaftliche Netzwerk in der Arbeit erleichtern ihr den Umgang mit Herausforderungen.



Frustrierter kreativer Netzwerker Im Home-Office kommen sowohl das Privatleben als auch die Arbeit zu kurz

Diese Person hat gemischte Gefühl in Bezug auf die Rückkehr ins Büro. Sie verbringt den Großteil der Arbeitszeit damit, andere zu coachen, gemeinsam Neues zu erarbeiten und Ergebnisse zusammenzuführen - alles Aufgaben, die im Büro besser aufgehoben wären und am besten in größeren Gruppen bearbeitet werden. Zwar sehnt sie sich nach den Vorteilen des Büros, glaubt aber, dass es noch nicht sicher ist, zurückzukehren. Sie ist sehr schnell mit den digitalen Tools zurechtgekommen. Diese reichen ihr aber nicht - virtuelle Technologien sind immer noch nicht wirklich geeignet für kreative Zusammenarbeit und informelle, spontane Interaktionen, um Silos zu zerschlagen. Die Pandemie ist für diese Person eine immense Herausforderung. Sie fühlt sich abgeschnitten - die persönlichen Interaktionen, die ihre Arbeit voranbringen, fehlen ihr einfach zu sehr. Da nur wenige Tools zur Verfügung stehen und sie über zu wenig Erfahrung in der Anwendung verfügt, ist sie zu Aufgaben übergegangen, die sie alleine von zu Hause aus ausüben können.

Erste Welle des Arbeitsplatzwandels: Die hybride Zukunft

In der Presse ist momentan häufiger zu hören, dass Arbeitsplätze im Unternehmen jetzt überflüssig sind, da die Menschen komplett zur Arbeit im Home-Office übergehen werden. Aber Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass in Zukunft eine umfassendere, hybride Herangehensweise genutzt werden wird. Die meisten Angestellten planen, den Großteil der Arbeitszeit im Unternehmen zu verbringen, aber sie erwarten in Zukunft dennoch mehr Flexibilität vom Unternehmen.

Eine flexiblere Herangehensweise an die Arbeit

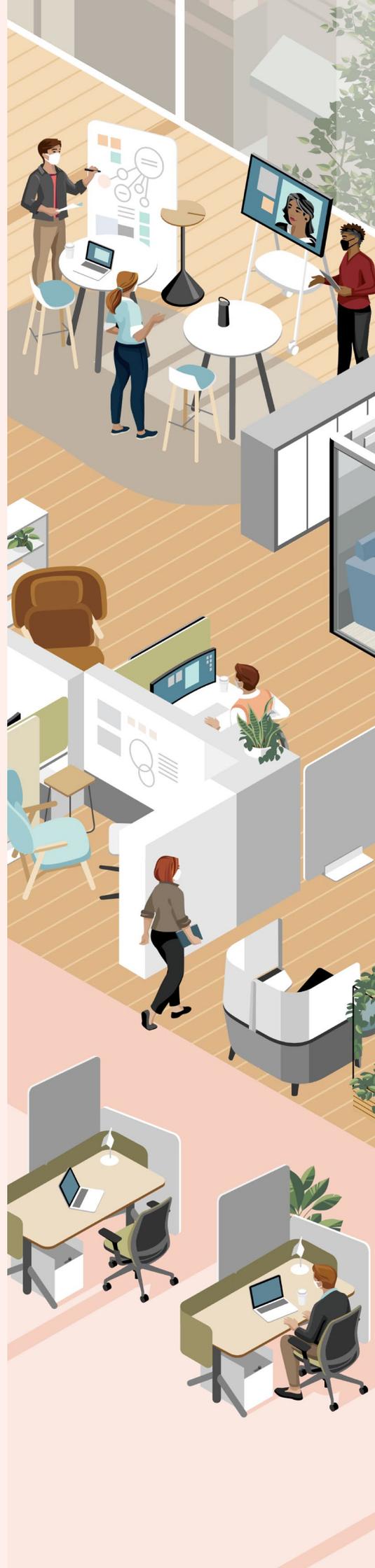
Der lange Zeitraum der Arbeit von zu Hause aus hat gezeigt, dass das Home-Office ein realistisches Element der Arbeitsplatzstrategie sein kann. Hierfür muss allerdings jedes Unternehmen seine Kultur, Prozesse, technologische Infrastruktur und Immobilienstrategie prüfen.

Nachdem Sie monatelang von zu Hause aus gearbeitet haben, erwarten die Angestellten, dass sie - zumindest teilweise - weiterhin im Home-Office arbeiten können. Wie häufig sie dies tun möchten, variiert stark, weshalb Führungskräfte sich Gedanken darüber machen müssen, welche Vorgehensweise für einzelne Mitarbeiter, Teams und das ganze Unternehmen am sinnvollsten ist.

Die Mehrheit der Mitarbeiter möchte künftig den Großteil der Zeit im Büro arbeiten und nicht mehr als einen Tag pro Woche im Home-Office verbringen. In den meisten Ländern möchte die Mehrheit der Angestellten einen Tag pro Woche oder weniger von zu Hause aus arbeiten.

Die Befragten in Frankreich und Deutschland, Ländern mit einer starken Präsenzkultur, erwarten am wenigsten, dass sie von zu Hause aus arbeiten werden. Die Angestellten in Indien und Mexiko wiederum erwarten häufiger im Home-Office arbeiten zu können. Hier sollten Führungskräfte jedoch Vorsicht walten lassen: In beiden Ländern sanken Produktivität und Engagement, je länger die Angestellten, die nicht wirklich zufrieden mit der Arbeit im Home-Office waren, von zu Hause aus arbeiteten. Es gilt somit, gründlich abzuwägen, welche Home-Office-Strategie am besten geeignet ist.

Die Mehrheit der Mitarbeiter möchte den Großteil der Zeit im Büro arbeiten und nicht mehr als einen Tag pro Woche im Home-Office verbringen.



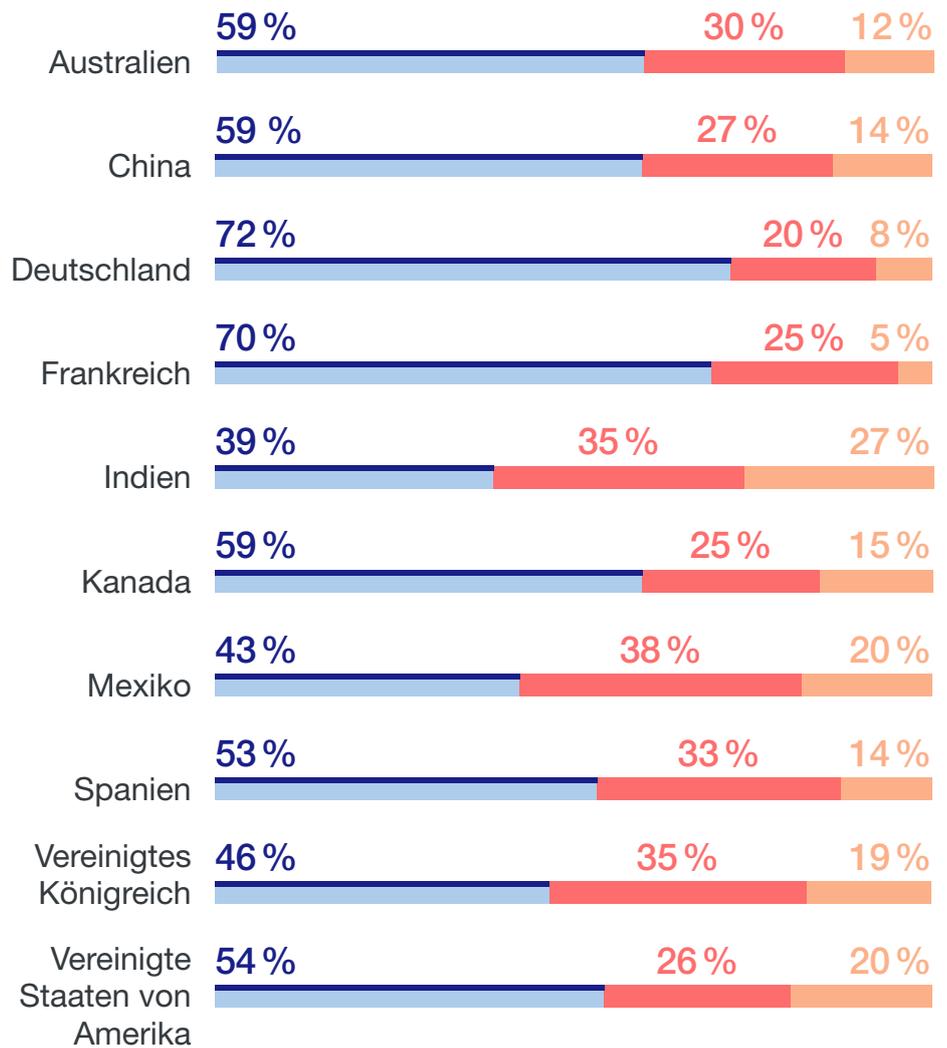
Wie häufig die Mitarbeiter erwarten, von zu Hause aus zu arbeiten

In den meisten Ländern erwartet die Mehrheit der Mitarbeiter, nach der Pandemie einen Tag pro Woche oder weniger von zu Hause aus zu arbeiten.

- 1 Tag pro Woche oder weniger
- 2-3 Tage pro Woche
- 4-5 Tage pro Woche

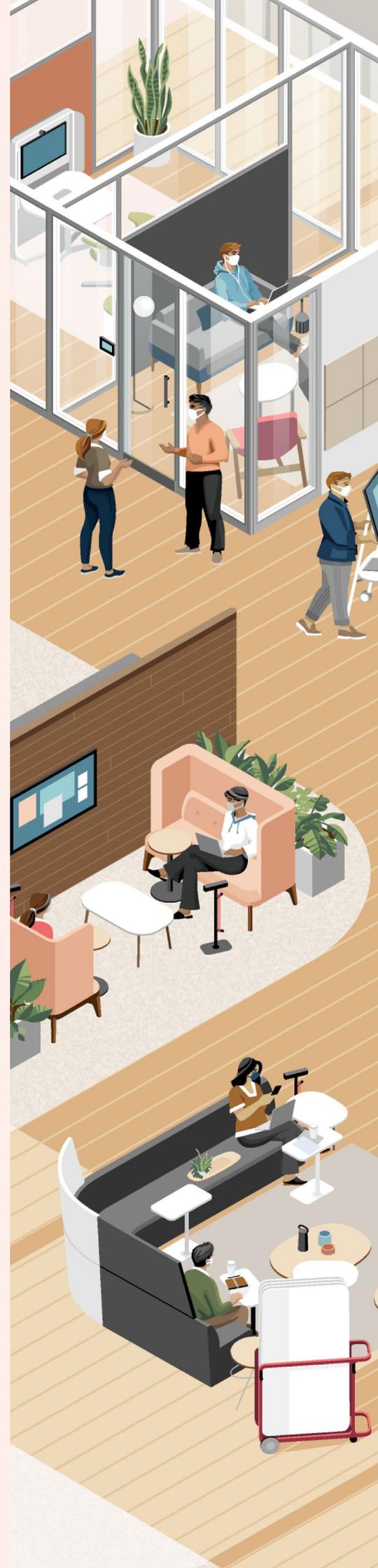
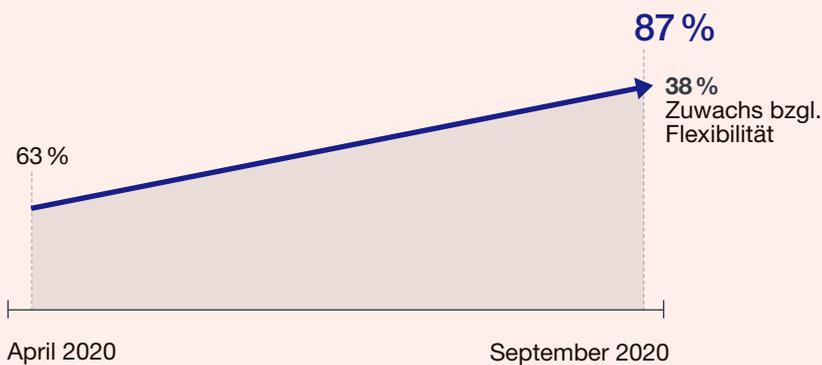
Anmerkung: Aufgrund geringer Rundungsfehler ergibt das Gesamtergebnis aller Länder nicht exakt 100 %.

☉ **Auffällig: Von allen Ländern erwarten in Frankreich und Deutschland die wenigsten Mitarbeiter, von zu Hause aus zu arbeiten. In Indien erwarten besonders viele Angestellte, von zu Hause aus arbeiten zu können.**



Führungskräfte rechnen mit mehr Flexibilität

Die Unternehmen haben verstanden, dass die Angestellten das Home-Office als Option erwarten und reagieren entsprechend. Zu Beginn der Pandemie hatten es viele Unternehmen nicht für nötig gehalten, ihre Vorgehensweise in dieser Hinsicht anzupassen. Inzwischen geben 87 % der Führungskräfte an, dass sie in Zukunft mehr Flexibilität ermöglichen möchten, was Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise angeht. Dies entspricht einem Anstieg um 38 % seit April 2020. In vielen Ländern möchten mehr Unternehmen flexiblere Arbeitsrichtlinien schaffen.

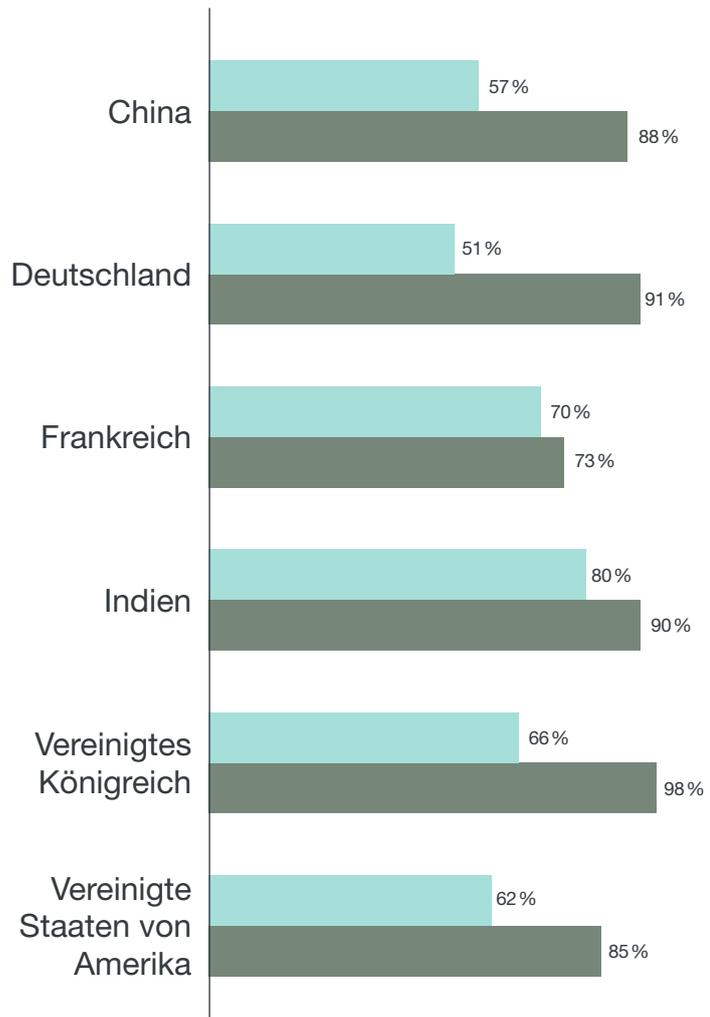


Führungskräfte rechnen mit Einsatz flexiblerer Arbeitsstrategien

Eine steigende Anzahl an Führungskräften erwartet, dass ihre Angestellten mehr Auswahl und Kontrolle darüber haben werden, ob sie zu Hause oder anderswo arbeiten.

- April 2020
- September 2020

Anmerkung: Die Studie wurde in nur sechs Ländern durchgeführt. Folgende Länder waren nicht beteiligt: Australien, Kanada, Mexiko und Spanien.



Das neue hybride Modell

Der lange Zeitraum, in dem wir von zu Hause aus gearbeitet haben, hat gezeigt, dass nicht das Home-Office allein, sondern ein hybrider Ansatz in Bezug auf den Arbeitsort gefragt ist. Große Unternehmen sind dabei, die richtige Arbeitsplatzstrategie für ihre Angestellten zu finden. Reine Home-Office-Modelle sind sehr unwahrscheinlich. Stattdessen wird künftig eher ein flexiblerer Ansatz verfolgt werden.

Die Anzahl der Unternehmen, die davon ausgehen, dass ihre Mitarbeiter in Zukunft ausschließlich von zu Hause aus arbeiten werden, hat sich seit Beginn der Pandemie nur um 2 % erhöht. Fast ein Viertel aller Unternehmen möchte seine Büros weiterhin als Hauptarbeitsplatz nutzen. Die Mehrheit der Firmen plant eine hybride Herangehensweise, bei der die Angestellten von zu Hause aus, im Büro oder an einem sogenannten Third Place, einem alternativen Arbeitsplatz, arbeiten können.

Einige Unternehmen ziehen als Third Places verschiedene Optionen außerhalb des hauptsächlich genutzten Unternehmenskomplexes in Betracht. Da der Wegfall des Arbeitswegs der Hauptgrund dafür ist, dass die Mitarbeiter im Home-Office bleiben möchten, beschäftigen sich Unternehmen damit, Möglichkeiten zu schaffen, damit die Angestellten in der Nähe ihres Zuhauses arbeiten können. Dazu gehören zum Beispiel Satellitenarbeitsplätze oder Co-Working Spaces. Führungskräfte ziehen hierfür einen Mix aus gekauften, gemieteten, geleasteten Arbeitsplätzen und Co-Working-Optionen in Betracht.

Fast ein Viertel aller Unternehmen wird weiterhin das Büro als Hauptarbeitsplatz nutzen. Die Mehrheit plant eine hybride Herangehensweise in Bezug auf den Arbeitsort, sodass die Angestellten sowohl von zu Hause als auch im Büro arbeiten können.



23 %
im Büro



72 %
Hybrid



5 %
im Home-Office

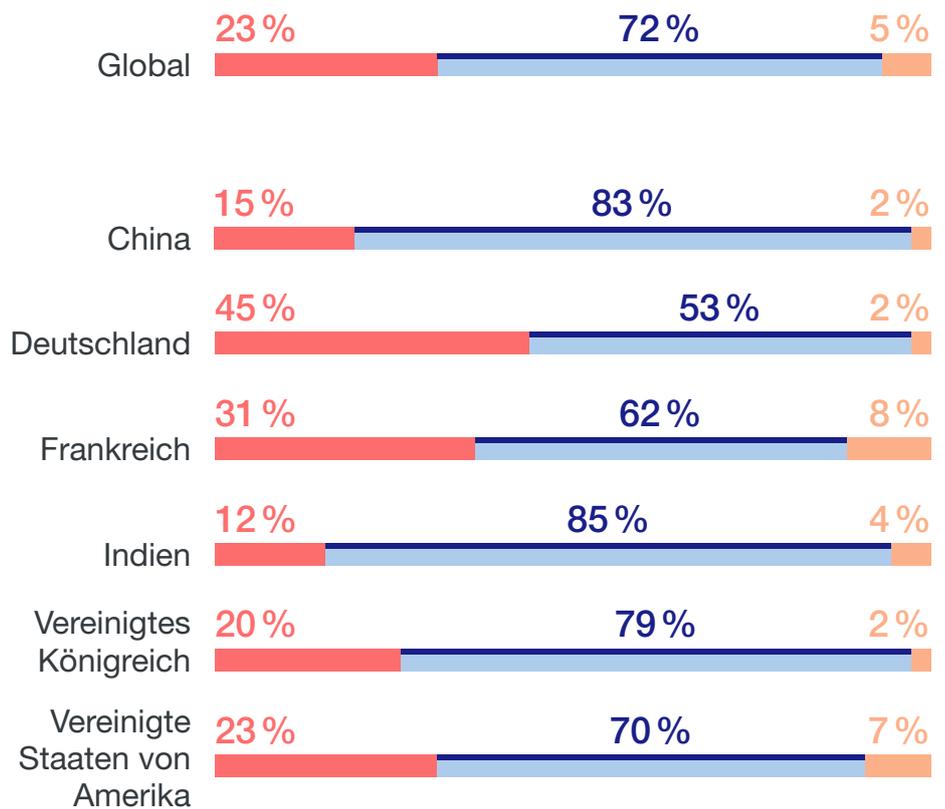
Anmerkung: Die Prozentangaben beziehen sich auf den globalen Durchschnitt.

Führungskräfte rechnen mit Anstieg hybrider Arbeitsformen

Bei ihrer Befragung dazu, wie sie sich die Arbeit und den Arbeitsplatz nach Ende der Pandemie vorstellen, konnten sich die meisten Führungskräfte drei Herangehensweisen vorstellen - wobei die meisten ein hybrides Modell in Betracht ziehen, bei dem ein Teil der Zeit im Unternehmen und der Rest der Zeit im Home-Office oder an einem anderen Arbeitsplatz (Third Place) verbracht wird.

- Im Büro
- Hybrid
- Im Home-Office

Anmerkung: Die Studie wurde in nur sechs Ländern durchgeführt. Folgende Länder waren nicht beteiligt: Australien, Kanada, Mexiko und Spanien.



- ☉ **Auffällig: In Frankreich und Deutschland wird die Aussage der Angestellten, dass sie nicht planen, viel von zu Hause aus zu arbeiten, von den Führungskräften bestätigt, die davon ausgehen, dass ihre Mitarbeiter hauptsächlich im Büro arbeiten werden. In Indien, China und dem Vereinigten Königreich ist die Wahrscheinlichkeit des Übergangs zu einem hybriden Modell, bei dem mehr Angestellte von zu Hause aus arbeiten, sehr viel höher.**

Veränderte Erwartungen der Angestellten

Nachdem sie monatelang aufgrund der Pandemie von zu Hause aus gearbeitet haben, wissen die Angestellten jetzt besser als je zuvor, was sie von ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsplatz erwarten. Sie haben jetzt andere - auch höhere - Erwartungen an ihren Arbeitgeber und wünschen sich eine deutlich bessere Arbeitsumgebung und -atmosphäre, als die bisherige.

Die gebündelten Erkenntnisse mehrerer Steelcase-Studien zeigen, welche fünf Aspekte für die Mitarbeiter in Bezug auf den Arbeitsplatz besonders wichtig sind. Diese haben sich zum Teil bereits vor der Pandemie abgezeichnet. Durch die Arbeit im Home-Office wurden sie jedoch deutlich sichtbarer und haben schnell an Bedeutung gewonnen.

Die fünf wichtigsten Aspekte:

- Sicherheit
- Zugehörigkeit
- Produktivität
- Komfort
- Kontrolle

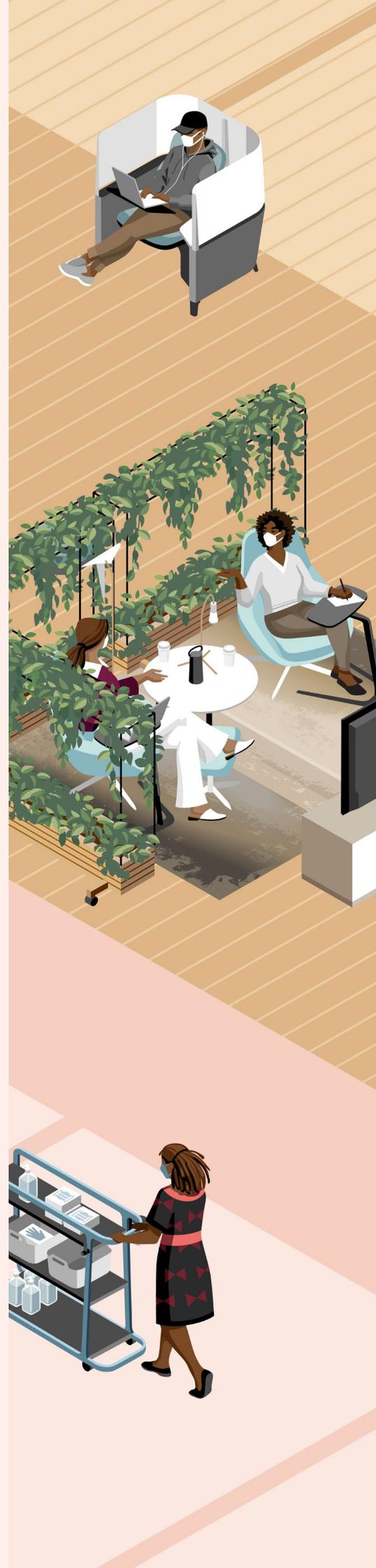
Sicherheit

In Zeiten von Covid-19 hat der Sicherheitsaspekt stark an Bedeutung gewonnen. Er ist für Angestellte weltweit der ausschlaggebende Punkt, wenn es um die Rückkehr ins Unternehmen geht. Damit die Mitarbeiter wieder beruhigt ins Büro zurückkehren können, müssen sie sich sicher fühlen und die Arbeitsbereiche müssen so sicher wie nur möglich gestaltet werden.

Die Befragten sorgen sich am meisten um die Luftqualität, die Einhaltung der neuen Sicherheitsvorkehrungen und die allgemeine Sauberkeit. Sie müssen darauf vertrauen können, dass ihre Arbeitsumgebung sicher ist und ihr Arbeitgeber und ihre Kollegen alles in ihrer Macht Stehende tun, um zu einem sicheren Arbeitsplatz beizutragen.

„Ich versuche, genau zu planen, an welchen Tagen ich im Büro bin. An manchen Tagen sind viele Leute da, die sich meiner Meinung nach nicht immer an die Regeln halten. Wir sind oft so nah beinander, dass ich mich unwohl fühle... Je mehr Menschen, umso höher das Risiko.“

Studienteilnehmerin



Veränderte Erwartungen der Mitarbeiter

Neue Prioritäten im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit

Die Befragten sollten einstufen, welche der acht genannten Aspekte für die Rückkehr ins Büro für sie am wichtigsten waren.

Alle Aspekte sind nach Land aufgelistet, wobei 1 sich auf den wichtigsten und 8 sich auf den unwichtigsten Aspekt bezieht.

- 1 Am höchsten eingestuft
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8 Am niedrigsten eingestuft

	AU	CA	CN	DE	ES	FR	IN	MX	UK	US
Einhaltung der Sicherheitsvorgaben	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2
Luftqualität	5	2	4	1	2	3	2	2	3	1
Sauberkeit der Umgebung	3	3	1	2	5	5	4	3	2	3
Physischer Abstand / Abgrenzungen	2	4	3	4	3	2	5	4	5	4
Besuchervorschriften	6	5	5	5	4	4	3	5	6	6
Dichte der Menschen im Gebäude insgesamt	4	6	6	8	6	6	7	7	4	5
Sicherer Zugang zu Essen und Getränken	7	7	7	7	8	8	6	8	8	7
Verfügbarkeit von informellen Treffpunkten	8	8	8	6	7	7	8	6	7	8

- ☉ **Auffällig:** In fast jedem Land machten sich die Angestellten am meisten Gedanken zur Luftqualität, der Einhaltung der neuen Sicherheitsvorkehrungen und der allgemeinen Sauberkeit der Arbeitsumgebung.

Zugehörigkeit

Menschen haben ein fundamentales Bedürfnis nach Zugehörigkeit - es ist uns in die Wiege gelegt und war bereits vor der Pandemie sehr wichtig. Der Erreger SARS-CoV-2 hat dazu geführt, dass sich viele Menschen sehr isoliert fühlten und das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen wichtiger wurde als je zuvor.

In jedem Land zählten der Anschluss an andere Menschen und das Gefühl, gemeinsame Ziele zu verfolgen, zu den wichtigsten Gründen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Im Rahmen der Studien wurde versucht festzustellen, was Gemeinschaft am Arbeitsplatz ausmacht. Dazu wurden Parameter wie Sinnhaftigkeit, Zugehörigkeit, Resilienz, Vertrauen und Inklusivität betrachtet. Ein Gemeinschaftsgefühl wirkt sich nicht nur positiv auf das Wohlbefinden des einzelnen Mitarbeiters aus, sondern schlägt sich auch in guten Geschäftsergebnissen nieder. **Ob sich die Angestellten als Teil einer Gemeinschaft sehen, ist einer der wichtigsten Indikatoren für Produktivität, Engagement, Innovation und Leistungsbereitschaft im Unternehmen.**

Gemeinschaft zu erschaffen und zu gestalten, auch wenn die Mitarbeiter nicht gemeinsam im Unternehmen arbeiten können, erfordert viel Einsatzbereitschaft. Und je häufiger die Angestellten im Home-Office arbeiten, umso schwieriger wird es.

Die Angestellten, die häufiger von zu Hause aus arbeiten, zeigen niedrigere Werte bei allen Parametern des Gemeinschaftsgefühls. Umgekehrt gilt dasselbe: Je seltener die Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten, umso größer das Gemeinschaftsgefühl.

Eine Büroumgebung kann bewusst so angelegt werden, dass sie das Gemeinschaftsgefühl stärkt. Drei Attribute haben hierbei weltweit einen großen Einfluss:

- Im Büro gibt es Bereiche, in denen die Führungskräfte anwesend sind; die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sie direkt anzusprechen.
- Es gibt Bereiche, die soziale Interaktionen fördern und das Zugehörigkeitsgefühl stärken.
- Es gibt stimulierende und inspirierende Arbeitsbereiche, die den Ideenfluss und einen kreativen Umgang mit Problemen fördern.

„Ich freue mich darauf, wieder mit meinen Kollegen zum Mittagessen zu gehen. Ich bin immer mit derselben Gruppe essen gegangen. Es ist sehr wichtig für mich, Rückmeldung von anderen zu meiner Arbeit zu erhalten. Deshalb habe ich mich häufig mit anderen auf einen Kaffee getroffen. Es ist viel schwieriger, das per Zoom zu machen.“

Studienteilnehmerin



Veränderte Erwartungen der Mitarbeiter

Die fünf wichtigsten Gründe für die Rückkehr ins Büro

Die Angestellten wählten die fünf wichtigsten Gründe, weshalb sie ins Büro zurückkehren wollten.

- 1 Am höchsten eingestuft
- 2
- 3
- 4
- 5 Am niedrigsten eingestuft

	AU	CA	CN	DE	ES	FR	IN	MX	UK	US
Kontakt zu Kollegen vertiefen	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1
Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen	2	5	2	5	3	2	2		2	2
Arbeiten in ruhiger, professioneller Umgebung	4	3	3	4	5	4	1	1		3
Direkte Zusammenarbeit mit anderen	3	2	5	3	4			4	3	4
Zugang zu Tools und Technologie	5	4				5		3	4	
Zugang zu Papier und Akten					2	3		5		5
Arbeitsumgebung mit vielen verschiedenen Arbeitsbereichen			1				5			
Anschluss an Führungskräfte bzw. Sichtbarkeit				2			3			
Bedürfnis nach Tapetenwechsel									5	

Produktivität

Die Menschen möchten das Gefühl haben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zu leisten. Dieser Wunsch hat sich im Laufe der Coronakrise noch verstärkt.

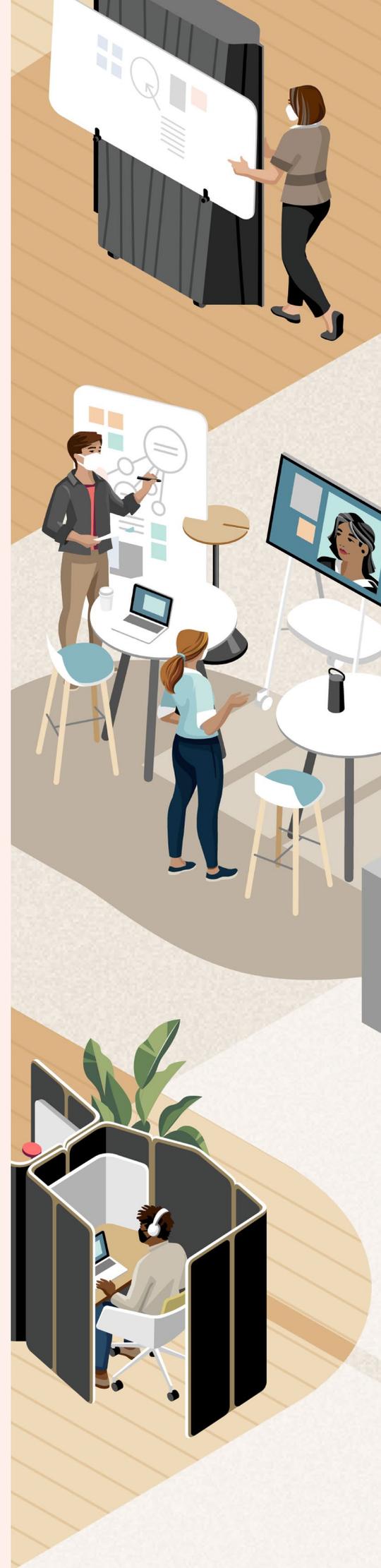
Vor Beginn der Pandemie fiel den Angestellten die Arbeit im Büro dann schwer, wenn der Mangel an Privatsphäre ein konzentriertes Arbeiten verhinderte. Momentan wird viel darüber diskutiert, ob die Arbeitsumgebungen in den Unternehmen ausschließlich für Gruppenaktivitäten und zur Zusammenarbeit genutzt werden sollten. **Unsere Forschungsergebnisse zeigen allerdings, dass sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte Arbeitsplätze benötigen, die für Fokus-, aber auch für Teamarbeit geeignet sind.**

Kreatives und innovatives Arbeiten sowie die Bearbeitung komplexer Probleme setzen voraus, dass ein reibungsloser Übergang von Fokus- zu Teamarbeit (,Ich' zu ,Wir') möglich ist. Unternehmen sollten deshalb Arbeitsumgebungen bieten, die beides ermöglichen und den Übergang zwischen unterschiedlichen Arbeitsmodi erleichtern.

In den meisten Ländern wünschen sich die Angestellten - noch mehr als die Führungskräfte - Arbeitsorte, an denen man fokussiert arbeiten kann. Der Grund hierfür dürfte darin liegen, dass ihre Ausstattung im Home-Office nicht optimal ist, ihnen zu Hause kein guter Schreibtisch, ergonomischer Stuhl oder zweiter Monitor zur Verfügung steht.

„Wir erzielen bei der virtuellen Zusammenarbeit nicht dieselben Resultate. Es ist viel schwieriger, auf Distanz eine natürliche Unterhaltung zu führen. Wenn man zusammen im selben Raum ist, kann man gemeinsam Notizen machen und die Körpersprache der anderen besser interpretieren. Wir gehen nicht in die Tiefe (bei der Arbeit von zu Hause aus).“

Studienteilnehmer



Veränderte Erwartungen der Mitarbeiter

Was den Angestellten künftig im Büro am wichtigsten sein wird

Die Angestellten gaben an, welche fünf Elemente der Arbeitsplatz bei ihrer Rückkehr aufweisen sollte.

- ☉ **Auffällig: Nur in Frankreich und Spanien rangiert Fokus nicht unter den Top 5. Die Forscher weisen darauf hin, dass das Gefühl der Isolation bei der Arbeit von zu Hause aus in Spanien stärker war als in jedem anderen Land und dass der Lockdown in Frankreich besonders hart war, weshalb für die Menschen dieser beiden Länder für die Rückkehr ins Büro am wichtigsten war, wieder mehr Zeit mit anderen zu verbringen.**

Australische Führungskräfte: Erholung, Zugang zu Tools und die Möglichkeit, Räume zu buchen waren gleichrangig mit Fokus, sozialem Austausch, der Arbeitsplatzkultur und der Möglichkeit, Kundenbesuche abzuhalten.

Deutsche Führungskräfte: Lernen, Zugehörigkeit zum Arbeitsplatz und eine Auswahl an inspirierenden Räumen sind gleichrangig mit dem Wunsch, das Netzwerk auszubauen und zu pflegen und fokussiert zu arbeiten.

Französische Führungskräfte: Erholung und ein Zugehörigkeitsgefühl stehen in Zusammenhang mit Teamzugehörigkeit und Zusammenarbeit.

Australien

Angestellte

1 Zusammenarbeit

2 Teamzugehörigkeit

3 Zugang zu Tools

4 Arbeitsplatzkultur

5 Fokus/Konzentration

China

Angestellte

1 Zusammenarbeit

2 Soziale Interaktionen

3 Erholung

4 Fokus/Konzentration

5 Zugang zu Tools

Deutschland

Angestellte

1 Soziale Interaktionen

2 Zusammenarbeit

3 Zugang zu Tools

4 Fokus/Konzentration

5 Teamzugehörigkeit

Frankreich

Angestellte

1 Zusammenarbeit

2 Soziale Interaktionen

3 Zugang zu Tools

4 Teamzugehörigkeit

5 Kundenbesuche abhalten

Führungskräfte

1 Lernen

2 Fokus/Konzentration ☉

3 Soziale Interaktionen ☉

4 Kundenbesuche abhalten ☉

5 Arbeitsplatzkultur ☉

Führungskräfte

1 Zusammenarbeit

2 Berufliches Fortkommen

3 Lernen

4 Soziale Interaktionen

5 Zugang zu Tools

Führungskräfte

1 Berufliches Fortkommen

2 Teamzugehörigkeit

3 Zugang zu Tools

4 Netzwerk ausbauen und pflegen ☉

5 Fokus/Konzentration ☉

Führungskräfte

1 Soziale Interaktionen

2 Netzwerk ausbauen und pflegen

3 Kundenbesuche abhalten

4 Teamzugehörigkeit ☉

5 Zusammenarbeit ☉

Veränderte Erwartungen der Mitarbeiter

Was den Angestellten künftig im Büro am wichtigsten sein wird (Fortsetzung)

Die Angestellten gaben an, welche fünf Elemente der Arbeitsplatz bei ihrer Rückkehr aufweisen sollte.

© **Auffällig:**

Kanadische Führungskräfte: Ein vielfältiges Raumangebot und die Möglichkeit, Kunden zu empfangen sind hier gleichrangig mit sozialem Austausch, Lernmöglichkeiten und Fokus.

Spanische Führungskräfte: Sozialer Austausch ist gleichrangig mit Lernen und Zusammenarbeit.

Indien

Angestellte

- 1 Lernen
- 2 Zusammenarbeit
- 3 Zugang zu Tools
- 4 Arbeitsplatzkultur
- 5 Berufliches Fortkommen

Kanada

Angestellte

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Teamzugehörigkeit
- 3 Fokus/Konzentration
- 4 Zugang zu Tools
- 5 Zugehörigkeit zum Arbeitsplatz

Mexiko

Angestellte

- 1 Lernen
- 2 Zusammenarbeit
- 3 Zugang zu Tools
- 4 Berufliches Fortkommen
- 5 Kundenbesuche abhalten

Spanien

Angestellte

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Soziale Interaktionen
- 3 Zugang zu Tools
- 4 Lernen
- 5 Kundenbesuche abhalten

Führungskräfte

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Zugang zu Tools
- 3 Lernen
- 4 Teamzugehörigkeit
- 5 Berufliches Fortkommen

Führungskräfte

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Zugang zu Tools
- 3 Soziale Interaktionen
- 4 Lernen
- 5 Fokus/Konzentration

Führungskräfte

- 1 Berufliches Fortkommen
- 2 Zugang zu Tools
- 3 Netzwerk ausbauen und pflegen
- 4 Teamzugehörigkeit
- 5 Kundenbesuche abhalten

Führungskräfte

- 1 Kundenbesuche abhalten
- 2 Zugang zu Tools
- 3 Teamzugehörigkeit
- 4 Lernen
- 5 Zusammenarbeit

Veränderte Erwartungen der Mitarbeiter

Was den Angestellten künftig im Büro am wichtigsten sein wird (Fortsetzung)

Die Angestellten gaben an, welche fünf Elemente der Arbeitsplatz bei ihrer Rückkehr aufweisen sollte.

☉ **Auffällig:**

Führungskräfte im Vereinigten Königreich: Lernen, eine Auswahl inspirierender Arbeitsplätze, Zugehörigkeit zum Arbeitsplatz, Möglichkeit, Kunden zu empfangen und Zugang zu Tools ist gleichrangig mit Zusammenarbeit.

Vereinigtes Königreich

Angestellte

- 1 Teamzugehörigkeit
- 2 Zusammenarbeit
- 3 Zugang zu Tools
- 4 Fokus/Konzentration
- 5 Arbeitsplatzkultur

Führungskräfte

- 1 Berufliches Fortkommen
- 2 Soziale Interaktionen
- 3 Teamzugehörigkeit
- 4 Arbeitsplatzkultur
- 5 Zusammenarbeit ☉

Vereinigte Staaten von Amerika

Angestellte

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Zugang zu Tools
- 3 Fokus/Konzentration
- 4 Teamzugehörigkeit
- 5 Zugehörigkeit zum Arbeitsplatz

Führungskräfte

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Kundenbesuche abhalten
- 3 Netzwerk ausbauen und pflegen
- 4 Fokus/Konzentration
- 5 Soziale Interaktionen

Komfort

Das Bedürfnis nach Komfort und Wohlbefinden ist auf allen Ebenen - körperlich, kognitiv und emotional - gestiegen und die Mitarbeiter gehen davon aus, dass ihr Unternehmen diesem Aspekt bei ihrer Rückkehr ins Büro Beachtung schenkt.

Diejenigen, die das Home-Office als komfortabel empfanden, weil die Atmosphäre entspannter war oder weil sie ihren Arbeitsbereich ihren Wünschen gemäß einrichten konnten, wünschen sich, dass dies auch im Büro möglich ist.

Diejenigen, die die Arbeit von zu Hause aus als unkomfortabel empfanden, freuen sich auf eine Arbeitsumgebung, die mit einem ganzheitlichen Designansatz, der ihren Komfort berücksichtigt, geschaffen wurde. Nachdem sie am Küchentresen, vom Sofa oder sogar Bett aus gearbeitet haben, sind sie sich der negativen körperlichen Auswirkungen akut bewusst.

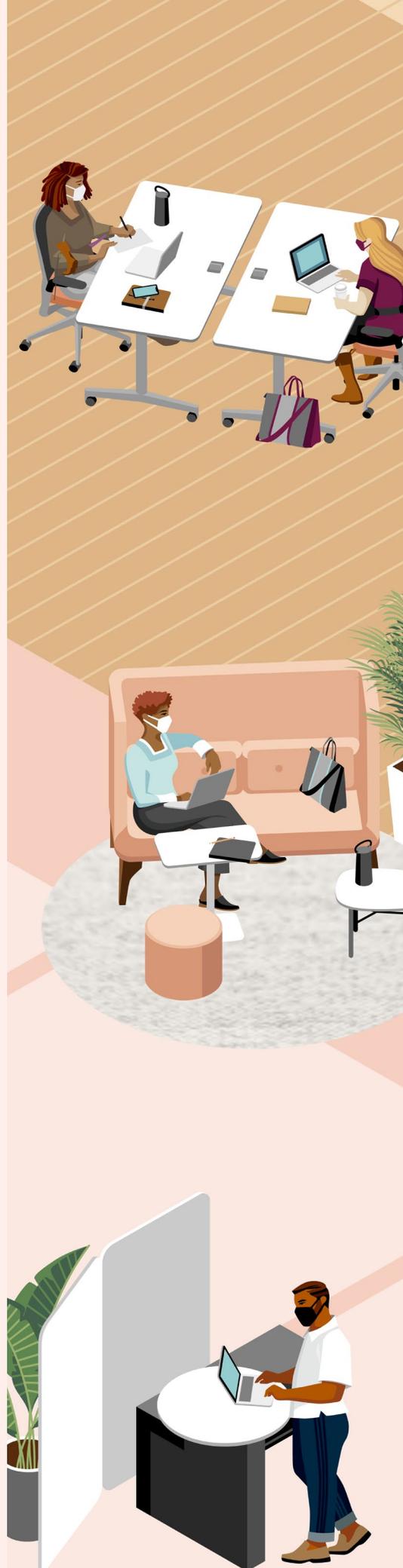
Ergonomische Beschwerden waren der wichtigste körperliche Grund dafür, dass die Menschen in den meisten Ländern im Home-Office ihre Aufgaben nicht so gut wie sonst erledigen konnten. Belastungen wie Ablenkungen, die Fürsorge für andere zu tragen sowie Probleme mit Technologie und Tools zählten weltweit auch zu den größten kognitiven und emotionalen Problemen.

Bezüglich kognitiver Belastungen nannten neun von zehn Ländern eine „ruhige, professionelle Umgebung“ als einen der fünf wichtigsten Gründe für die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Lärm, visuelle Ablenkungen oder das Wissen, dass bestimmte Arbeiten im Haushalt anstehen, sind bei der Arbeit im Home-Office permanente Herausforderungen.

In emotionaler Hinsicht wünschen sich die Angestellten, dass das Unternehmen bei ihrer Rückkehr etwas tut, um den Teamzusammenhalt zu stärken, eine Verbindung zur Unternehmenskultur herzustellen und den sozialen Austausch zu ermöglichen. Für die Mitarbeiter in Deutschland, Frankreich, Spanien und China ist es besonders wichtig, dass soziale Zusammenkünfte ermöglicht werden, was möglicherweise daran liegt, dass diese Länder zur Bekämpfung der Pandemie besonders strengen Beschränkungen unterworfen waren.

„Am Anfang war es in Ordnung, dass alles improvisiert war. Ich kam mit dem Steh- und Klapptisch klar. Nach eineinhalb Monaten ging es nicht mehr, ich hatte starke Rückenschmerzen. Der Barhocker schien Okay zu sein, bis mir auffiel, dass ich die ganze Zeit gekrümmt dsaß. So konnte es nicht weitergehen.“

Studienteilnehmer



Veränderte Erwartungen der Mitarbeiter

Was die Produktivität zu Hause beeinträchtigt

Die Mitarbeiter gaben die drei Dinge an, die hauptsächlich dafür verantwortlich waren, dass ihre Produktivität bei der Arbeit von zu Hause aus litt.

☉ **Auffällig:**
In Kanada, ebenfalls auf dem geteilten dritten Rang: Möglichkeit, die Arbeitsumgebung selbst zu gestalten und anzupassen. Akustische und visuelle Ablenkungen.

In Indien, ebenfalls auf dem geteilten dritten Rang: Möglichkeit, die Arbeitsumgebung selbst zu gestalten und anzupassen

Australien

- 1 Ergonomische Beschwerden
- 2 Probleme mit Technologie + Geräten
- 3 Ablenkende Geräuschkulisse

Deutschland

- 1 Ergonomische Beschwerden
- 2 Ablenkende Geräuschkulisse
- 3 Einfluss auf die Arbeitsumgebung nehmen

Indien

- 1 Fürsorge für andere tragen
- 2 Probleme mit Technologie + Geräten
- 3 Ablenkende Geräuschkulisse ☉

Mexiko

- 1 Ablenkende Geräuschkulisse
- 2 Visuelle Ablenkungen
- 3 Fürsorge für andere tragen

Vereinigtes Königreich

- 1 Ergonomische Beschwerden
- 2 Einfluss auf die Arbeitsumgebung nehmen
- 3 Visuelle Ablenkungen

China

- 1 Probleme mit Technologie + Geräten
- 2 Einfluss auf die Arbeitsumgebung nehmen
- 3 Fürsorge für andere tragen

Frankreich

- 1 Probleme mit Technologie + Geräten
- 2 Ergonomische Beschwerden
- 3 Fürsorge für andere tragen

Kanada

- 1 Ergonomische Beschwerden
- 2 Probleme mit Technologie + Geräten
- 3 Fürsorge für andere tragen ☉

Spanien

- 1 Ergonomische Beschwerden/ Fürsorge für andere (in Kombination)
- 2 Einfluss auf die Arbeitsumgebung nehmen
- 3 Ablenkende Geräuschkulisse

Vereinigte Staaten von Amerika

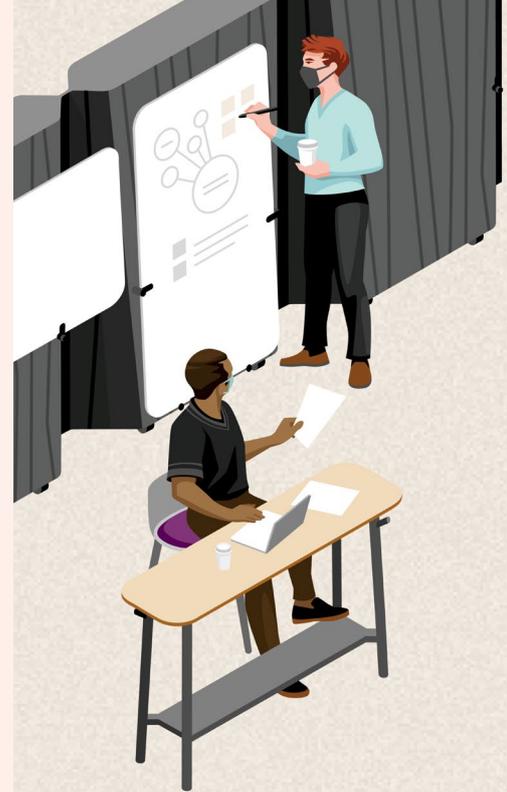
- 1 Fürsorge für andere tragen
- 2 Probleme mit Technologie + Geräten
- 3 Einfluss auf die Arbeitsumgebung nehmen

Kontrolle

Die Arbeit im Home-Office hat zwar einige Nachteile. Viele Mitarbeiter finden allerdings, dass sie zu Hause mehr Kontrolle darüber haben, wie sie ihren Tag gestalten wollen. Sie können selbst entscheiden, wo sie arbeiten möchten - im Arbeitszimmer, auf dem Sofa oder auch draußen. Im Home-Office ist es zudem einfacher, private und berufliche Aspekte zu vereinbaren. So können die Angestellten im Laufe des Tages auch Sport treiben oder Zeit mit Familie, Freunden oder dem Haustier verbringen.

Abgesehen davon, dass sie sich den Anfahrtsweg zur Arbeit sparen, nennen die meisten Studienteilnehmer die größere Flexibilität als positiven Aspekt des Home-Office. Sie geben außerdem an, dass sich ihre Work-Life-Balance und ihr Autonomiegefühl verbessert haben.

In Zukunft werden sich die Mitarbeiter im Büro genauso viel Kontrolle über ihr Arbeitsleben wünschen, wie sie zu Hause hatten. Sie werden mitentscheiden wollen, wo und wie sie im Unternehmen arbeiten.



Kontrolle (Fortsetzung)

Unternehmen nehmen den Wunsch der Angestellten nach mehr Kontrolle über ihre Arbeit ernst. 87 % der führenden globalen Unternehmen planen, ihren Angestellten mehr Auswahl und Kontrolle zu bieten, sowohl jetzt im Home-Office als auch an allen anderen Arbeitsorten, die nach der Pandemie genutzt werden. Dies ist ein Anstieg von 38 % von April bis September 2020 und zeigt, dass die Führungskräfte mehr auf die Bedürfnisse der Angestellten Rücksicht nehmen.

In allen befragten Ländern hat den Angestellten an der Arbeit von zu Hause aus besonders gut gefallen, dass sie mal am Sofa, Tisch, Schreibtisch oder auch draußen arbeiten konnten. Sie wünschen sich deshalb auch im Büro mehr Auswahl. Dies gilt insbesondere für China und Mexiko, wo das Interesse an Alternativen zur Arbeit am Schreibtisch besonders groß ist.

Weitere, in den USA bereits vor der Pandemie durchgeführte Studien bestätigen, dass die Mitarbeiter sich mehr Kontrolle über ihre Arbeitsumgebung wünschen. Zwei Drittel der Angestellten mit

zugeordneten Arbeitsplätzen verbringen 70 % ihrer Zeit am Schreibtisch. Sie nutzen dabei gerne höhenverstellbare Tische, wünschen sich aber dennoch mehr Möglichkeiten, um sich zu bewegen und in verschiedenen Körperhaltungen arbeiten zu können.

Eine andere Studie zeigt, dass sich 54 % der Angestellten wünschen, ihren Arbeitsbereich selbst anpassen zu können, aber nur 38 % tatsächlich die Möglichkeit dazu haben. Dies hat starke Auswirkungen auf den physischen, kognitiven und emotionalen Komfort der Mitarbeiter - schließlich gibt es Erkenntnisse aus der Neurobiologie, die zeigen, dass körperliche Aktivität, Kreativität und Lernen eng miteinander verknüpft sind.

Wenn sie ihre Tische, Abgrenzungen und technische Ausrüstung selbst verschieben können, können die Mitarbeiter auch ihre visuelle und territoriale Privatsphäre selbst bestimmen, was sich positiv auf ihre Konzentration auswirkt. Aufgrund der Pandemie möchten die Mitarbeiter jetzt zusätzlich auch auf den Abstand zu den Kollegen Einfluss nehmen können.

„Die Vorstellung, wieder in einer kleinen Arbeitszelle an die graue Wand zu starren, ist deprimierend. Es ist sehr trostlos, das fünf Tage die Woche 8 oder 9 Stunden lang zu tun. Da ist mir mein gemütliches Sofa daheim lieber. Ich habe meinen Hund an meiner Seite und kann aus dem Fenster sehen.“

Studienteilnehmer

Im Büro

54 %

würden die Einrichtung gerne selbst rekonfigurieren

Aber nur

38 %

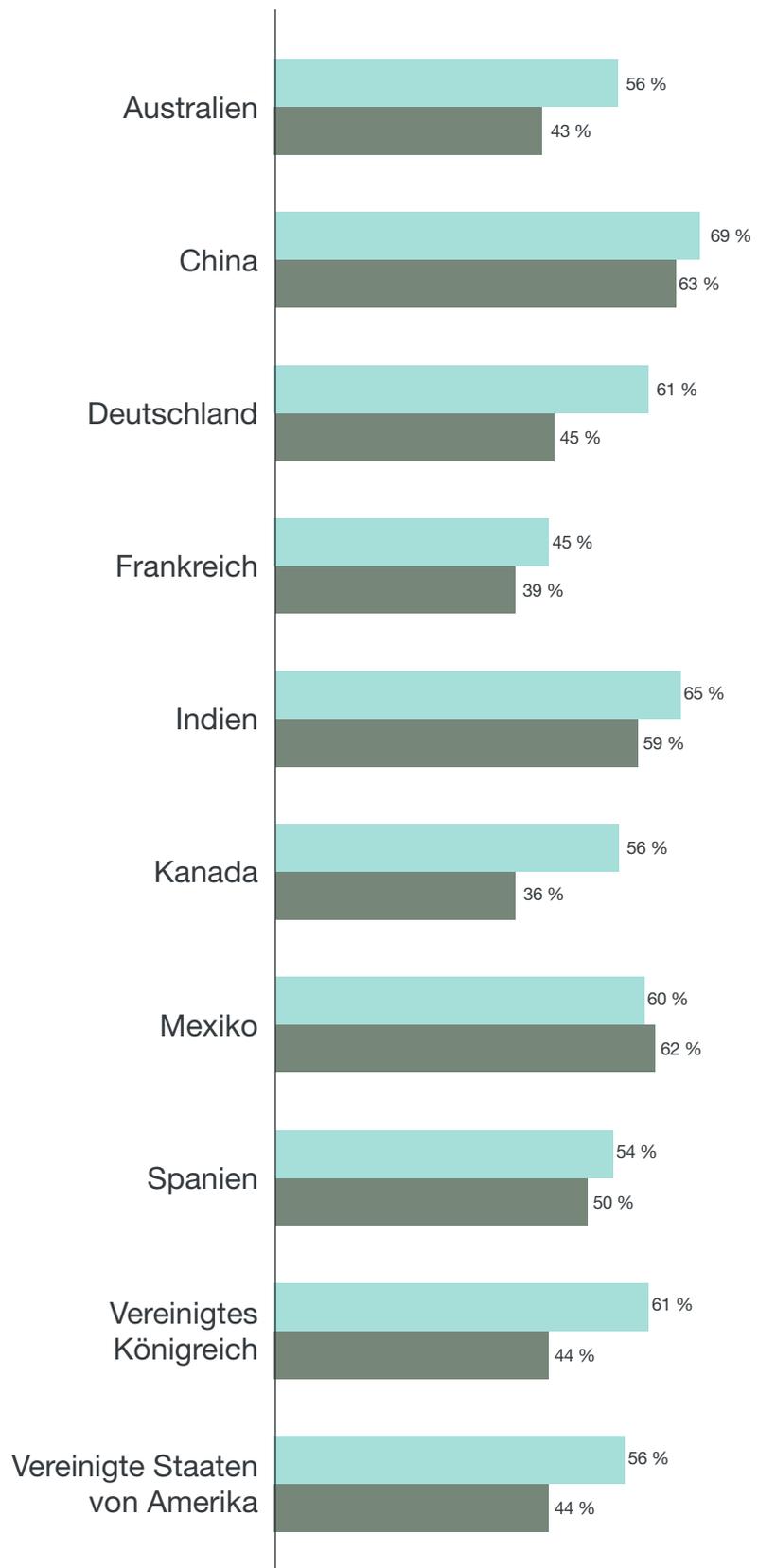
haben die Möglichkeit, es tatsächlich zu tun

Nach der Zeit im Home-Office erwarten die Mitarbeiter mehr Kontrolle

In allen an der Umfrage beteiligten Ländern berichteten die Angestellten, dass die Arbeit im Home-Office sich positiv auf ihre Autonomie und ihre Work-Life-Balance ausgewirkt hat. In Zukunft erwarten sie mehr Kontrolle darüber, wie und wo sie arbeiten. Die Prozentangaben zeigen, wie viele Mitarbeiter moderate oder deutliche Verbesserungen in diesen Bereichen bemerkt haben.

- Work-Life-Balance
- Autonomie

☉ **Auffällig:** Alle teilnehmenden Länder gaben an, dass Work-Life-Balance und Autonomie die Bereiche waren, in denen sie die größten Verbesserungen spürten. Indien und Mexiko nannten auch die Fähigkeit zur Innovation in den Top 3.



Vier Makroverschiebungen, die Unternehmen berücksichtigen müssen

Design, das Sicherheit schafft

Design, das Produktivität fördert

Design, das die Gemeinschaft fördert

Design, das flexibel ist

Die Erfahrungen, die die Angestellten im Verlauf der Pandemie gemacht haben, schlagen sich in neuen und höheren Erwartungen an den Arbeitsplatz nieder. Unternehmen sollten diese verstehen und bei der Planung der Rückkehr der Mitarbeiter ins Büro berücksichtigen. Die Erwartungen fingen bereits vor der Pandemie an sich zu ändern. Die Krise hat die Notwendigkeit, bessere Arbeitsplätze zu bieten, nur noch deutlicher gemacht. Die gebündelten Erkenntnisse unserer Steelcase-Studien lassen vier Makroverschiebungen erkennen, derer sich Unternehmen bewusst sein müssen, um sichere und ansprechende Arbeitsumgebungen zu schaffen, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter engagiert und produktiv bleiben.

Design, das Sicherheit schafft

Die Umfrageergebnisse zeigen deutlich, welche Aspekte den Mitarbeitern in Bezug auf die Sicherheit besonders wichtig sind und für die Rückkehr ins Büro eine Rolle spielen. Die Angestellten müssen darauf vertrauen können, dass ihr Arbeitgeber alles in seiner Macht Stehende tut, um für ihre Sicherheit Sorge zu tragen.

Für eine möglichst inklusive Herangehensweise müssen Unternehmen eine ganzheitliche Sicherheitsstrategie entwickeln, die die Sicherheit jeder einzelnen Person gewährleistet, unabhängig von Alter, Tätigkeit oder Gesundheitszustand.

Vor der Pandemie lag der Fokus beim Thema Arbeitsplatzsicherheit hauptsächlich auf der Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben. Jetzt ist ein systemischer, differenzierter Ansatz gefragt, bei dem die Verhinderung einer Krankheitsübertragung im Vordergrund steht. Dies erfordert gut dokumentierte und nachvollziehbare Verhaltensvorgaben, wie z.B. das Tragen von Mund- und Nasenschutz und das Einhalten von Abstandsregeln. Es erfordert außerdem, dass Unternehmen mehr darüber herausfinden, wie sich per Luft übertragene Viren in der Arbeitsumgebung verteilen, wenn sie beim Atmen, Sprechen oder Lachen ausgeatmet werden und welche Strukturen und Materialien in den Arbeitsumgebungen hier hilfreich sein können.

Auch wenn mehr und mehr Menschen geimpft werden, bietet die Beachtung dieser neuen Sicherheitsaspekte einen Vorteil für die Zukunft und für mögliche weitere Krisen.

Die wachsende Sensibilisierung für die Mechanismen der Krankheitsübertragung wird dazu führen, dass am Arbeitsplatz zunehmend Vorkehrungen getroffen werden, um Viren aufspüren und aufhalten und so Infektionen zu verhindern. Nichtsdestotrotz muss die Büroumgebung so ansprechend und inspirierend bleiben, dass die Mitarbeiter gerne dort arbeiten.



Vier Makroverschiebungen

Neue Sicherheitsaspekte, die Unternehmen in Betracht ziehen sollten:

Luftqualität

Lüftungs- und Klimasysteme werden mehr leisten müssen, als nur die Raumtemperatur zu steuern. Sie müssen in Zukunft auch Folgendes bieten: Messung von Luftfeuchtigkeit und Luftbewegungen sowie Luftfilterung und Luftverdünnung. Sofern das Klima es zulässt, können Unternehmen über den Einsatz von leistungsstarken Outdoor-Bereichen nachdenken, die nicht nur für entspannte Gespräche, sondern auch für Fokuarbeit und Zusammenarbeit geeignet sind. Die Arbeit im Freien verringert das Risiko einer Krankheitsübertragung noch zusätzlich.

Raumdichte

Neue Kriterien zur Raumdichte müssen jetzt befolgt werden. Flexible Grundrisse sorgen während der Pandemie dafür, dass sich nicht zu viele Menschen in einem Bereich aufhalten. Nach der Pandemie, wenn sich die Vorgaben zur Raumdichte entspannen, können sie unaufwändig angepasst werden.

Räumliche Anordnung

Die Tischanordnung sollte so angepasst werden, dass weniger Interaktionen von Angesicht zu Angesicht in Bereichen stattfinden, in denen keine Abgrenzungen vorhanden sind.

Raumteilung

Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Screens in Bereichen, in denen sich schwer Abstand halten lässt, die Verbreitung von Krankheitserregern erschweren und deshalb in die Sicherheitsstrategie miteinbezogen werden sollten. In Bereichen, in denen Aerosole nach vorne in den Raum verteilt werden können, wird der Einsatz von Barrieren aus hartem Material oder Stoff empfohlen.

Materialien

Die Anforderungen an Stoffe und Oberflächen in Bezug auf Reinigung und Sicherheit sind jetzt deutlich höher. Materialien, die eine wiederholte Reinigung und Desinfektion ohne Qualitätseinbußen zulassen, werden sich als neuer Standard durchsetzen. Dasselbe gilt für glatte Oberflächen, die leicht zu reinigen sind und Stoffe, die gesäubert oder gewaschen werden können, ohne dabei Qualitätseinbußen zu zeigen. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass viele Materialien sowohl ansprechend als auch gut zu reinigen sind, aber nicht zu einer sterilen Umgebung führen.

Reinigung

Die Mitarbeiter fühlen sich wohler, wenn sie sehen, dass die Räume regelmäßig gereinigt werden. Reinigungstücher und Desinfektionsmittel sollten für jeden überall zugänglich sein. Bitten Sie die Angestellten, gemeinschaftlich genutzte Bereiche vor und nach der Nutzung zu reinigen. Verwenden Sie Schilder und Aushänge, um an die Einhaltung der Hygienemaßnahmen zu erinnern.

Sensoren

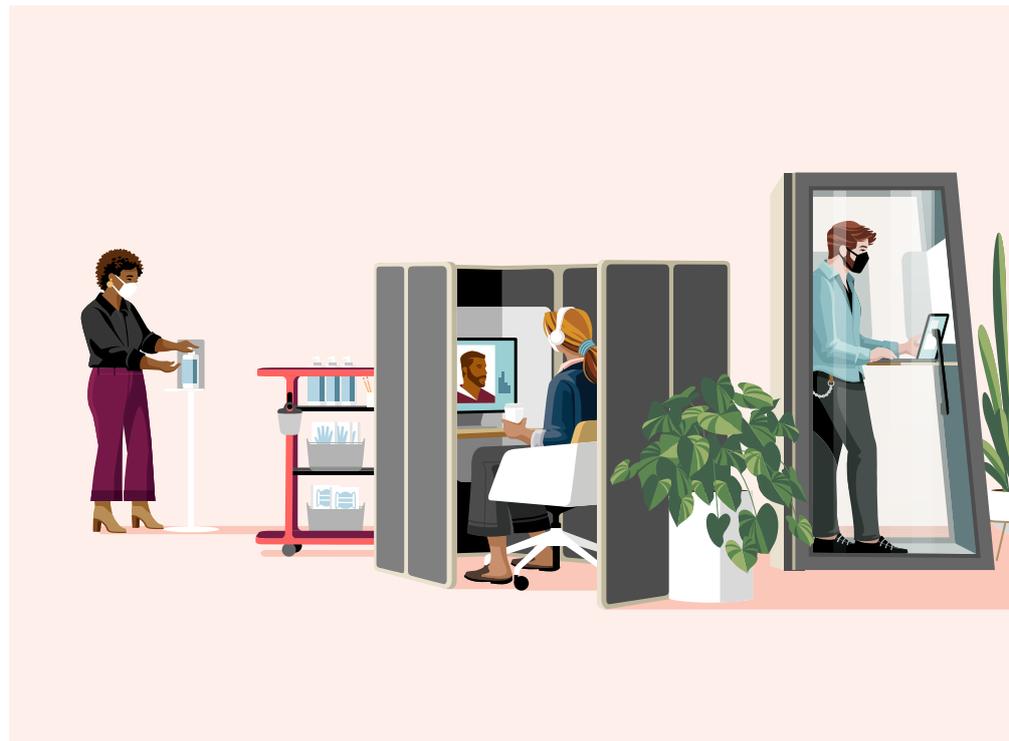
Mithilfe von Sensortechnologie lassen sich Raumauslastung und Reinigungsfrequenz besser nachvollziehen und kontrollieren. So wird klar, welche Bereiche wann und für welche Zwecke genutzt werden.

Kontaktfreie Optionen

Wo immer möglich, sollten kontaktfreie Optionen eingeführt werden (Türen, Wasserhähne, Raumbuchung etc).

Sicherheitsgefühl

Damit die Mitarbeiter sich sicher sind, dass das Unternehmen alles tut, um sie vor einer Ansteckung zu schützen, sollten die entsprechenden Maßnahmen klar erkennbar sein. Außerdem benötigen die Angestellten ein Mitspracherecht in Bezug auf ihre Arbeitsumgebung, insbesondere bei Abgrenzungen, damit sie sich selbst einen Arbeitsbereich einrichten können, in dem sie sich sicher fühlen.



Design, das Produktivität fördert

Vor der Pandemie legten viele Unternehmen bei der Raumplanung hauptsächlich Wert auf Effizienz. So entstanden Räume, die ausschließlich für einen Zweck oder Arbeitsmodus genutzt werden konnten. An offenen Arbeitsumgebungen wurde stark kritisiert, dass viele Mitarbeiter sich dort nicht konzentrieren konnten. **In Zukunft wird die Einführung von multimodalen Räumen, die sowohl Fokus- als auch Gruppenarbeit ermöglichen, Unternehmen große Vorteile bieten.**

Der Arbeitsplatz kann nicht zu einem reinen sozialen Treffpunkt werden mit gleichzeitiger Erwartung, dass Tätigkeiten, die nur von einzelnen Angestellten durchgeführt werden, ausschließlich zu Hause stattfinden. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass diese Strategie nicht inklusiv genug ist, da viele Mitarbeiter sich im Home-Office auch nicht gut konzentrieren können. Die Arbeitsräume im Unternehmen müssen Bereiche bieten, in denen man zusammenarbeiten kann, aber auch Arbeitsplätze, an denen man ganz konzentriert alleine arbeiten kann.

Um alle unterschiedlichen Arbeitsformen adäquat zu unterstützen, sollte der Arbeitsplatz für Folgendes ausgestattet sein:

Direkte Zusammenarbeit im Unternehmen

Menschen benötigen leistungsstarke Räume, in denen ihnen die Tools zur Verfügung stehen, die zur effektiven Zusammenarbeit nötig sind. Sie

müssen auch problemlos zwischen Einzel- und Gruppenarbeit wechseln können. Der reibungslose Übergang von Fokusbearbeitung zu Teamarbeit fördert die Innovation.

Virtuelle Zusammenarbeit

Zusammenarbeit auf die Ferne wird sich etablieren, weshalb die entsprechende Ausstattung vorhanden sein sollte. Die Angestellten werden in Zukunft wahrscheinlich weniger reisen und einige Teammitglieder werden weiterhin nur von zu Hause aus arbeiten. Die Befragten benötigen Arbeitsplätze, an denen sie ungestört an Videobesprechungen teilnehmen können, sowie großflächige Displays, damit die virtuellen Begegnungen natürlicher und gleichberechtigter ablaufen.

Privatsphäre

Schon vor der Pandemie haben sich die Mitarbeiter über den Mangel an Privatsphäre in offenen Arbeitsumgebungen beschwert. Bei der Arbeit im Home-Office stand einigen Mitarbeitern endlich der gewünschte Grad an Privatsphäre zur Verfügung, den sie für ihre Aufgaben benötigen. Andere taten sich weiterhin schwer, weil sie keine Möglichkeit hatten, sich von den Ablenkungen zu Hause abzuschotten. Ein besserer Arbeitsplatz muss Einzelarbeitsplätze und Arbeitsbereiche für Gruppen bieten, damit die Angestellten Einfluss auf ihre visuelle, akustische und territoriale Privatsphäre haben.

Bewegung

Studien belegen, dass Bewegung die Kreativität fördert und die gleichberechtigte Mitwirkung aller am Geschehen begünstigt. Wenn sich die Teammitglieder bei der Zusammenarbeit bewegen können und ihnen Tools wie Whiteboards, Pinnwände oder digitale Screens zur Verfügung stehen, lassen sich komplexe Probleme besser lösen.



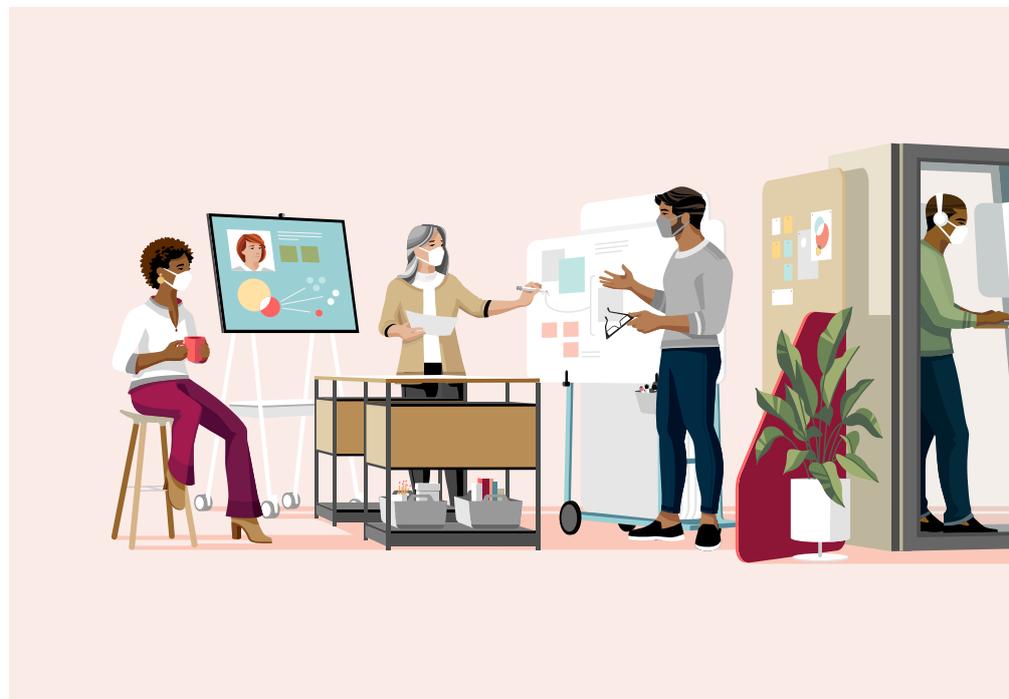
Design, das Gemeinschaft fördert

Seit Jahren sind sich Unternehmen bewusst, wie sehr ästhetische Arbeitsumgebungen dazu beitragen, Talente anzulocken und zu halten. **Aber in Zukunft muss der Arbeitsplatz die Mitarbeiter noch mehr inspirieren und zu einer starken Unternehmensgemeinschaft beitragen.** Es ist wichtig, die an die neuen Sicherheitsvorgaben angepassten Arbeitsbereiche auch ansprechend, einladend und angenehm zu gestalten.

Bei der Arbeit von zu Hause aus haben sich viele Angestellte isoliert und einsam gefühlt. Die Gemeinschaft am Arbeitsplatz ist deshalb wichtiger denn je.

Die Studienergebnisse zeigen, dass für die Befragten zwei Aspekte am wichtigsten für die Rückkehr ins Büro sind: Sie möchten ihre befreundeten Kollegen wiedersehen und mit ihrem Team interagieren. Aus den Umfragen geht hervor, dass Videocalls nicht ausreichen, um das Gefühl der Isoliertheit und Einsamkeit wettzumachen. Die Angestellten wünschen sich einen Arbeitsplatz, an dem ein Zugehörigkeitsgefühl entsteht und der eine Auswahl an inspirierenden Arbeitsbereichen bietet.

Unternehmen müssen den Zweck ihrer Büros überdenken. Lediglich Platz zum Arbeiten zu bieten, reicht nicht aus. Es geht darum, eine Infrastruktur zur Ausbildung von sozialem Kapital und ein Gefühl der Sinnhaftigkeit und Zugehörigkeit zu erschaffen.



Vier Makroverschiebungen



Räume sollten so gestaltet werden, dass sie Folgendes fördern:

Vitalität

Zwar müssen Abstandsvorgaben beim Raumdesign berücksichtigt werden, die Arbeitsumgebung sollte dennoch lebendig wirken und positive Energie verbreiten.

Inklusion

In Zukunft sollten individuelle Bedürfnisse und Arbeitsformen berücksichtigt werden (körperliche Bedürfnisse, Bedürfnisse von Menschen mit neurologischen Besonderheiten, Introversion oder Extraversion, etc). Darüber hinaus sollte verteiltes Arbeiten ermöglicht werden, da mehr Menschen die Möglichkeit haben, auf Distanz zu arbeiten.

Vertrauen

Eine gute Kommunikation zwischen Angestellten und Führungskräften ist jetzt wichtiger denn je. Der Arbeitsplatz soll Transparenz fördern, Führungskräfte sichtbar machen und zugänglich wirken lassen.

Resilienz

Die Arbeitsumgebung soll den Angestellten signalisieren, dass Wandel und Anpassung tragende Elemente der Unternehmenskultur darstellen und dass sie im Falle zukünftiger Krisen angepasst werden kann.

Auswirkungen auf Umwelt und Mitmenschen

Die Mitarbeiter wünschen sich, dass ihr Unternehmen ihre Werte teilt. Unternehmen setzen sich verstärkt für die Umwelt ein, übernehmen Verantwortung im sozialen Bereich und zeigen soziale Verantwortung bei der Unternehmensführung.

Design, das flexibel ist

Vor Beginn der Pandemie war das Officedesign geprägt von althergebrachten Anschauungen. Die Räume zeichneten sich durch starre Elemente aus und waren auf Beständigkeit ausgerichtet. Aber diese Herangehensweise birgt Probleme. Solche Räume lassen sich nur schwer anpassen, wenn sich die äußeren Rahmenbedingungen ändern, z.B. aufgrund einer Pandemie oder neu aufkommender Arbeitsweisen.



In Zukunft werden Unternehmen Räume erschaffen, die leicht anpassbar sind, insbesondere dann, wenn flexibles Arbeiten sich immer weiter etabliert. Der Arbeitsplatz sollte so gestaltet sein, dass Teams und einzelne Mitarbeiter mehr Einfluss auf ihre Umgebung nehmen und diese bei Bedarf selbst anpassen können.

Wenn die Mitarbeiter wieder ins Büro zurückkehren, werden sie mehr Kontrolle und Auswahl erwarten sowie Zugang zu Tools und Technologie, die ihnen helfen, produktiver zu sein und engagiert zu bleiben.

Ein flexiblerer Arbeitsplatz sollte folgende Merkmale besitzen:

Multifunktional

Flexible Raumelemente ersetzen feste Wände und ermöglichen so die Gestaltung von Bereichen für verschiedene Nutzungen.

Multimodal

Die Räume sind so konzipiert, dass sie mehr als nur einen Arbeitsmodus unterstützen. Beispielsweise kann auch ein Café ein Ort zur effizienten Zusammenarbeit sein. Und ein Schulungsraum kann in einen Besprechungsraum für größere Teamzusammenkünfte umgewandelt werden.

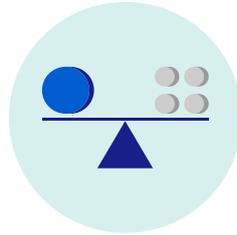
Mobil

Mithilfe mobiler Möbel wie z.B. mobilen Whiteboards, digitalen Displays, freistehenden Sichtschutzelementen und Tischen auf Rollen können Arbeitsbereiche bei Bedarf erweitert oder verkleinert werden, um Abstandsvorgaben zu erfüllen und für einzelne Mitarbeiter sowie kleine und große Gruppen genutzt werden zu können.

Design für ein besseres Arbeitsplatzerlebnis

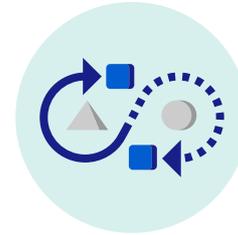
Wenn wir die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter und den sich abzeichnenden Wandel am Arbeitsplatz ernst nehmen, wird klar, dass alte Planungsparameter überholt sind. Vor der Pandemie hatten Designer den Auftrag, Räume zu gestalten, um die besten Talente anzulocken und die Zusammenarbeit und Effizienz zu stärken. Inzwischen sind einige weitere Elemente hinzugekommen.

Die Designer von Steelcase haben neue Designprinzipien für sichere und ansprechende Arbeitsumgebungen entwickelt, die einen besseren Arbeitsplatz und eine bessere Arbeitsatmosphäre schaffen sollen. Die neue Herangehensweise ans Arbeitsplatzdesign beinhaltet folgende Prinzipien:



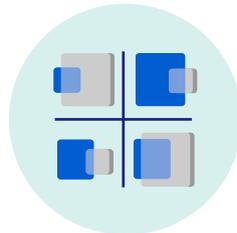
„Ich“ + „Wir“

Der Arbeitsplatz muss sowohl die Bedürfnisse von Teams („Wir“) als auch die Wünsche einzelner Mitarbeiter („Ich“) erfüllen, da beide Arbeitsformen für den kreativen Prozess wichtig sind.



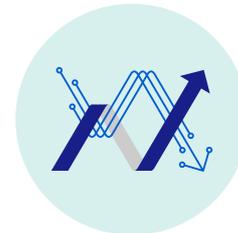
Von starr zu fließend

Büros sind traditionell auf Beständigkeit ausgerichtet. Dies beinhaltet fixierte Raumelemente und fest verbaute Möbel, die sich nur schwer umkonfigurieren lassen. Um resilienter zu sein, sollten Räume in Zukunft so konzipiert werden, dass sie mehr Flexibilität und Mobilität ermöglichen.



Offen + Geschlossen

Menschen, die bisher ihrer Arbeit in offenen Arbeitsumgebungen mit wenig Raum für den Einzelnen nachgehen mussten, wünschen sich mehr abgegrenzte Bereiche, um ihren Grad der Privatsphäre und Sicherheit selbst beeinflussen zu können. Teams, die bisher häufig in geschlossenen Besprechungsräumen zusammengearbeitet haben, werden sich mehr offene Settings wünschen, die Flexibilität und gleichzeitig Sicherheit bieten.



Digitale + analoge Elemente kombinieren

Teams benötigen Bereiche, die über Technologie verfügen, um inklusive Erfahrungen für zugeschaltete und vor Ort anwesende Teilnehmer zu schaffen. Smarte Sensortechnologie wird in die Infrastruktur integriert, um die zunehmende Anzahl an datengestützten und mithilfe künstlicher Intelligenz verbesserten Interaktionen zu ermöglichen.

Um mehr über die Gestaltung von Räumen für ein besseres Arbeitsplatzerlebnis zu erfahren, besuchen Sie www.steelcase.com/eu-de/work-better

Unsere Verpflichtung

Die aktuellen Steelcase-Studien werden weitergeführt, damit wir fortlaufend neue Erkenntnisse gewinnen und weitergeben können. Sie ermöglichen uns, basierend auf den Studienergebnissen, neue, innovative Produkte und Lösungen zu entwickeln, die dazu beitragen, dass Unternehmen ihre Arbeitsumgebung verbessern können.

Wir unterstützen Sie

Steelcase und unser branchenführendes Fachhandelsnetzwerk stehen für fundierte Forschungsergebnisse, Expertise, Qualitätsprodukte und zuverlässigen Service. Aus diesem Grund entscheiden sich führende Unternehmen seit über 100 Jahren für Steelcase als ihren bewährten und vertrauenswürdigen Partner.

Setzen Sie sich mit uns in Verbindung, damit wir gemeinsam eine bessere Arbeitsumgebung für Ihr Unternehmen schaffen können.

www.steelcase.com/wir-unterstutzen-sie

Setzen Sie sich mit uns in Verbindung:

-  [instagram.com/steelcase](https://www.instagram.com/steelcase)
-  [pinterest.com/steelcase](https://www.pinterest.com/steelcase)
-  [facebook.com/Steelcase.Deutschland](https://www.facebook.com/Steelcase.Deutschland)
-  twitter.com/steelcase_de
-  [linkedin.com/company/steelcase](https://www.linkedin.com/company/steelcase)