



Steelcase

Das neue Zeitalter der hybriden Arbeit

Global Report

Was die Angestellten jetzt brauchen –
Wie Gemeinschaft am Arbeitsplatz entsteht

Februar 2022

Über diese Studie

Seit dem Beginn der Pandemie im März 2020 hat Steelcase mehr als 12 Studien durchgeführt, an denen 57.000 Angestellte und Unternehmensleiter teilnahmen. Ziel der Studien war es, herauszufinden, welchen Einfluss die Pandemie darauf hat, wie und wo in Zukunft gearbeitet wird.

Dieser Global Report bildet die Erkenntnisse unserer globalen Studie ab. Er zeigt die momentane Einstellung der Büroangestellten und legt dar, wie sie sich fühlen, was sie brauchen und welche Erwartungen sie an die Arbeitsumgebung haben – sowohl im Unternehmen als auch im eigenen Zuhause. **Die bislang zuletzt erfasste quantitative Studie wurde im Herbst 2021 mit 4.986 Teilnehmer*innen aus 11 Ländern durchgeführt.**

Steelcase untersucht seit jeher, wie Menschen arbeiten und wie sich das Büro verändert. In der jetzigen, von permanenten Veränderungen geprägten Zeit sind entsprechende wissenschaftliche Erkenntnisse wichtiger denn je. Sie dienen uns als Wegweiser, um Umgebungen zu schaffen, in denen sich besser arbeiten lässt. So können wir unseren Anspruch erfüllen, Menschen zu helfen, in der Arbeit ihr Potenzial voll zu entfalten. Melden Sie sich für unseren Newsletter auf info.steelcase.com/de/360/newsletter-subscription an, um regelmäßig Updates zu unseren Studien und Erkenntnissen zu erhalten.

12+

Studien

11

Länder

57.000

Angestellte und
Unternehmensleiter

Inhalt:

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 02 | <u>Vertrauenskrise</u> | 28 | <u>Die hybride Umgebung</u> |
| 04 | <u>Was die Menschen sich jetzt wünschen und brauchen</u> | 29 | <u>Eine bessere Herangehensweise: Worauf es wirklich ankommt</u> |
| 05 | <u>Wichtigste Erkenntnisse</u> | 31 | <u>Umgebungen am Arbeitsplatz gestalten</u> |
| 06 | <u>Einfluss des Büros</u> | 32 | <u>Designprinzipien</u> |
| 12 | <u>Fernarbeit vs. zugeordneter Arbeitsbereich</u> | 33 | <u>Gemeinschaft am Arbeitsplatz schaffen</u> |
| 21 | <u>Arbeitsbereiche mit Privatsphäre werden wichtiger</u> | | |



Vertrauenskrise

Weltweit müssen Unternehmen große Herausforderungen meistern, häufig unter unvorhersehbaren Bedingungen. Zwei wichtige Themen, denen sie sich stellen müssen, um im heutigen komplexen Geschäftsumfeld zu bestehen, sind der Kampf um Talente und die Vertrauenserosion. Der Arbeitsmarkt ist überhitzt und die Kündigungszahlen höher denn je. Den Angestellten geht es nicht nur um Geld. Im Verlauf der Pandemie haben sich ihre Erwartungen drastisch verändert. Sie bewerten ihr Leben neu – sowohl ihr Privat- als auch ihr Berufsleben. Manche sprechen von „der großen Umstrukturierung“, andere nennen es „die große Abrechnung“ – Fakt ist, dass jedes Unternehmen versucht, Toptalente zu gewinnen und zu halten.

Die veränderten Erwartungen und der Wertewandel bei den Angestellten haben dazu geführt, dass sie eher dazu bereit sind, für ihre Meinung einzustehen. Sie wollen nicht mehr bloß einen Job. Sie haben den Wunsch und stellen den Anspruch, für ein Unternehmen arbeiten zu wollen, welches gemäß ihren eigenen Werten und Vorstellungen handelt. Es geht ihnen nicht ausschließlich um ihre eigenen Interessen, sondern um das große Ganze und die gesellschaftspolitische Einstellung des Unternehmens. Nie zuvor hatte die Meinung der Angestellten mehr Gewicht und Einfluss.

Gleichzeitig erleben Unternehmen das, was das Magazin The Atlantic als „Vertrauensrezession“ bezeichnet. Dadurch, dass sich viele fast zwei Jahre nicht mehr live gesehen haben, erodiert das Vertrauen der Kolleg*innen untereinander. Eine neue Studie mit mehr als 5.400 finnischen Angestellten zeigt, dass das „Vertrauen in die Kolleg*innen umso mehr abnimmt, je länger sie während der Pandemie nicht zusammen im Büro gearbeitet haben.“ Man beginnt, die Kompetenz und den Charakter der Kolleg*innen infrage zu stellen.

Die Vertrauenserosion verschärft den Kampf um Talente noch zusätzlich. Führungskräfte müssen „daran arbeiten, vertrauensvolle Beziehungen wiederherzustellen und aufrechtzuerhalten – zu ihren Angestellten sowie zwischen den Angestellten untereinander“, schreibt The Harvard Business Review. Wer diesen Punkt vernachlässigt, riskiert weit mehr als nur eine geringere Arbeitsmoral. Wenn das Vertrauen abhandenkommt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitskräfte das Unternehmen verlassen, die Produktivität sinkt und der Innovations-Output stagniert.“



Was die Menschen sich wirklich wünschen – Wertschätzung und ein Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.



Führungskräfte versuchen, das Richtige zu tun — sie bieten Gehaltserhöhungen, zusätzliche Anreize und Boni an und gehen zu hybriden Arbeitsmodellen über, um mehr Flexibilität zu bieten. Studienergebnissen von McKinsey zufolge führt dies allerdings dazu, dass die Beziehung zu den Angestellten sehr geschäftsmäßig wirkt und diesen nicht bietet, was sie sich wünschen: Wertschätzung und ein Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.

Unsere neueste weltweite Untersuchung zeigt, welche Rolle das Büro hierbei übernehmen kann. Das Büro kann Werte kommunizieren und dazu beitragen, am Arbeitsplatz eine Gemeinschaft zu schaffen, der sich alle zugehörig fühlen. Der Arbeitsort übernimmt die Rolle der Körpersprache des Unternehmens und zeigt deutlich nach außen, welche Kultur vorherrscht und was der Unternehmensleitung wichtig ist.

Die neue Studie zeigt, wie wichtig das Büro für die Angestellten ist, was diese wirklich benötigen und dass **die Orte, an denen gearbeitet wird, von Unternehmen als strategische Ressource genutzt werden können, um die komplexen Herausforderungen, denen sie sich heute stellen müssen, zu bewältigen.**

Mehr Fernarbeit und Gehaltserhöhungen zu bieten, ist ein wichtiger Schritt, aber dies reicht nicht aus, um einen langfristigen systemischen Wandel zu bewirken. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, am Arbeitsplatz die richtige Atmosphäre für ihre Angestellten zu schaffen und das Unternehmen resilienter zu machen, damit es auch in unsicheren Zeiten, in denen sich die Rahmenbedingungen ständig ändern, erfolgreich bestehen kann.



Was die Menschen sich jetzt wünschen und brauchen

Die Ergebnisse unserer Untersuchungen aus dem letzten Jahr zeigten, dass sich die Angestellten eine drastische Veränderung der Atmosphäre am Arbeitsplatz wünschen. Sie deckten zudem fünf wichtige Bedürfnisse auf, die die Meinung der Angestellten zu ihrem Unternehmen positiv beeinflussen:

Zugehörigkeit

Ein Gemeinschaftsgefühl, Vertrauen und gemeinsame Ziele

Kontrolle

Mehr Auswahl und Einfluss darauf, wo, wann und wie man arbeitet

Produktivität

Unterstützung von Mitarbeitenden vor Ort und außer Haus bei Fokus- und Zusammenarbeit und dem Aufbau von Sozialkontakten

Komfort

Räume, die Erholung bieten und das Wohlbefinden steigern

Sicherheit

Körperliche und psychologische Sicherheit vermitteln

Diese Studie legt das Augenmerk darauf, was sich die Menschen bei der Arbeit wünschen und zeigt, welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen können, damit das Büro nicht einen reinen Arbeitsort darstellt, sondern als Asset genutzt werden kann, das dazu beiträgt, viele der heutigen Herausforderungen zu meistern.

Die Studienergebnisse bestätigen erneut, wie wichtig das Büro ist und zeigen, dass es einen großen Unterschied macht, ob die Mitarbeitenden das Büro mögen oder nicht mögen. Menschen, die gerne im Büro arbeiten, sind deutlich engagierter und produktiver, fühlen sich der Unternehmenskultur zugehörig und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels ist bei ihnen geringer.



Wichtigste Erkenntnisse

Diese neue Studie zeigt, wie relevant das Büro ist und bringt drei wichtige Erkenntnisse zum Vorschein.

Die Erkenntnisse ermöglichen Unternehmen, sich auf das zu konzentrieren, was gerade wirklich zählt und ihre Arbeitsumgebungen so anzupassen, dass sowohl ihre Mitarbeitenden als auch das Unternehmen selbst den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen.

Erkenntnis #1

Das Büro beeinflusst die Beziehung der Angestellten zu ihrem Unternehmen maßgeblich. Wenn sie gerne im Büro arbeiten,

- sind sie engagierter
- produktiver
- fühlen sich der Unternehmenskultur verbunden
- und wechseln seltener den Arbeitgeber

Erkenntnis #2

Die Angestellten wären bereit, Home-Office-Tage aufzugeben, wenn ihnen im Büro ein eigener Arbeitsbereich zur Verfügung steht. Sie wünschen sich zwar die Autonomie und Flexibilität, die die hybride Arbeit mit sich bringt, gleichzeitig benötigen sie auch Auswahl und Kontrolle und sehnen sich nach einem Zugehörigkeitsgefühl.

Erkenntnis #3

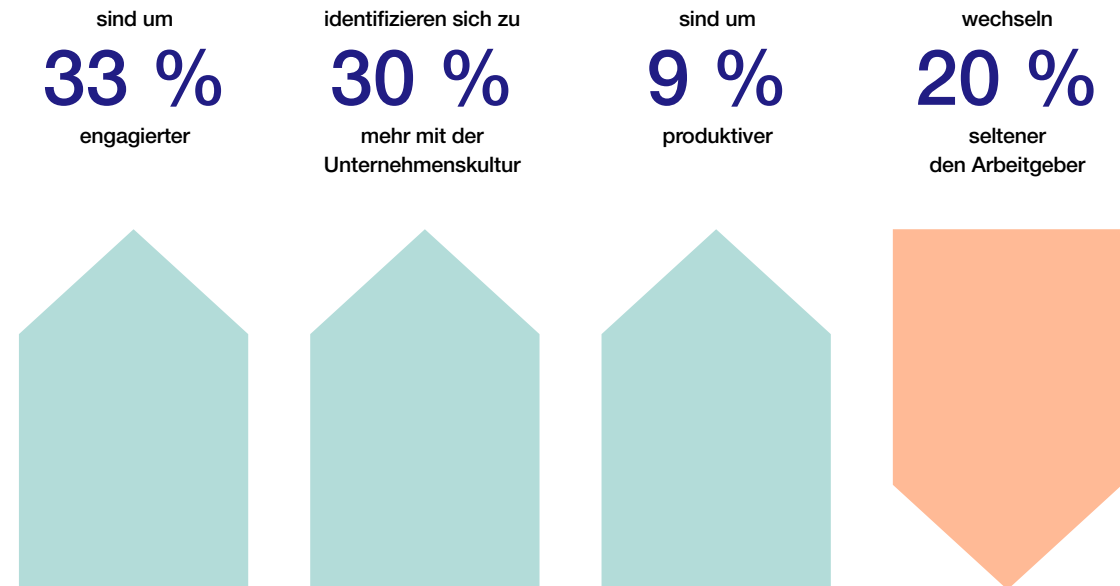
Die Möglichkeit, Rückzugsbereiche zu nutzen, ist wichtiger denn je. Ganz im Gegensatz zu dem, was in den Medien propagiert wird, möchten die Menschen, dass ihr Unternehmen ihnen Arbeitsumgebungen zur Verfügung stellt, die sie bei der Zusammenarbeit und bei der Fokalarbeit unterstützen.

Erkenntnis #1

Wenn die Angestellten gerne im Büro arbeiten, sind sie deutlich engagierter und produktiver, fühlen sich der Unternehmenskultur zugehörig und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels sinkt.

Die Steelcase-Forscher*innen analysierten eine große Anzahl an Faktoren, die sich deutlich auf Engagement, Produktivität, Verbundenheitsgefühl zur Unternehmenskultur und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels auswirken. Sie beschäftigten sich auch mit Aspekten, die viele Unternehmen momentan untersuchen, wie z.B. das Gehalt und die Möglichkeit, hybrid zu arbeiten. Sie befassten sich darüber hinaus mit Faktoren wie dem Arbeitsweg, der Beschäftigungsdauer von Angestellten sowie der Unternehmensgröße. Am meisten werden Engagement, Produktivität und das Verbundenheitsgefühl zum Unternehmen davon beeinflusst, wie gerne die Mitarbeitenden im Büro arbeiten, was für viele keine überraschende Erkenntnis darstellen mag. Die Mitarbeiterbindung hängt vor allem davon ab, wie lange der/die Angestellte bereits für das Unternehmen tätig ist, gefolgt davon, ob der/die Angestellte gerne im Büro arbeitet.

Angestellte, die gerne im Unternehmensbüro arbeiten:



Erkenntnis #1

Einfluss auf Engagement und Produktivität

In allen 11 an der Studie teilnehmenden Ländern waren die Angestellten, die gerne im Büro arbeiten, engagierter und produktiver. Der größte Einfluss auf das Engagement war in Japan und Frankreich zu erkennen. In Japan, China und Frankreich war der Einfluss auf die Produktivität besonders signifikant.

Angestellte, die gerne im Büro arbeiten, sind:

engagierter**33 %** Global**32 %** Australien**26 %** Kanada**26 %** China**33 %** Frankreich**22 %** Deutschland**31 %** Indien**38 %** Japan**21 %** Mexiko**26 %** Spanien**32 %** Vereinigtes Königreich**24 %** Vereinigte Staaten**produktiver****9 %** Global**6 %** Australien**3 %** Kanada**18 %** China**13 %** Frankreich**6 %** Deutschland**11 %** Indien**27 %** Japan**6 %** Mexiko**5 %** Spanien**8 %** Vereinigtes Königreich**4 %** Vereinigte Staaten

Erkenntnis #1

Einfluss auf Identifikation mit der Kultur und auf die Mitarbeiterbindung

In allen 11 an der Studie teilnehmenden Ländern identifizierten sich die Angestellten besser mit der Unternehmenskultur und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels war geringer, wenn sie gerne im Büro arbeiteten. Der größte Einfluss auf die Identifikation mit der Kultur war in China, Japan und Frankreich zu erkennen. Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels war bei den Mitarbeitenden im Vereinigten Königreich, Frankreich, Deutschland und Spanien deutlich geringer, wenn sie gerne vom Unternehmensbüro aus arbeiteten.

Angestellte, die gerne im Büro arbeiten:

identifizieren sich stärker mit der Unternehmenskultur

30 % Global

29 % Australien

22 % Kanada

51 % China

35 % Frankreich

19 % Deutschland

26 % Indien

42 % Japan

20 % Mexiko

26 % Spanien

29 % Vereinigtes Königreich

29 % Vereinigte Staaten

wechseln seltener den Arbeitgeber

20 % Global

20 % Australien

16 % Kanada

24 % China

27 % Frankreich

26 % Deutschland

19 % Indien

19 % Japan

2 % Mexiko

25 % Spanien

27 % Vereinigtes Königreich

10 % Vereinigte Staaten

Erkenntnis #1

Büro oder zu Hause?

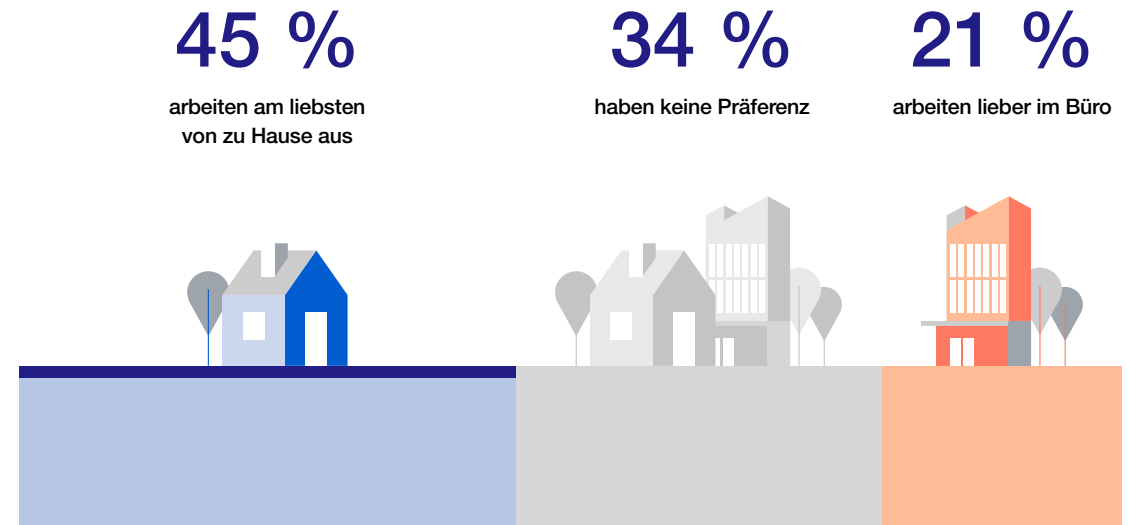
Fast alle Angestellten (87 %) verbringen zumindest einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Büro. Deshalb ist es wichtig, ob sie sich gerne dort aufhalten. Die Steelcase-Studie zeigt, dass die Mehrheit der Angestellten lieber von zu Hause aus arbeitet.

Wenn es Unternehmen gelingt, die Atmosphäre im Büro zu verbessern, die Wahrnehmung derjenigen Angestellten zu ändern, die keine Präferenz für oder gegen das Büro zeigen und einige der Mitarbeitenden, die momentan noch lieber von zu Hause aus arbeiten, von der Rückkehr ins Büro überzeugen, kann sich dies positiv auf das Engagement, die Produktivität, die Bindung zum Unternehmen und die Mitarbeiterbindung auswirken.

Den Menschen, die angegeben haben, lieber von zu Hause aus zu arbeiten, als Konsequenz noch mehr Zeit im Home-Office zu gewähren, birgt zusätzliche Risiken. Die fehlende Anwesenheit im Büro wirkt sich negativ auf die Bindung zum Unternehmen aus: Bei Angestellten, die mehr als zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie innerhalb des nächsten halben Jahres den Arbeitgeber wechseln. Das Engagement und die Identifikation mit der Unternehmenskultur sind bei denjenigen, die am liebsten immer von zu Hause aus arbeiten, deutlich geringer. Ihre Produktivität lässt zwar nicht nach, aber durch die räumliche Trennung leidet die Bindung zum Unternehmen.

Indem sie die Arbeitsumgebung anpassen und den Angestellten mehr von dem bieten, was sie benötigen und erwarten, können Unternehmen eine bessere Atmosphäre schaffen und die Bindung zum Unternehmen verbessern.

Wo die Menschen lieber arbeiten



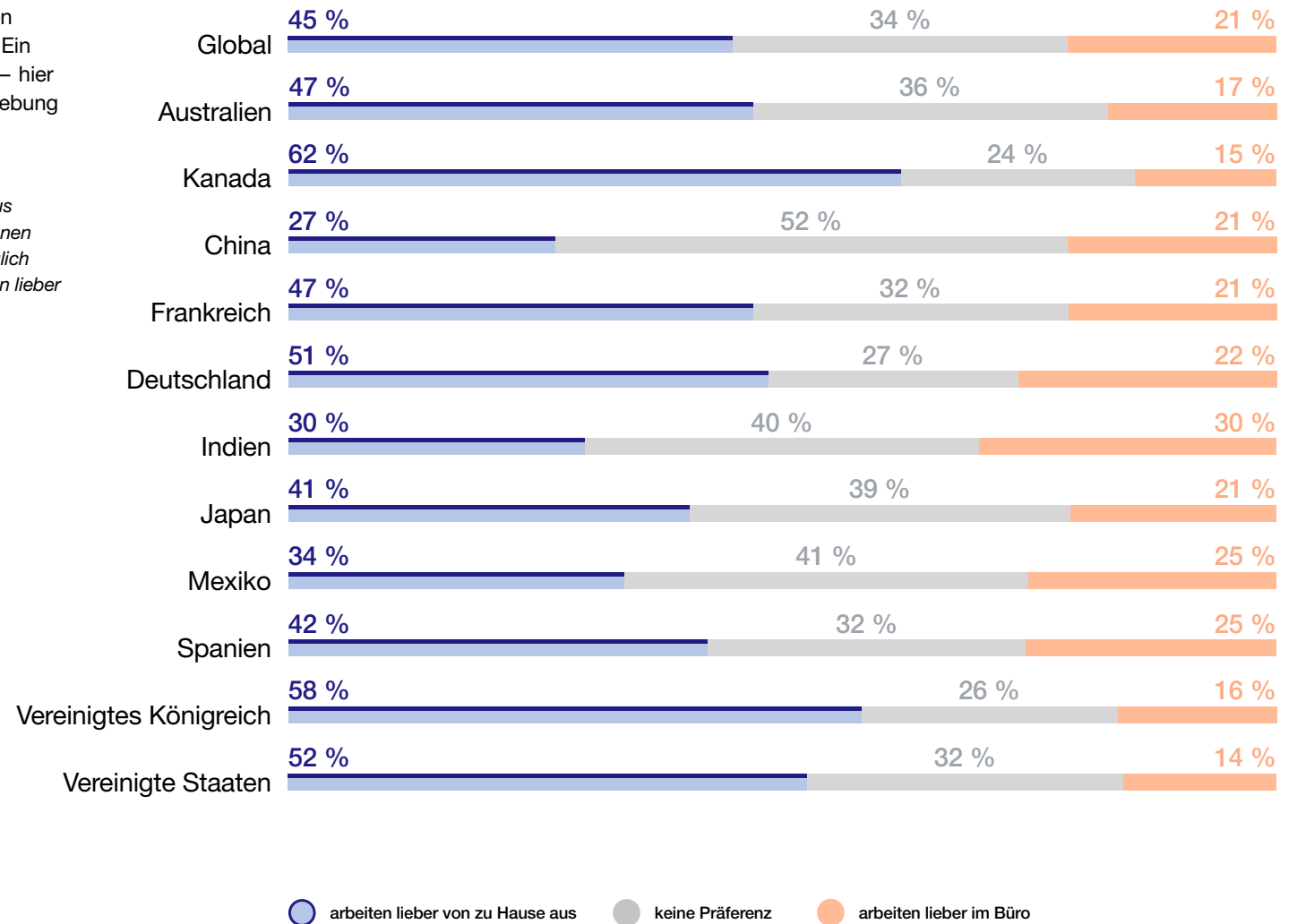
Erkenntnis #1

Büro oder zu Hause?

In allen beteiligten Ländern gibt die Mehrheit der Menschen an, dass sie lieber von zu Hause aus arbeiten als im Büro. Ein beträchtlicher Anteil der Angestellten hat keine Präferenz — hier können Unternehmen ansetzen, indem sie die Arbeitsumgebung optimieren und die Wahrnehmung dieser Mitarbeitenden gegenüber dem Büro verbessern.

***Auffällig:** Der Anteil an Kanadier*innen, die gerne von zu Hause aus arbeiten, ist besonders hoch, wohingegen nur 27 % der Chines*innen und 30 % der Inder*innen gerne von zu Hause aus arbeiten. Lediglich 14 % der Amerikaner*innen und 15 % der Kanadier*innen möchten lieber mehr im Büro arbeiten.*

Wo die Menschen lieber arbeiten



Erkenntnis #1

Faktoren, die das Verhalten der Angestellten beeinflussen

Wie gerne die Angestellten im Büro arbeiten, hat besonders viel Einfluss auf ihr Engagement, ihre Produktivität und darauf, wie sehr sie sich mit der Unternehmenskultur identifizieren. In Bezug auf die Mitarbeiterbindung fällt nur die Dauer der Anstellung mehr ins Gewicht. Die Identifikation mit dem Unternehmenswerten war den Angestellten deutlich wichtiger als Faktoren wie Einkommen und die Möglichkeit der Fernarbeit.

Auffällig: Um Engagement, Produktivität und Identifikation mit der Kultur zu messen, nutzten die Forscher Indexwerte, die verschiedene, belegbare Dimensionen für jedes Ergebnis messen. Sie verglichen dann Dutzende von Faktoren, um festzustellen, welche den größten Einfluss auf die Ergebnisse hatten. Mitarbeiterbindung war eine eigene Kategorie, wurde aber auf dieselbe Weise analysiert, wie die anderen Ergebnisse.

Engagement

58 % Wie gerne Sie im Büro arbeiten

21 % Wie fortschrittlich Ihr Arbeitsplatz ist

5 % Wie viel Fernarbeit erlaubt ist

2 % Gehalt

1 % Arbeitsweg

1 % Dauer der Anstellung

15 % Sonstige

Produktivität

57 % Wie gerne Sie im Büro arbeiten

18 % Wie fortschrittlich Ihr Arbeitsplatz ist

8 % Gehalt

4 % Wie viel Fernarbeit erlaubt ist

2 % Dauer der Anstellung

1 % Arbeitsweg

10 % Sonstige

Identifikation mit der Kultur

62 % Wie gerne Sie im Büro arbeiten

23 % Wie fortschrittlich Ihr Arbeitsplatz ist

4 % Wie viel Fernarbeit erlaubt ist

1 % Gehalt

1 % Arbeitsweg

1 % Dauer der Anstellung

8 % Sonstige

Mitarbeiterbindung

41 % Dauer der Anstellung

28 % Wie gerne Sie im Büro arbeiten

6 % Arbeitsweg

3 % Wie fortschrittlich Ihr Arbeitsplatz ist

2 % Gehalt

1 % Wie viel Fernarbeit erlaubt ist

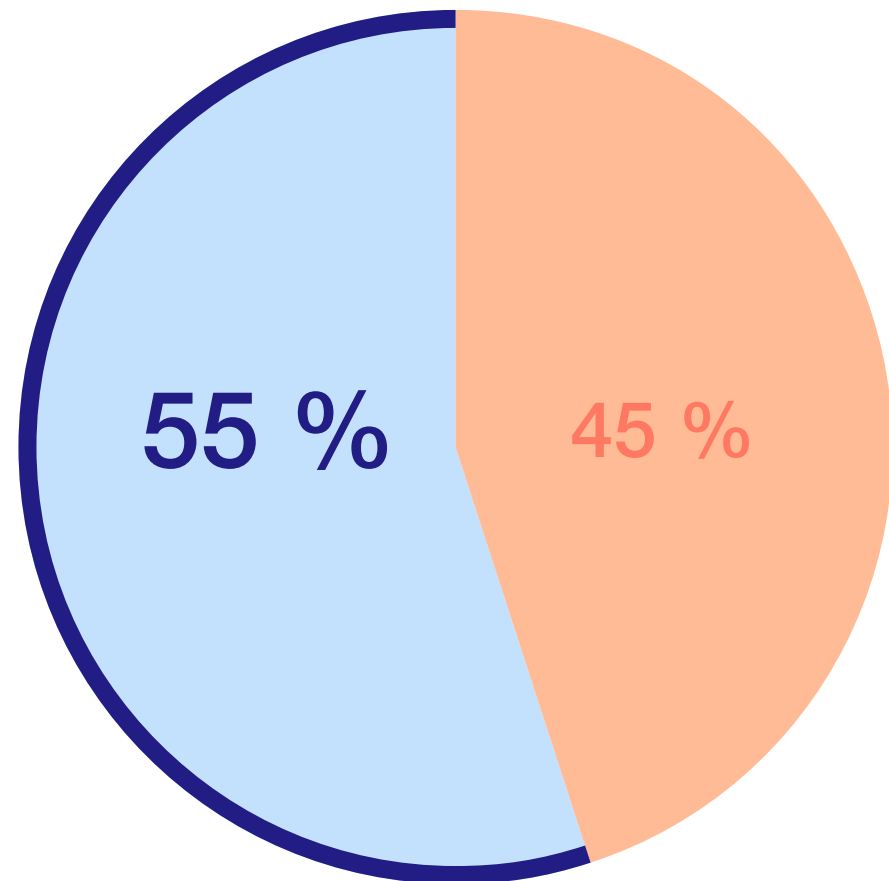
19 % Sonstige

Erkenntnis #2

Die Angestellten sind bereit, Home-Office-Tage aufzugeben, wenn ihnen im Büro ein eigener Arbeitsbereich zur Verfügung steht. Ihnen gefallen zwar die Autonomie und Flexibilität, die die hybride Arbeit mit sich bringt, gleichzeitig wünschen sie sich auch Auswahl und Kontrolle und sehnen sich nach einem Zugehörigkeitsgefühl.

Unternehmen reagieren auf den Wunsch der Angestellten nach mehr Flexibilität und Privatsphäre. Sie bieten ihnen eine Auswahl hybrider Arbeitsoptionen. So erhalten sie mehr Autonomie als vor der Pandemie — damals arbeiteten 42 % nie von zu Hause aus und 20 % nur gelegentlich. Die Möglichkeit, hybrid zu arbeiten für sich allein genommen erfüllt die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen aber nicht in vollem Umfang. Die Angestellten würden nämlich sogar Home-Office-Tage aufgeben, wenn sie im Büro mehr Privatsphäre, Komfort und Einfluss hätten.

Die Angestellten finden einen eigenen Arbeitsbereich wichtiger als ihre Home-Office-Tage.



○ Zugeordneter Arbeitsbereich +
WFH ≤ 2 Tage pro Woche

● Kein zugeordneter Arbeitsbereich +
WFH ≥ 3 Tage pro Woche

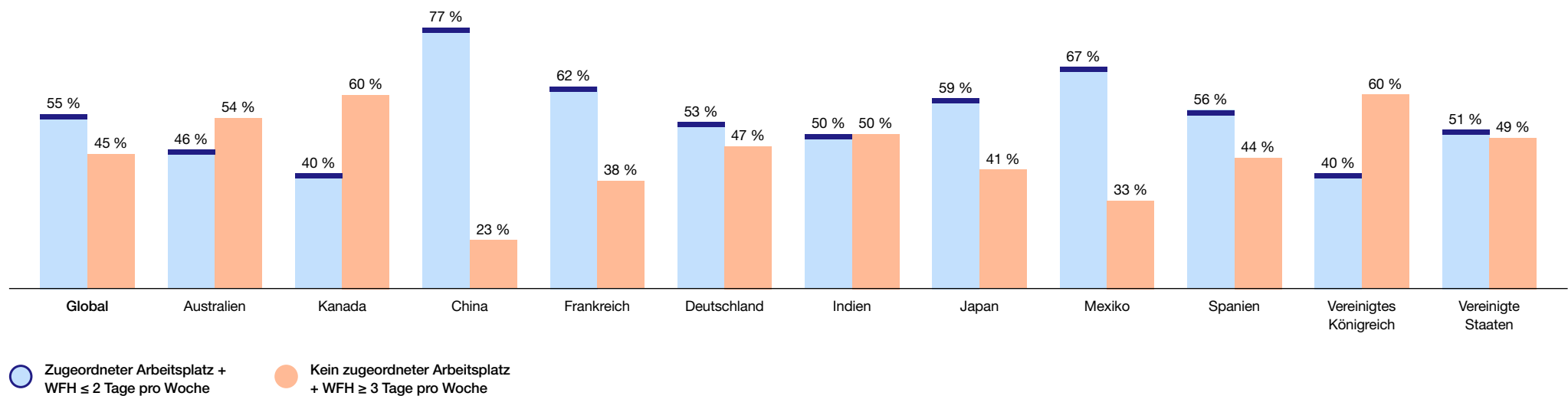
Erkenntnis #2

Was würden Sie wählen: Einen zugeordneten, festen Arbeitsbereich oder Fernarbeit?

Der Wunsch der Mitarbeitenden nach einem zugewiesenen Arbeitsbereich ist für viele Unternehmen wahrscheinlich überraschend. Sie waren davon ausgegangen, ihren Angestellten entgegenzukommen, indem sie ihnen mehr hybride Optionen boten. Aber einen eigenen Arbeitsbereich im Büro zu haben, gibt den Angestellten ein Gefühl der Zugehörigkeit. Sie können diesen Bereich nach ihren eigenen Wünschen gestalten und sich wie zu Hause fühlen, was offenbar wichtiger ist, als vielen Führungskräften klar war.

Auffällig: Von den 11 teilnehmenden Ländern ziehen nur die Angestellten aus Australien, Kanada und dem Vereinigten Königreich die Arbeit von zu Hause einem zugeordneten Arbeitsbereich vor.

Mehr Menschen wünschen sich einen zugeordneten Arbeitsbereich im Unternehmen



Erkenntnis #2

Wunsch nach einem zugewiesenen Arbeitsplatz

Schon lange vor der Pandemie gab es bewegte Diskussionen zum Thema offene Arbeitsumgebungen. Viele Unternehmen ließen sich von den völlig offenen Arbeitsumgebungen in Tech Start-Ups inspirieren, die Zusammenarbeit und Innovation fördern sollten. Ihnen gefiel auch die Idee der Flächenoptimierung mithilfe offener Arbeitsbereiche. Als die Mitarbeitenden immer häufiger mobil arbeiteten, fingen Unternehmen an, die Anzahl der zugeordneten Arbeitsplätze anzupassen.

Der Trend zu offenen Arbeitsumgebungen sorgte für Widerstand bei den Angestellten. Sie fühlten sich häufig exponiert und klagten über Konzentrationsprobleme. Diejenigen, die keinen eigenen Arbeitsplatz mehr hatten, fanden es einerseits häufig befreiend, überall arbeiten zu können; andererseits waren sie verunsichert, wenn es keinen Ort im Unternehmen gab, den sie als ihr ‚Zuhause‘ betrachten und nutzen konnten. Dann kam die Pandemie. Unzählige Büroangestellte mussten von zu Hause aus arbeiten. Und viele von ihnen fanden Gefallen daran. Die Steelcase-Studien zu Beginn der Pandemie zeigten, dass den Menschen die Isolation zu schaffen machte. Gleichzeitig fanden sie Gefallen am Wegfall des Arbeitswegs. Nach einer Anpassungsphase stellten viele von ihnen fest, dass sie zu Hause mehr Einfluss auf ihre Rahmenbedingungen bei der Arbeit hatten (obwohl dies nicht für alle gleichermaßen gilt; siehe Unterschiedliche Voraussetzungen bei der Arbeit im Home-Office). Die Mehrheit der Menschen weltweit (70 %) hat zu Hause einen Bereich, der speziell zum Arbeiten genutzt wird.



70 %

der Befragten haben zu Hause einen Bereich, der speziell zum Arbeiten genutzt wird



51 %

arbeiten im Büro in offenen Arbeitsumgebungen

Erkenntnis #2

Wo Menschen arbeiten

In allen 11 teilnehmenden Ländern der Studie hatten mehr Menschen im eigenen Zuhause einen festen Arbeitsbereich (entweder ein Home-Office oder eine Arbeitszone) als im Büro. In Australien, Japan und im Vereinigten Königreich arbeiteten die meisten Menschen in ihren Unternehmen in offenen Arbeitsumgebungen.

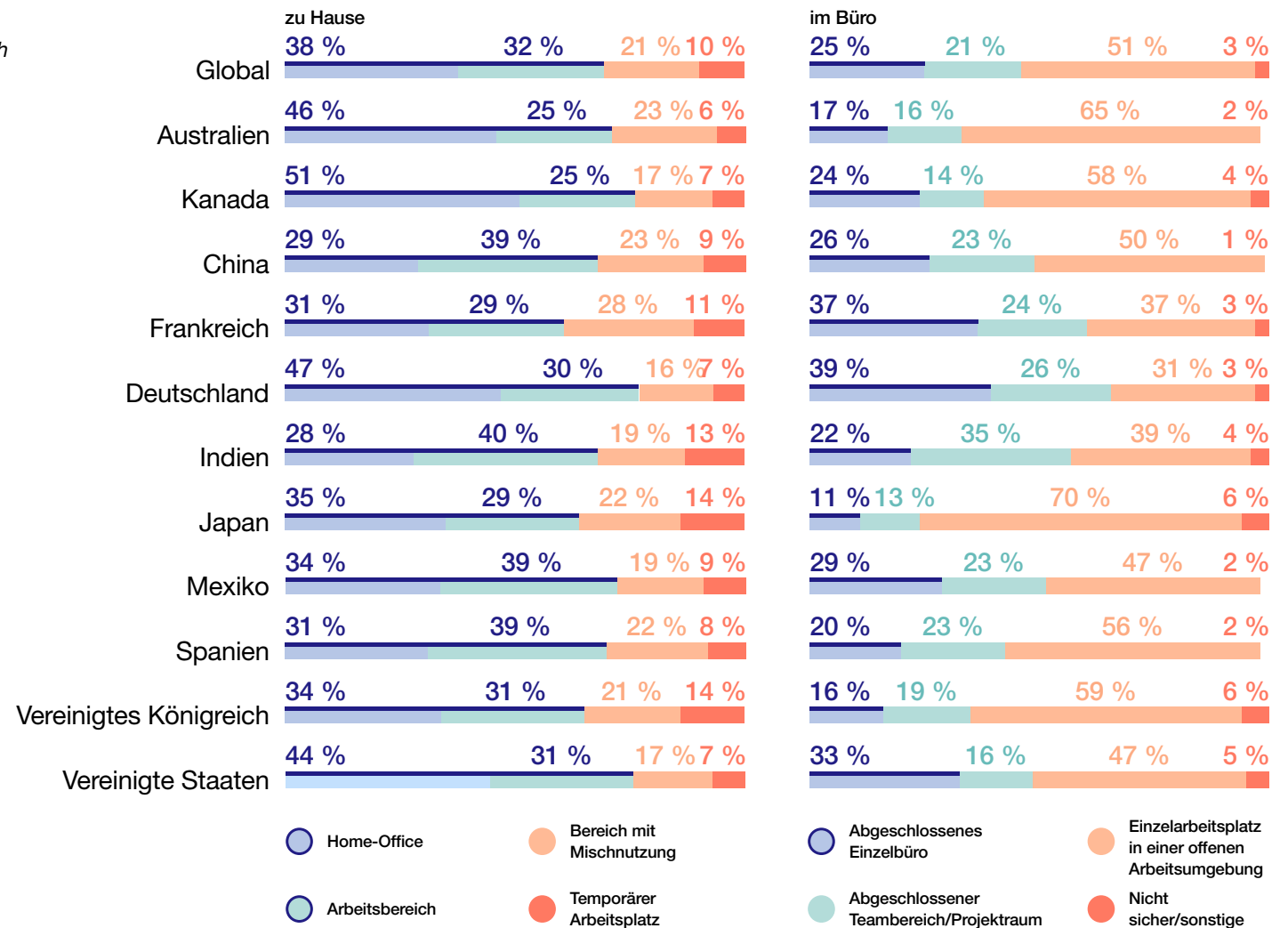
Home-Office: Privates Zimmer, das zum Arbeiten genutzt wird

Arbeitsbereich: Teilbereich eines Zimmers, ausgestattet mit Büromöbeln

Bereich mit Mischnutzung: Wohnmöbel werden zum Arbeiten und für private Aktivitäten genutzt (z.B. Esstisch)

Temporärer Arbeitsplatz: Bereich, der sowohl zum Arbeiten als auch für private Aktivitäten genutzt wird und außerhalb der Arbeitszeit wieder seine ursprüngliche Rolle erfüllt

Mehr Menschen besitzen zu Hause einen festen Arbeitsbereich als im Unternehmen



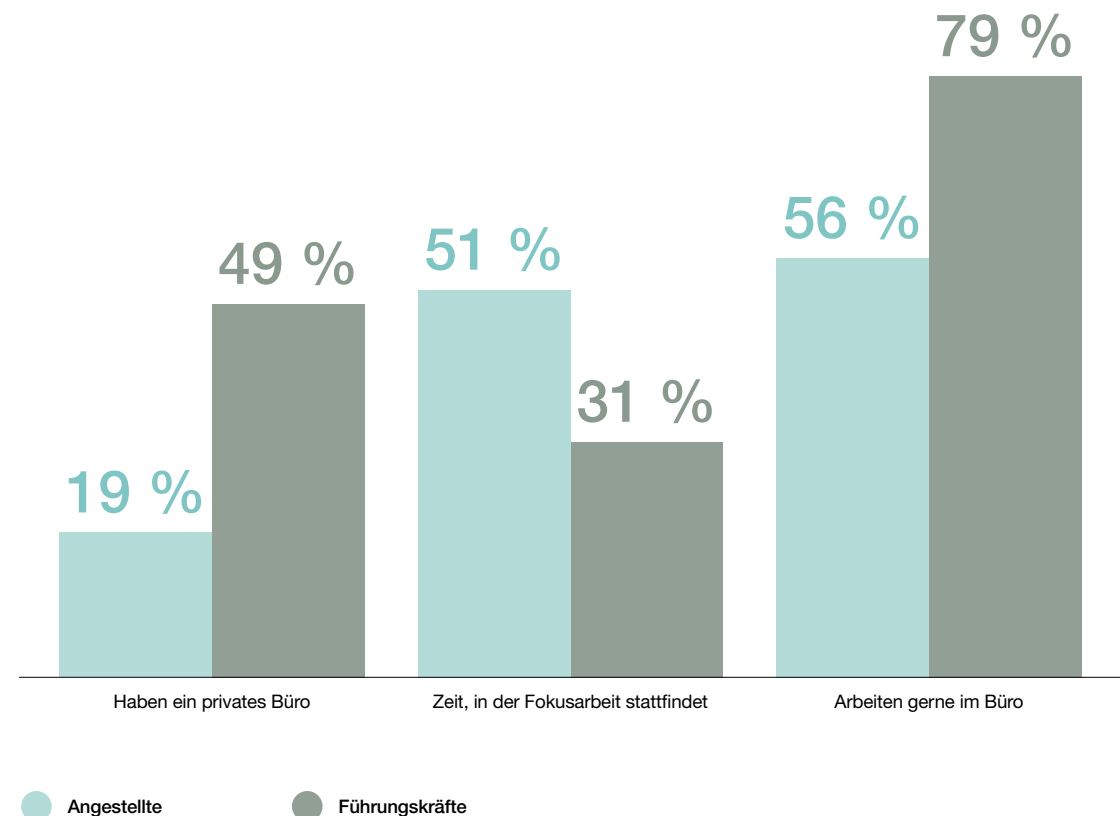
Erkenntnis #2

Die Rahmenbedingungen bei der Arbeit sind für Führungskräfte besser als für Angestellte

Zwar hat die Mehrheit aller Befragten im eigenen Zuhause einen festen Arbeitsbereich. Bei denjenigen, bei denen dies nicht der Fall ist, handelt es sich jedoch häufiger um normale Angestellte. Und diesen steht auch im Unternehmen seltener ein privates Büro zur Verfügung als Führungskräften. Aber genau diese Angestellten verbringen mehr als die Hälfte ihrer Zeit mit Fokussarbeit, Führungskräfte hingegen lediglich ein Drittel. Da die Büroumgebung in vielen Unternehmen genau diese traditionellen Hierarchien aufweist, arbeiten die Angestellten lieber von zu Hause aus — sogar, wenn es bedeutet, dabei auf dem Sofa zu sitzen. Denn im eigenen Heim können sie besser steuern, wie sie arbeiten und haben mehr Privatsphäre. Weltweit ziehen es Führungskräfte im Vergleich zu normalen Angestellten vor, im Büro zu arbeiten — das Ergebnis überrascht nicht, da sie dort über ausreichend Privatsphäre verfügen.

Auffällig: In Australien, Kanada, dem Vereinigten Königreich und den USA ist die Diskrepanz, was die Rahmenbedingungen bei der Arbeit betrifft, zwischen Führungskräften und Angestellten besonders groß.

Führungskräften steht häufiger ein privates Büro zur Verfügung und sie arbeiten gerne vor Ort im Unternehmen



Erkenntnis #2

Führungskräfte ziehen die Arbeit im Unternehmen vor

In allen 11 untersuchten Ländern arbeiteten die Führungskräfte lieber im Unternehmen als die Angestellten. Die Diskrepanz war in den Vereinigten Staaten, Kanada, dem Vereinigten Königreich und Australien besonders groß.

Wer arbeitet lieber im Büro?

Angestellte

56 % Global

51 % Australien

42 % Kanada

73 % China

54 % Frankreich

60 % Deutschland

76 % Indien

37 % Japan

70 % Mexiko

57 % Spanien

46 % Vereinigtes Königreich

50 % Vereinigte Staaten

Führungskräfte

79 % Global

80 % Australien

76 % Kanada

82 % China

77 % Frankreich

68 % Deutschland

87 % Indien

64 % Japan

85 % Mexiko

77 % Spanien

78 % Vereinigtes Königreich

89 % Vereinigte Staaten

Erkenntnis #2

Führungskräfte und Privatsphäre

Es überrascht nicht, dass in allen 11 teilnehmenden Ländern die Führungskräfte lieber vor Ort im Unternehmen arbeiten als die Angestellten. Der Unterschied ist in den USA, in Kanada und in China besonders groß.

Bei wem ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass ein privates Büro zur Verfügung steht?

Angestellte

19 % Global

10 % Australien

15 % Kanada

18 % China

32 % Frankreich

34 % Deutschland

18 % Indien

9 % Japan

20 % Mexiko

13 % Spanien

12 % Vereinigtes Königreich

24 % Vereinigte Staaten

Führungskräfte

49 % Global

44 % Australien

60 % Kanada

63 % China

60 % Frankreich

63 % Deutschland

37 % Indien

29 % Japan

55 % Mexiko

30 % Spanien

33 % Vereinigtes Königreich

66 % Vereinigte Staaten

Erkenntnis #2

Führungskräfte und Fokuserbeit

Führungskräfte verbringen weniger Zeit mit Fokuserbeit als andere Angestellte. Dennoch haben sie bei der Arbeit mehr Privatsphäre. Dies gilt in allen 11 an der Studie teilnehmenden Ländern.

Angestellte verbringen mehr Zeit mit Fokuserbeit

Angestellte

51 % Global

52 % Australien

58 % Kanada

38 % China

59 % Frankreich

53 % Deutschland

31 % Indien

52 % Japan

43 % Mexiko

60 % Spanien

56 % Vereinigtes Königreich

57 % Vereinigte Staaten

Führungskräfte

31 % Global

27 % Australien

31 % Kanada

26 % China

40 % Frankreich

36 % Deutschland

22 % Indien

32 % Japan

28 % Mexiko

41 % Spanien

31 % Vereinigtes Königreich

26 % Vereinigte Staaten

Erkenntnis #2

Die Anzahl der zugeordneten Tische nimmt ab

Seit dem Übergang zu hybriden Arbeitsformen passen Unternehmen ihre Immobilienstrategie an und rechnen dabei mit einer sinkenden Auslastung ihrer Räume. Sie gehen häufig dazu über, weniger zugeordnete Tische, dafür aber mehr Flexibilität zu bieten. Weltweit haben 15 % der für Großunternehmen tätigen Angestellten (10,000+ Mitarbeitende) ihren zugeordneten Schreibtisch verloren. Insgesamt haben, unabhängig von der Größe des Unternehmens, 10 % der Mitarbeitenden seit Beginn der Pandemie ihren zugeordneten Schreibtisch eingebüßt.

Die Studienergebnisse deuten an, dass es prinzipiell empfehlenswert sein könnte, fest zugeordnete Arbeitsplätze

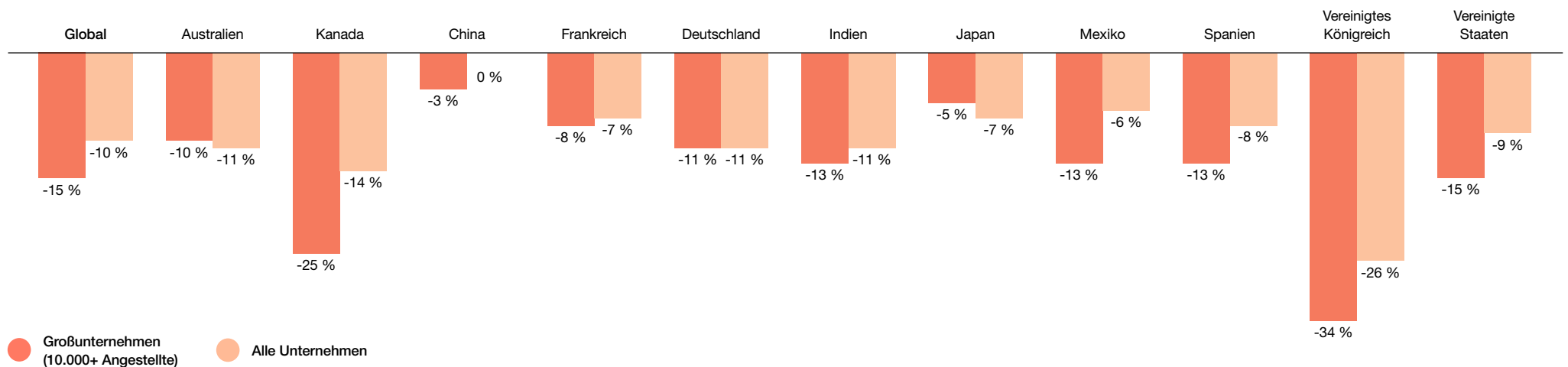
beizubehalten. Es ist aber auch möglich, Arbeitsumgebungen zu schaffen, die den Menschen Auswahl und Kontrolle bieten und dazu beitragen, dass sie eine andere Wahrnehmung zum Thema „Eigentum“ annehmen – z.B. mithilfe von Bereichen, die ihnen als Team, für Projekte oder übergangsweise zur Verfügung stehen.

Der Übergang zu weniger zugeordneten Arbeitsplätzen trägt zwar zur Senkung der Immobilienkosten bei, kann aber andere Kostenfaktoren erhöhen, die nicht sofort ins Auge fallen. Ohne einen zugeordneten Arbeitsplatz oder genaue Informationen dazu, wohin sie zur Fokusarbeit gehen können, ihre Habseligkeiten verstauen oder Teamkolleg*innen finden

können, fühlen sich viele Menschen etwas verloren. Eine wachsende Anzahl an Nomaden hat Schwierigkeiten, eine Bindung zum Unternehmen oder ein Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln, was die Einsamkeit und Isolation, die sie bei der Arbeit im Home-Office während der Pandemie erlebt haben, noch weiter verstärkt.

Unternehmen versuchen in zunehmendem Maße, mehr hybride Arbeit zu ermöglichen und sollten gleichzeitig auch ihre Räume anpassen. Die Arbeitsumgebung muss anziehend wirken und den Angestellten bessere Arbeitsbereiche und -möglichkeiten bieten, als ihnen momentan in ihrem eigenen Zuhause zur Verfügung stehen, damit die Rückkehr ins Büro funktioniert.

Weniger zugeordnete Arbeitsplätze als vor der Pandemie



Erkenntnis #3

Die Möglichkeit, bei der Arbeit einen privaten Bereich zu nutzen, ist jetzt wichtiger denn je, insbesondere, wenn ein Großteil der Arbeit per Video stattfindet. Die Menschen möchten, dass das Büro beim Übergang zur hybriden Arbeit die Zusammenarbeit, aber auch Fokusarbeit unterstützt.

Der Wandel in Bezug darauf, wie und wo gearbeitet wird, ist dramatisch und wird sich weiter fortsetzen, insbesondere in der Phase, in der Unternehmen versuchen, herauszufinden, welche Form des hybriden Arbeitens für sie am besten ist. In der heutigen, von stetigen Veränderungen geprägten Zeit, versuchen Unternehmen eine Strategie dazu zu entwickeln, wie sie mit ihren bestehenden Büros umgehen. Häufig ist davon die Rede, Arbeitsumgebungen ausschließlich mit Fokus auf Zusammenarbeit und soziale Kontakte zu gestalten — ab und zu hört man sogar, dass das Büro zu einer Art „Clubhouse“ werden soll.

Zwar ist es zweifelsohne überaus wichtig, den Arbeitsplatz so zu nutzen, dass er dazu beiträgt, eine starke Unternehmenskultur zu schaffen und den dort Tätigen ein Zugehörigkeitsgefühl zu vermitteln. Aber das Büro muss sehr viel mehr bieten. Menschen verbringen mehr Zeit in Video-Calls als je zuvor. Die dafür genutzten technischen Plattformen zu bieten, ist nur ein Teil der Lösung — die Menschen benötigen darüber hinaus auch Räume, die für die neuen Arbeitsweisen geeignet sind.

Befragt man Angestellte dazu, was für sie heute wichtiger ist als noch vor der Pandemie, antworten sie, dass Räume für hybride Besprechungen vorhanden sein sollten. In drei der vier am häufigsten getroffenen Aussagen geht es darum, Zugang zu privaten Räumen für Videoanrufe und Fokusarbeit zu erhalten..

Was die Menschen am Büro jetzt mehr zu schätzen wissen

Global

64 % Bereiche zur hybriden Zusammenarbeit

62 % Nischen zur Einzelnutzung in hybriden Besprechungen

61 % Privatsphäre

58 % Vollständig oder teilweise abgeschlossene Arbeitsbereiche

57 % Buchbare Arbeitsplätze

52 % Flexible Möblierung

52 % Informelle Bereiche für den Austausch mit Kolleg*innen

49 % Große Anzahl an Räumen zur Zusammenarbeit

47 % Nachhaltige Büromöbel

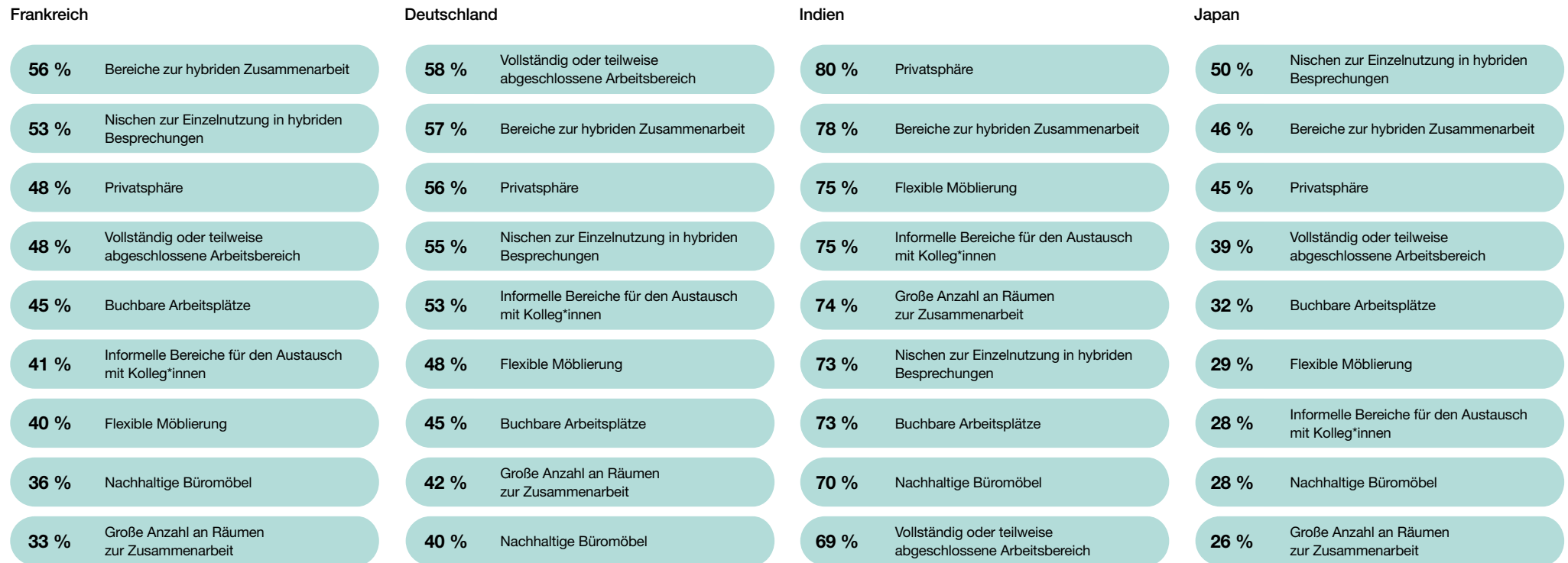
Erkenntnis #3

Was die Menschen am Büro jetzt mehr zu schätzen wissen



Erkenntnis #3

Was die Menschen am Büro jetzt mehr zu schätzen wissen



Erkenntnis #3

Was die Menschen am Büro jetzt mehr zu schätzen wissen



Erkenntnis #3

Das Büro muss alle Arbeitsmodi unterstützen

Während der Pandemie war die Zusammenarbeit herausfordernd und es gestaltete sich schwierig, mit anderen in Kontakt zu bleiben. Die Möglichkeit, gemeinsam - Seite an Seite - gleichberechtigt zusammenzuarbeiten, war eingeschränkt. Es überrascht nicht, dass die Mitarbeitenden lieber im Büro mit anderen zusammenarbeiten. Auch Co-Working-Räume sind für viele eine denkbare Option.

Wenn Unternehmen die Funktion ihrer Arbeitsräume im Hinblick auf hybride Arbeit überdenken, gehen einige von ihnen davon aus, dass das Büro ausschließlich ein Ort zur Zusammenarbeit und zum Austausch mit anderen sein wird. Sie nehmen an, dass Fokalarbeit, die allein durchgeführt wird, zu Hause stattfindet.

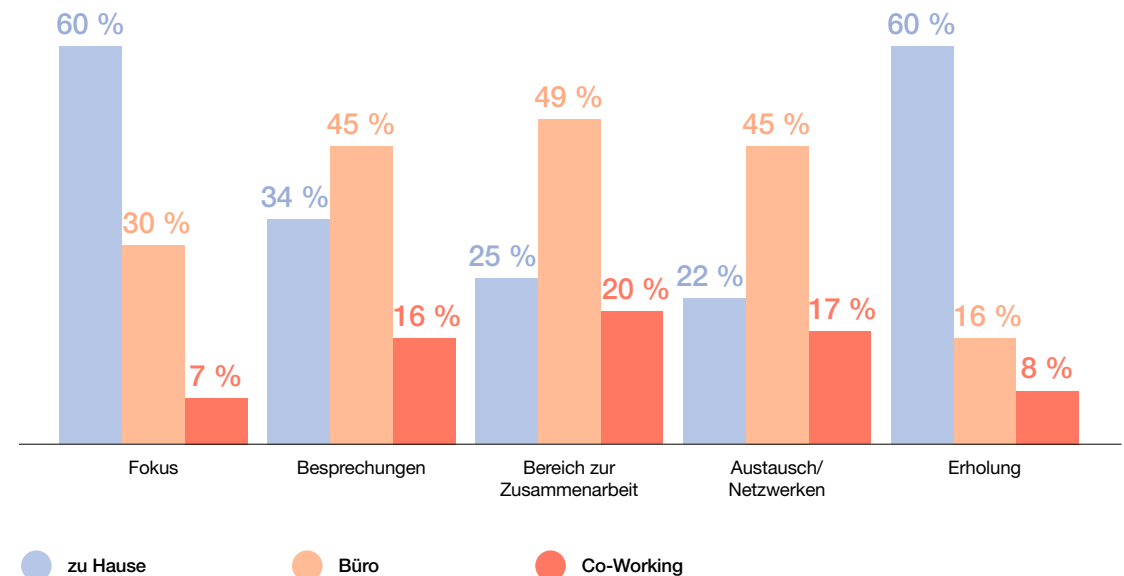
Das Problem mit dieser Annahme ist - so funktioniert Arbeit nicht. Unsere Arbeitszeit ist nicht ordentlich aufgeteilt in Fokustage und Tage, an denen wir mit anderen zusammenarbeiten — die Angestellten wechseln im Laufe des Tages immer wieder von Teamarbeit zu Fokalarbeit. Hocheffektive Zusammenarbeit erfordert sogar diesen Wechsel zwischen Alleinarbeit und Teamarbeit. Der Arbeitsweg erlaubt es häufig nicht, dass die Angestellten im Laufe eines Tages mal im Büro, mal im Home-Office arbeiten. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Produktivität der Mitarbeitenden nachlassen wird, wenn der Arbeitsplatz keine Bereiche mit Privatsphäre bietet - diese sind für die Angestellten im Laufe der Pandemie wichtiger geworden.

Der Grund, warum sich die Angestellten den Aufgaben, die sie allein bearbeiten, eher im Home-Office widmen, ist, dass sie dort mehr Privatsphäre haben als in offenen Arbeitsumgebungen.

Dies trifft auf die meisten Mitarbeitenden zu und gilt umso mehr in der heutigen Zeit, in der sie nicht nur allein konzentriert arbeiten, sondern auch viel Zeit mit Video-Interaktionen verbringen.

Die Menschen kommen ins Büro, um zusammenzuarbeiten, aber wenn sie dort nicht die Möglichkeit haben, allein konzentriert zu arbeiten, wird ihre Produktivität leiden.

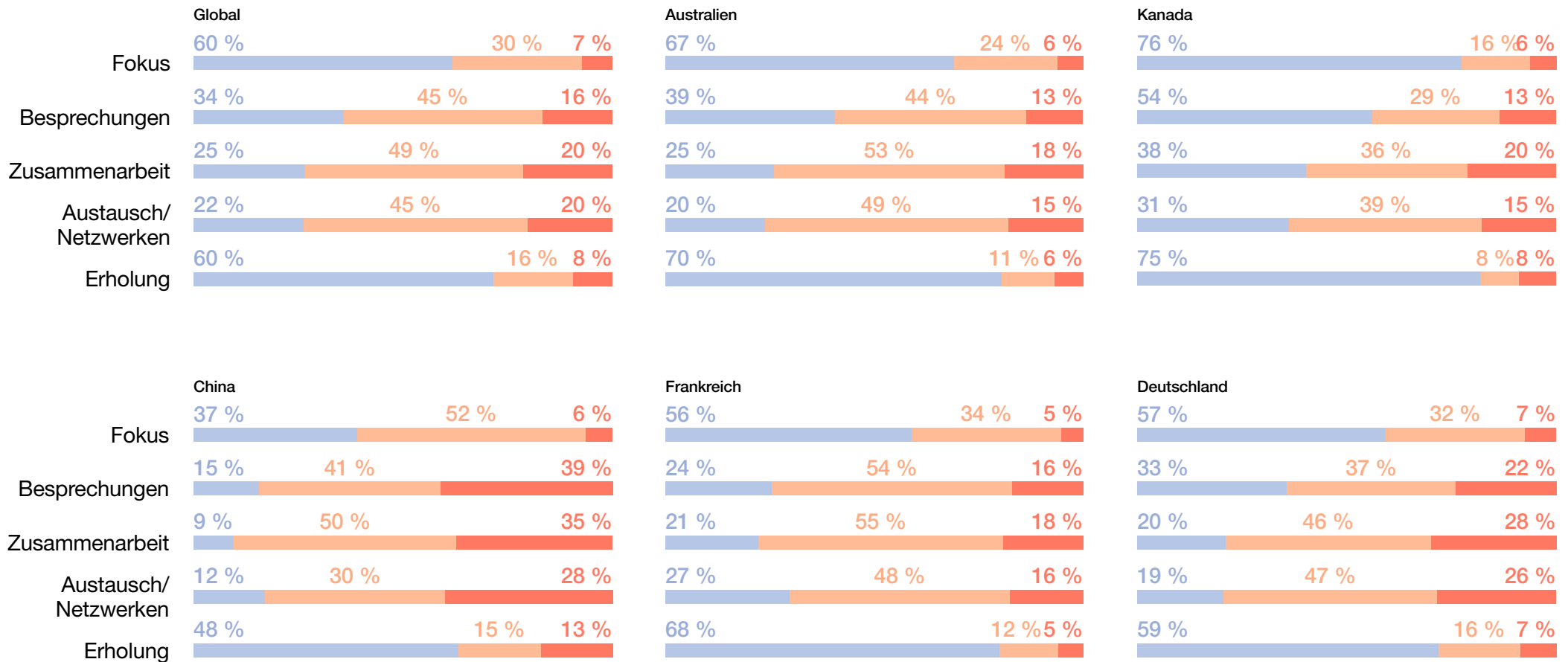
Wo die Angestellten am liebsten bestimmte Tätigkeiten ausüben



Bitte beachten: Ergibt in der Summe nicht 100 %. Der Rest wird als „Sonstiges“ klassifiziert.

Erkenntnis #3

Wo die Angestellten am liebsten bestimmte Tätigkeiten ausüben

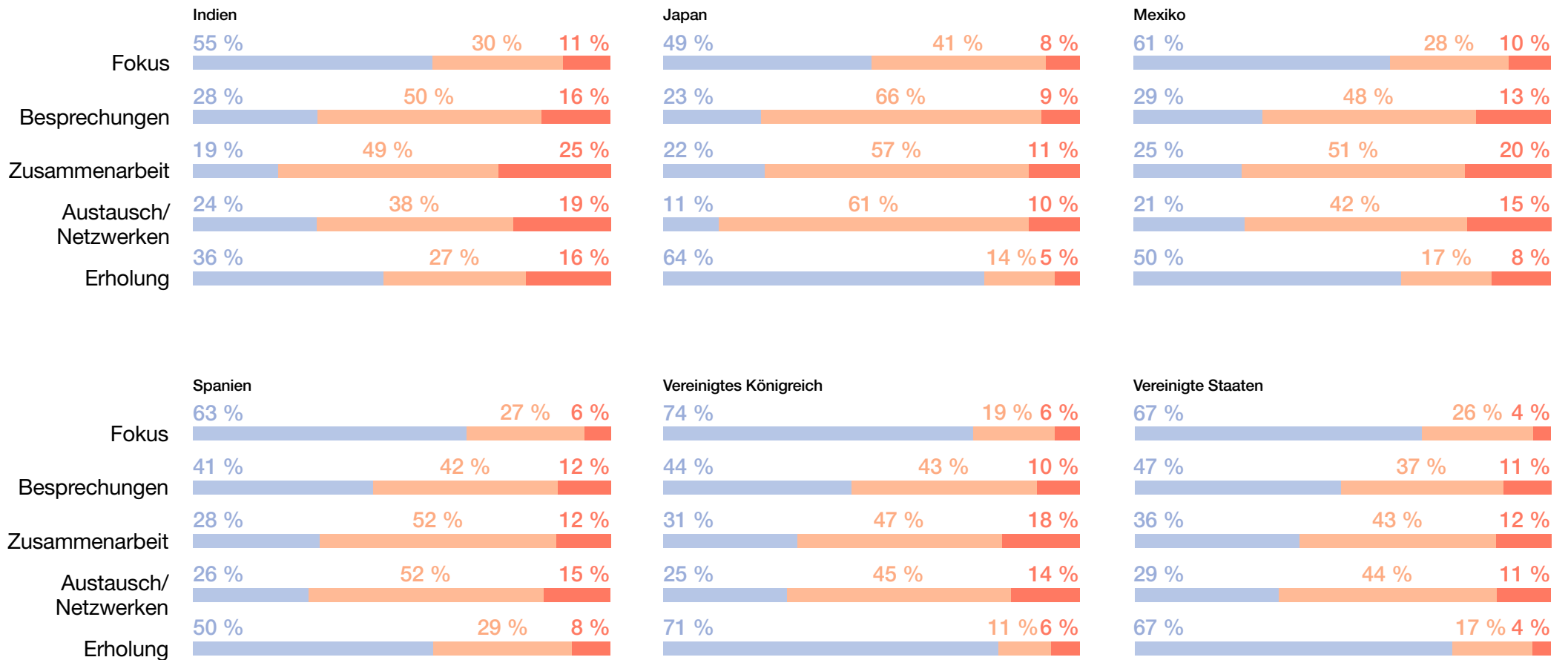


● zu Hause ● Büro ● Co-working

Bitte beachten: Ergibt in der Summe nicht 100%. Der Rest wird als „Sonstiges“ klassifiziert.

Erkenntnis #3

Wo die Angestellten am liebsten bestimmte Tätigkeiten ausüben



● zu Hause ● Büro ● Co-working

Bitte beachten: Ergibt in der Summe nicht 100 %. Der Rest wird als „Sonstiges“ klassifiziert.

Die hybride Umgebung

Der hybride Arbeitsplatz sollte im Idealfall wie eine gut funktionierende Gemeinschaft sein, der sich die Menschen zugehörig fühlen und die gemeinsame Ziele verfolgt.

Der Übergang zu hybriden Arbeitsformen ändert alles und die Menschen haben deshalb neue Erwartungen an den Arbeitsplatz. Das Büro muss sich an flexible und neu aufkommende Arbeitsmuster anpassen. Hybride Umgebungen sind divers, inklusiv und reagieren auf das, was Angestellte und Unternehmen heute benötigen.



Eine bessere Herangehensweise: Worauf es wirklich ankommt



Die Leitprinzipien, die in der Vergangenheit beim Bürodiesign angewandt wurden, sind heute überholt. Wie diese Studie belegt, werden 87 % der Mitarbeitenden einen Teil ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen. Aber sie werden anders arbeiten als vor der Pandemie. Noch viel wichtiger ist - die Angestellten selbst und die Art und Weise, wie wir arbeiten, haben sich verändert. Büros müssen sich ändern, um die pragmatischen Bedürfnisse in der neuen Ära der hybriden Arbeit zu erfüllen. Und zudem müssen sie auch die Bedürfnisse und Erwartungen der Menschen erfüllen, die sich jetzt eine völlig neue Atmosphäre in der Arbeit wünschen. Kurz gesagt - das Büro muss es wert sein, dass die Menschen den Weg dorthin auf sich nehmen.

Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebungen sollten wir uns von den lebendigen Gemeinschaften, in denen wir leben, inspirieren lassen.

Jane Jacobs, Autorin von „The Death and Life of Great American Cities“ war schon vor Jahrzehnten der Meinung, dass der Mensch dann aufblüht, wenn er in einer vielfältigen Nachbarschaft lebt, in der Wohnhäuser, geschäftige Straßen, Läden, Parks und öffentliche Räume zu finden sind und in „außerordentlicher Vielfalt existieren“. Solche Umgebungen strahlen Vitalität und Energie aus. Nichts ist statisch — die Orte und Aktivitäten verändern sich und passen sich im Laufe der Zeit an. In solchen Umgebungen festigen sich Verbindungen zwischen Angestellten ähnlich wie in Stadtvierteln die Gemeinschaft zwischen Menschen. Dort fühlen sie sich zugehörig und bauen Vertrauen auf.

„Ein besseres Zukunftsbild für den Arbeitsplatz wäre, sich ihn als eine Gemeinschaft vorzustellen — einen Ort, an dem die Menschen gemeinsame Werte leben, die dazu beitragen, dass Vertrauen entsteht, an dem sie sich als Menschen angenommen fühlen und die Entscheidungen, die sie betreffen, mit beeinflussen können.“

Adam Grant

Der Organisationspsychologe und Autor Adam Grant bestätigt dies. „Ein besseres Zukunftsbild für den Arbeitsplatz wäre, sich ihn als Gemeinschaft vorzustellen — einen Ort, an dem die Menschen gemeinsame Werte leben, wodurch Vertrauen entsteht, wo sie sich als Menschen angenommen fühlen und die Entscheidungen, die sie betreffen, mit beeinflussen können“, sagt Grant. Die beste Nachbarschaftsumgebung ist eine, die Inklusion fördert und Persönlichkeit zeigt, in der Ideen entstehen und sich Trends entwickeln. **Genau dies brauchen die Angestellten am Arbeitsplatz mehr denn je.**

Unternehmen können vielfältige Umgebungen und Bereiche am Arbeitsplatz gestalten, um ihre Werte und ihren Kulturwandel greifbar zu machen. Am Arbeitsplatz lässt sich dieselbe Energie schaffen, die die Menschen spüren, wenn sie in einem Straßencafé sitzen. Außerdem lässt sich derselbe Flow erzeugen, den man kennt, wenn man sich z.B. in der Bibliothek in seine Unterlagen vertieft.





Umgebungen am Arbeitsplatz gestalten

Umgebungen und Bereiche am Arbeitsplatz stellen - genau wie die Nachbarschaft, in die wir in unserem Zuhause eingebettet sind, eine Basis für Teams, einzelne Mitarbeitende, Abteilungen oder Projektteams dar. Sie beinhalten ein Netzwerk verschiedener Raumtypen, die unterschiedliche Nutzungen erlauben, nahtlos ineinander übergehen und den Eindruck erwecken, dass sie organisch entstanden sind. Dazu gehören:

- Einzelarbeitsbereiche, die einer bestimmten Person zugeordnet sind oder von einem Team geteilt werden
- Bereiche zur Zusammenarbeit für analoge und virtuelle Interaktionen, die die verschiedenen Arten der Zusammenarbeit unterstützen
- Orte mit ausreichend Privatsphäre, um allein fokussiert zu arbeiten oder sich zurückzuziehen, wenn man kurz allein sein will oder sich erholen möchte
- Bereiche, in denen man zusammenkommt, sich austauscht und von seinen Teamkolleg*innen lernt

Diese Bereiche werden ein Treffpunkt, der Komfort und Zuversicht ausstrahlt, an dem man seine Teamkolleg*innen trifft und die zur Arbeit benötigten Tools vorfindet.



Hybride Umgebungen passen dann perfekt zu neuen Arbeitsweisen und erfüllen die neuen Erwartungen, wenn bei ihrer Planung folgende drei Designprinzipien berücksichtigt werden.

Gleichberechtigte Teilhabe

Eine Umgebung schaffen, die die gleichberechtigte Teilhabe für alle ermöglicht und dazu beiträgt, das Missverhältnis zwischen Mitarbeitenden vor Ort und den auswärts arbeitenden Kolleg*innen zu überwinden.

Einbindung

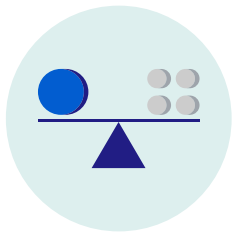
Settings für viele verschiedene Arten der Nutzung gestalten, die die Mitarbeitenden dabei unterstützen, sich voll einbringen zu können, äußerst konzentriert zu arbeiten und länger im Flow zu bleiben.

Einfache Nutzbarkeit

Ein Angebot an virtuellen und analogen Möglichkeiten bieten, die intuitiv nutzbar sind.

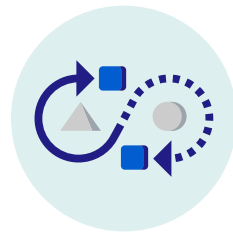
Designprinzipien

Jedes Viertel hat einen ganz eigenen markanten Charakter — Soho in New York unterscheidet sich beispielsweise deutlich von Soho in London. Es gibt dennoch vier wichtige Designprinzipien, die zur Entstehung einer vielfältigen, bunten Umgebung beitragen.



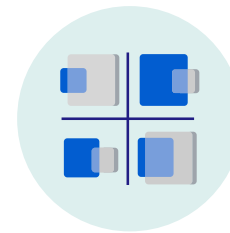
„Ich“ + „Wir“

Genau wie ein Stadtviertel aus Häusern und Gemeinschaftsbereichen besteht, so unterstützt auch ein Bereich am Arbeitsplatz sowohl den Einzelnen als auch Teams bei der Arbeit. Der für jeden verfügbare Platz variiert, aber der Bereich unterstützt die Menschen den ganzen Tag über bei der Ausübung einer Vielzahl von Tätigkeiten. Die meisten Menschen geben an, jeden Tag 55 % allein zu arbeiten und 45 % mit anderen zusammenzuarbeiten, weshalb Büros nicht ausschließlich zum Zweck der Zusammenarbeit geplant werden sollten. Es kann von den Mitarbeiter*innen nicht erwartet werden, dass sie zur Fokusarbeit nach Hause fahren. Diese Umgebungen ermöglichen unkomplizierte Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten. Gleichzeitig kann man mit anderen Menschen interagieren und von ihnen lernen.



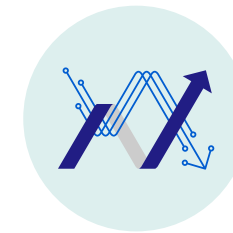
Von starr zu fließend

Eine gute Nachbarschaft bzw. ein Stadtviertel entwickelt sich weiter, wenn neue Menschen hinzuziehen oder ein neuer Laden eröffnet. Am Arbeitsplatz ändert sich permanent etwas; manchmal nur im Kleinen, wenn ein Team erweitert wird. Manchmal sind die Veränderungen auch beträchtlich, beispielsweise, wenn mehr Bereiche zur Zusammenarbeit benötigt werden. Räume in der neuen, hybriden Umgebung sind modular, flexibel und vielfältig einsetzbar — sie eignen sich für verschiedene Tätigkeitsgebiete und können unkompliziert neu konfiguriert oder modifiziert werden.



Offen + Geschlossen

Es hat sich gezeigt, dass das Thema Privatsphäre im Laufe der Pandemie noch an Wichtigkeit gewonnen hat. Die Angestellten hatten schon zuvor ihre Schwierigkeiten mit sehr offenen Arbeitsumgebungen. Jetzt, nach der Phase, in der sie nur von zu Hause aus gearbeitet haben, haben sie noch stärker das Bedürfnis, auf ihre Privatsphäre Einfluss zu nehmen. Gute Arbeitsumgebungen bieten die richtige Mischung aus privaten und öffentlichen Bereichen, die dazu beitragen, dass der Raum vielfältig und dynamisch ist — und so einer Umgebung ähnelt, in der wir auch gerne leben würden.



Digital und analog kombinieren

So wie Stadtplaner smarte Städte planen, sollte auch bei der Planung hybrider Umgebungen verfahren werden. Video-Besprechungen sind heute im Büro die Norm und jeder Teilnehmende sollte sichtbar und hörbar sein und selbst alles sehen und hören können. Wenn es weniger zugeordnete Räume gibt, helfen Onlinebuchungssystem den Mitarbeitenden, einen Arbeitsplatz zu finden, auch tageweise. Die entsprechende Buchungstechnologie sollte unkompliziert anwendbar sein. Das größte Problem besteht den Angestellten zufolge allerdings darin, dass die momentan vorhandenen Bereiche für Videobesprechungen zu klein und unkomfortabel sind.



Gemeinschaft am Arbeitsplatz schaffen

Gemeinschaften sind sozusagen lebende Systeme - sie bestehen aus den Orten, an denen wir leben sowie aus den dort anwesenden Menschen. Sie verändern sich im Laufe der Zeit, weshalb sie auch in Zeiten großer Veränderung bestehen können. Die Untersuchungen des Soziologen Eric Klinenberg zeigen, dass die Gesundheit und Resilienz einer Gemeinschaft von der sogenannten „sozialen Infrastruktur“ beeinflusst wird — den physischen Orten, an denen soziales Kapital entsteht. Deshalb nehmen Unternehmen gut funktionierende Gemeinschaften als Vorbild für die Arbeit und die Orte, an denen Menschen arbeiten. Menschen sind nicht statisch. Die Arbeit ist auch nicht statisch. Und der Arbeitsplatz kann auch nicht statisch sein, wenn Unternehmen möchten, dass die dort tätigen Menschen bei der Arbeit Erfolg haben.

Wenn der Arbeitsplatz als Gemeinschaft betrachtet wird, die sich aus verschiedenen Umgebungen und Bereichen zusammensetzt, hat dies positive Auswirkungen auf die Menschen dort:

- Es entsteht ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl und mehr Vertrauen zu den Teammitgliedern
- Die Menschen haben mehr Auswahl und Kontrolle darüber, wie sie arbeiten
- Der Zugang zu privaten Arbeitsplätzen ist besser und gleichberechtigter
- Der Wechsel zwischen Zusammenarbeit in der Gruppe und Fokalarbeit wird einfacher
- Soziale Bindungen vertiefen sich, man kann voneinander lernen

Unternehmen profitieren von solchen Umgebungen, da:

- diese die Menschen dazu bringen, ins Unternehmen zu kommen und dazu beitragen, Talente ins Unternehmen zu holen
- das Engagement und die Produktivität steigen
- sie eine Verbindung zur Kultur und ein Gemeinschaftsgefühl schaffen, was wiederum zur Mitarbeiterbindung beiträgt
- sie Resilienz fördern
- sie unkompliziert an die tatsächliche Auslastung angepasst werden können

Den Arbeitsplatz als Gemeinschaft zu betrachten, stellt für viele einen radikalen Wandel dar. Seit seiner Entstehung wurde das Büro konventionell geplant und Effizienz immer über das Wohlbefinden der Menschen und ihren Wunsch nach Sinnhaftigkeit und Fortschritt gestellt.



Auf der ganzen Welt haben die Erfahrungen, die wir beim Arbeiten während der Pandemie gemacht haben, dazu geführt, dass das Konzept ‚Arbeit‘ überdacht und neu gedacht wird - wie und wo wir arbeiten und was wir benötigen, um dabei erfolgreich und zufrieden zu sein.

Die Phase im Home-Office hat einerseits unser Bedürfnis nach sozialer Interaktion verdeutlicht und gleichzeitig gezeigt, welche Vorteile es hat, Rahmenbedingungen zu bieten, die das konzentrierte Arbeiten erleichtern. Menschen sind soziale Wesen und die Arbeit ist eine überaus soziale Angelegenheit. Dafür zu sorgen, dass die Menschen permanent vor dem Bildschirm sitzen, ist nicht die Lösung. Genauso wenig, wie sie dazu zu nötigen, in einer Umgebung zu arbeiten, die nicht dazu beiträgt, dass sie bestmöglich arbeiten können.

Es ist an der Zeit, auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen und Vorgaben und Orte zu schaffen, die dazu beitragen, dass sowohl die Angestellten als auch die Unternehmen erfolgreich sind. Wie bei jeder guten Umgebung gilt - Gebäude und Architektur sind zwar wichtig, aber was wirklich zählt, sind die Energie, der Spirit und das Gemeinschaftsgefühl vor Ort.

Dies ist eine Investition in die Mitarbeiter*innen, die ein Verständnis davon voraussetzt, was wirklich wichtig ist.



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. [steelcase.com/eu-de/neu](https://www.steelcase.com/eu-de/neu).

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.

Schreiben Sie uns, um sofort loszulegen.
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)