HÖLL

Zukunft des Arbeitens

ÜBER UNS

Höll ist ein Familienunternehmen in dritter Generation aus Baden-Baden. Als Experte, Impulsgeber und Servicepartner für moderne und digitale Arbeitswelten steigern wir mit unseren Office-Lösungen spürbar die Effizienz Ihres Unternehmens und die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Team aus über 50 Expertinnen und Experten steht für die beste Lösung in sich stetig wandelnden Arbeitswelten.

40

Über 40 Jahre Erfahrung in der Gestaltung moderner Arbeitswelten

50

Mehr als 50 Experten für optimale Büro-Lösungen

5000+

Tausende zufriedener Kunden

UNSERE VISION

Höll gestaltet das Arbeitsumfeld von Unternehmen nachhaltig und zukunftsfähig und begleitet sie auf dem Weg in moderne Arbeitskulturen der digitalen Ära. Wir schaffen Voraussetzungen & Konzepte für eine moderne und digitale Zusammenarbeit – diese setzen wir kundenorientiert und pragmatisch um.

Im Folgenden finden Sie unsere Perspektive zu den aktuellen Entwicklungen der Arbeitsweisen in Unternehmen und deren Implikationen auf das Arbeiten und die Arbeitswelten sowie auch Lösungen, die wir Ihnen anbieten, um die Herausforderungen und Chancen des neuen Arbeitens nutzen zu können.

GRUßWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in den vergangenen zwei Jahren haben wir als Unternehmen einen unvorhersehbaren Wandel bewältigt. Die Corona-Pandemie betrifft alle Bereiche unseres Lebens. Sie hat nicht nur jegliche Interaktion im Privaten verändert, sondern auch die globale Wirtschaft herausgefordert. Durch den wirtschaftlichen Shutdown sank das weltweite BIP im Jahr 2020 um ca. 5 Prozent (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2021). Viele einschlägige Maßnahmen wurden umgesetzt, um die Gesellschaft vor einer noch stärkeren Ausbreitung des Virus zu schützen. Gleichzeitig wurde versucht, das Arbeiten zu ermöglichen und die Wirtschaft weitestgehend zu schützen.

Ihre Unternehmen haben in dieser Zeit so innovativ wie nie zuvor auf die ständig wechselnden Herausforderungen reagiert. Die digitale Transformation hat durch COVID-19 einen enormen Anstoß erlebt. Viele Unternehmen bestätigen, dass sich seit der Pandemie der Umgang mit digitalen Technologien und Prozessen stark positiv verändert hat (Fraunhofer IAO, 2021). Die Digitalisierung beschleunigt damit auch die Möglichkeit, Elemente eines New-Work-Ansatzes (Dt. „Zukunft des Arbeitens“) umzusetzen. Innerhalb unserer Höll-Organisation erleben wir selbst den Wandel der Anforderungen an das Arbeiten und die neuen Chancen, die sich durch ein digitales und modernes Zusammenarbeiten ergeben. Natürlich kommen dadurch aber auch neue Herausforderungen auf Unternehmen und ihre Teams zu.

Unser Höll Magazin fasst unsere Gedanken zum Thema **„Die Zukunft des Arbeitens“** zusammen und soll als Impuls für Unternehmen dienen, die Arbeitsweisen und Arbeitswelten von heute zu überdenken und die Zukunft neu zu gestalten. Mit unseren Partnern und 50 internen Expertinnen und Experten unterstützen wir den Wandel des Arbeitens in Ihren Unternehmen. Lassen Sie sich inspirieren und beantworten Sie für sich die folgenden Fragestellungen:

- **Was ist die Funktion des Büros in Zeiten des hybriden Arbeitens?**
- **Welche Voraussetzungen, Features und Tools braucht es in Ihrer Organisation?**
- **Wie können Unternehmen Mitarbeiter in der Welt des neuen Arbeitens künftig an sich binden und für neue Talente attraktiv sein?**

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und Diskutieren in Ihren Organisationen!

Herzliche Grüße aus Baden-Baden,

Carolin Höll
Geschäftsführerin

INHALTE

1. COVID-19 & DIE IMPLIKATIONEN AUF DAS ARBEITEN 5

2. NEW WORK: ARBEIT NEU GEDACHT 7

3. EINFÜHRUNG DER HÖLL-NEW-WORK PERSPEKTIVE 8

3.1 ARBEITSWEISEN & KULTURELLE VERANKERUNG 10

3.2 GESTALTUNG VON MODERNEN, HYBRIDEN ARBEITSWELTEN 18

3.3 TECHNOLOGISCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE DIGITALE ZUSAMMENARBEIT 32

4. FAZIT 48

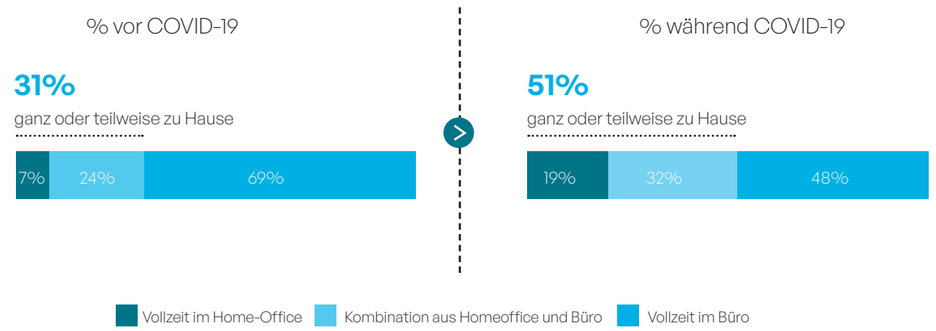
QUELLENVERZEICHNIS 50

1. COVID-19 & DIE IMPLIKATIONEN AUF DAS ARBEITEN

Unsere Arbeitswelt hat sich aufgrund der COVID-19-Pandemie so schnell und gravierend verändert wie nie zuvor. Weltweit sind im März 2020 innerhalb von kürzester Zeit ganze Teams und Unternehmen in ein Homeoffice-Modell gewechselt, um sich vor den Risiken einer Ansteckung zu schützen. 19 Prozent der Arbeitnehmer waren in der Pandemie komplett im Homeoffice, vor der Pandemie waren dies nur sieben Prozent. Außerdem hat mit 32 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland ein großer Teil in einem hybriden Konstrukt gearbeitet, also zwischen dem eigentlichen und Ihrem „privaten“ Büro (BCG/The Network, 2021).

DAVOR UND DANACH:
WIE COVID19 DIE ARBEITSMODELLE VERÄNDERT HAT

Prozentsatz der Befragten, die in Teil- oder Vollzeit von zu Hause aus arbeiten

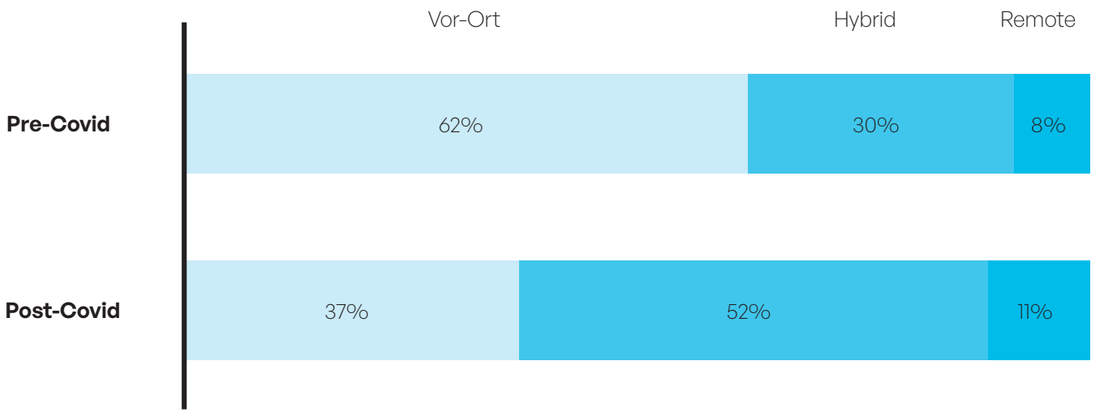


(Quelle: BCG/The Network, 2020)

Mit der Einführung der Homeoffice-Verordnung in Deutschland Ende Januar 2021 wurden zudem Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beschäftigten die Möglichkeit des Arbeitens aus dem Homeoffice anzubieten, insofern möglich. Somit wurde erstmals eine Pflicht zum Angebot von Homeoffice-Arbeitsplätzen statuiert, wenn auch nur für einen befristeten Zeitraum (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Januar 2021). Weitere Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes für die Arbeit vor Ort wurden erlassen. Viele ehemals physische Meetings wurden digital abgehalten und die Zusammenarbeit erfolgte in vielen Fällen ausschließlich virtuell. Flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten ist daher kaum mehr wegzudenken. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber haben die Vorteile des flexiblen Arbeitens entdeckt und möchten diese in Zukunft nicht mehr missen. 83 Prozent der Befragten äußerten aufgrund der COVID-19-Krise den Wunsch, zukünftig regelmäßig von Zuhause bzw. außerhalb des Büros zu arbeiten (Deloitte, 2021). Diese deutliche Aussage bringt viele Unternehmen unter Zugzwang, denn in einer Studie gaben 30 Prozent der Befragten an, dass sie vermutlich einen Jobwechsel in Betracht ziehen, insofern ein flexibles, mobiles Arbeiten nicht Bestandteil eines neuen Arbeitsmodells ihres Arbeitgebers sei (McKinsey, 2021).

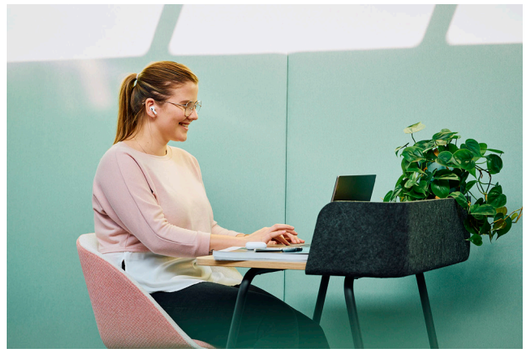
EIN GROßTEIL DER MITARBEITER WÜNSCHT SICH EIN FLEXIBLERES ARBEITSMODELL AUCH NACH DER PANDEMIE

Arbeitsmodelle vor Corona und gewünschte Arbeitsmodelle post-covid-19, % der Befragten



(Quelle: McKinsey, 2021)

Dieses große, notgedrungene Homeoffice Experiment aus den letzten Jahren wird also Unternehmen weltweit dazu ermutigen, neu darüber nachzudenken, wie Arbeiten in Zukunft funktionieren kann. Gleichzeitig sollte auch die Rolle des Büros als solches überdacht werden: Welchen Zweck soll das Büro in Zukunft erfüllen? Entscheidern und Unternehmen stellt sich zudem die folgende Frage: Welche Erkenntnisse und Veränderungen resultierend aus der Pandemie behalten wir bei und inwiefern kehren wir zum alten Arbeitsalltag zurück? Wie wird das „Next Normal“ bzw. die neue Normalität in der Arbeitswelt aussehen?



2. NEW WORK: ARBEIT NEU GEDACHT

NOTWENDIGKEIT VON NEW WORK & EINES NEUEN ARBEITSZIELMODELLS

Was bedeutet eigentlich „New Work/Neues Arbeiten“? Der Begriff ist in den deutschen Büro- und Chefetagen derzeit allgegenwärtig. Laut Zukunftsinstitut (2021) befinde sich das Verständnis von Arbeit unter dem Einfluss von Digitalisierung und Postwachstums-Bewegungen grundlegend im Wandel. So habe die klassische Karriere ausgedient und die Sinnfrage rücke in den Vordergrund. Das Institut beobachtet außerdem, dass „die Grenzen zwischen Leben und Arbeiten im Alltag auf produktive Weise verschwimmen”. Als Arbeit gelte künftig die Summe aller Beschäftigungen zu unterschiedlichen Lebensphasen, so das Zukunftsinstitut.

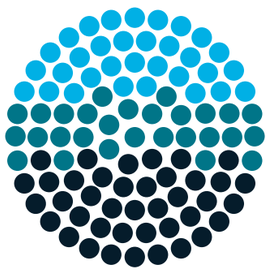
Das Fraunhofer Institut sieht New Work als ein Synonym „für die Versuche, innerhalb der Erwerbsarbeit eine Reihe von zukunftsorientierten Veränderungen zu implementieren, deren Realisierung eng mit den Möglichkeiten und Chancen der digitalen Transformation zusammenhängt. Diese Veränderungen subsumieren sich unter Stichworten wie Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Flexibilisierung, Agilität, Werteordnung und Sinnstiftung von Arbeit. Die digitale Transformation fungiert dabei als Ermöglicher, beispielsweise durch zunehmend digitale Arbeitsprozesse und als Beschleuniger“ (Fraunhofer IAO, 2019). Vor allem größere Unternehmen haben bereits aktive Überlegungen unternommen, New Work zu etablieren und auch schon ihre Arbeitsweisen und die Rolle des physischen Büros überdacht. Beispielweise das Hamburger Versandunternehmen Otto, das auf ein hybrides Modell setzt und das klassische Büro und ein Homeoffice auch nach der Pandemie kombinieren wird. Voraussetzung seien gemeinsame Entscheidungen der jeweiligen Teams über den am besten passenden Arbeitsort. Dennoch wird das Büro nicht vollständig verschwinden, dafür sei die Unternehmenskultur viel zu stark vom persönlichen Miteinander geprägt, erläutert Katy Roewer, Vorstand HR und Service von Otto (W&V, 2021).

Aber wieso ist es so wichtig, aktiv darüber nachzudenken, ein neues Zielmodell des Arbeitens gemeinsam mit Ihren Führungskräften und Mitarbeitenden auszuarbeiten? Klarheit und Sicherheit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schaffen: Nachdem eine so schnelle Entscheidung in der Pandemie für das Homeoffice getroffen wurde, war lange nicht klar, wie und ob man in die Büros zurückkehrt. Eine Umfrage hat gezeigt, dass gar 47 Prozent der Beschäftigten sich bei einem fehlenden Plan für das Arbeitszielmodell unsicher fühlen. Im Gegensatz dazu fand die Umfrage heraus, dass 40 Prozent der Unternehmen noch keine Arbeitszielmodelle für die Post-COVID Ära zu Beginn des Sommers 2021 definiert hatten (McKinsey, 2021).

POST-PANDEMIE ARBEITSMODELL: WIESO RELEVANT?

Ein Großteil der Organisationen weltweit haben noch keine Arbeitsmodellvision für die Post-Pandemie-Phase kommuniziert

Mitarbeiter, die sagen, ihre Organisation hat eine Post-Pandemie-Vision zur „Art der Arbeit“ veröffentlicht, in %



32%, gut kommuniziert

28%, wage kommuniziert

40%, nicht kommuniziert

\+

47%

der Befragten Mitarbeiter fühlen sich duch das Fehlen eines Plans für die Zukunft unsicher

Quelle: McKinsey (2021), Reimagining Work: Employee Survey (n=5043)

Zudem stärkt eine klare artikulierte Vision von einer modernen Zusammenarbeit die Wahrnehmung und Arbeitgeberattraktivität bei potenziellen neuen Talenten und natürlich auch bei bestehender Mitarbeiterschaft. Sich mit dem Arbeiten von Morgen/ “Future of Work“ zu beschäftigen, bedeutet sich und das eigene Unternehmen am Puls der Zeit auszurichten und für bestehende und kommende Teammitglieder eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die es versteht, den digitalen Wandel als Chance zu sehen. Zudem werden Maßnahmen zur Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeitsorganisation sowie ein Wertewandel gefördert. Nur so schaffen es Organisationen den Kriterien der Beschäftigten und Jobsuchenden, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten oder eine gewisse Selbstständigkeit, gerecht zu werden.

3. EINFÜHRUNG DER HÖLL-NEW-WORK PERSPEKTIVE

„Einmal in einer Generation haben wir die Möglichkeit neu zu definieren, wie wir arbeiten“ (McKinsey, 2021b). Waren es in den 1990er Jahren die Einführung der PCs, ist es eben in den 2020 Jahren die unvorhersehbare COVID-19-Pandemie, die uns zuerst aus dem Büro rausgetrieben hat und uns nun die Chance gibt, das Arbeiten als solches neu zu denken. Es sind schon während der Pandemie neue Arbeitsmodelle entstanden, doch um auf unsere Frage vom Beginn zurückzukommen: „Wie wird denn die neue oder die nächste Normalität in der Arbeitswelt aussehen?“

Als Experte und Servicepartner für moderne und digitale Arbeitswelten haben wir uns intensiv mit dieser Frage beschäftigt und drei Säulen erarbeitet, die das neue Arbeiten aus unserer Sicht bestimmen. Diese sind zum einen wechselnde Arbeitsweisen und deren kulturelle Verankerung in den Organisationen, moderne Arbeitswelten sowie die technologischen Voraussetzungen für eine digitale Zusammenarbeit.

1. Arbeitsweisen & kulturelle Verankerung:

Definiert die Art und Weise, wie und wo in Unternehmen zusammengearbeitet wird. Hier kommt zu tragen, wie flexibel Ihre Mitarbeitenden in Bezug auf Ort und Zeit tätig sein können, aber auch in welchen organisatorischen Modellen zusammengearbeitet wird. Zudem werden neue Modelle nur funktionieren, wenn sich Organisationen auch kulturell weiterentwickeln und eine Akzeptanz für die neuen Arbeitsweisen und Konzepte in den Organisationen entsteht. Neue Führungsstile und ein neues Miteinander helfen Konzepte zu implementieren.

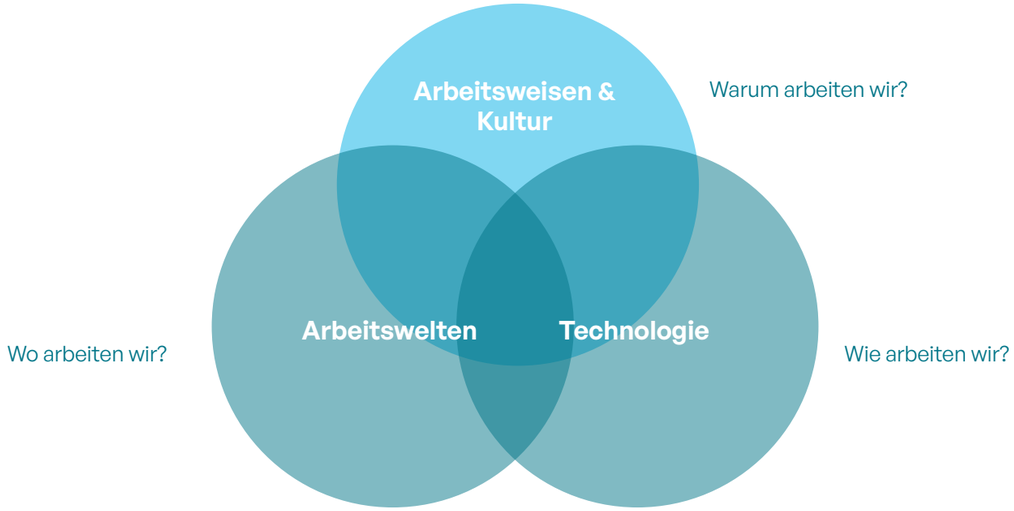
2. Moderne Arbeitswelten:

Die Gestaltung der Arbeitswelten im Büro und im „Irgendwo“ wird sich grundsätzlich den Aufgaben und Anforderungen der Organisation und Mitarbeiter anpassen müssen. Veränderungen in den physischen Arbeitswelten können zur Kreativität, Innovativität der Organisationen und der Förderung eines neuen Wir-Gefühls beitragen und letztendlich auch die Arbeitgeberattraktivität erhöhen.

3. Technologische Voraussetzungen für eine digitale Zusammenarbeit:

Ein Großteil der Zusammenarbeit wird digital stattfinden. Zum einen in den unternehmensspezifischen Softwareapplikationen, aber eben auch für klassische Anwendungen ist eine digitale, ortsunabhängige Zusammenarbeit erforderlich. Technologie muss die neuen Arbeitsweisen ermöglichen, unterstützen, gar beschleunigen.

HÖLL-NEW-WORK PERSPEKTIVE



Quelle: Eigene Abbildung

Jedes Unternehmen muss sich verändern, um auch in der Zukunft bestehen zu können, weshalb mindestens eine der oben genannten Säulen umgesetzt werden muss. In den meisten Unternehmen stehen zu einer oder auch zu mehreren Säulen Veränderungen an. Wenn beispielsweise eine räumliche Veränderung, also unserer Säule „Arbeitswelten“ angestrebt wird, werden damit immer weitere Veränderungsprozesse angestoßen. Somit müssen auch die restlichen Säulen, nämlich das neue „Wie wird miteinander gearbeitet?“ berücksichtigt werden.

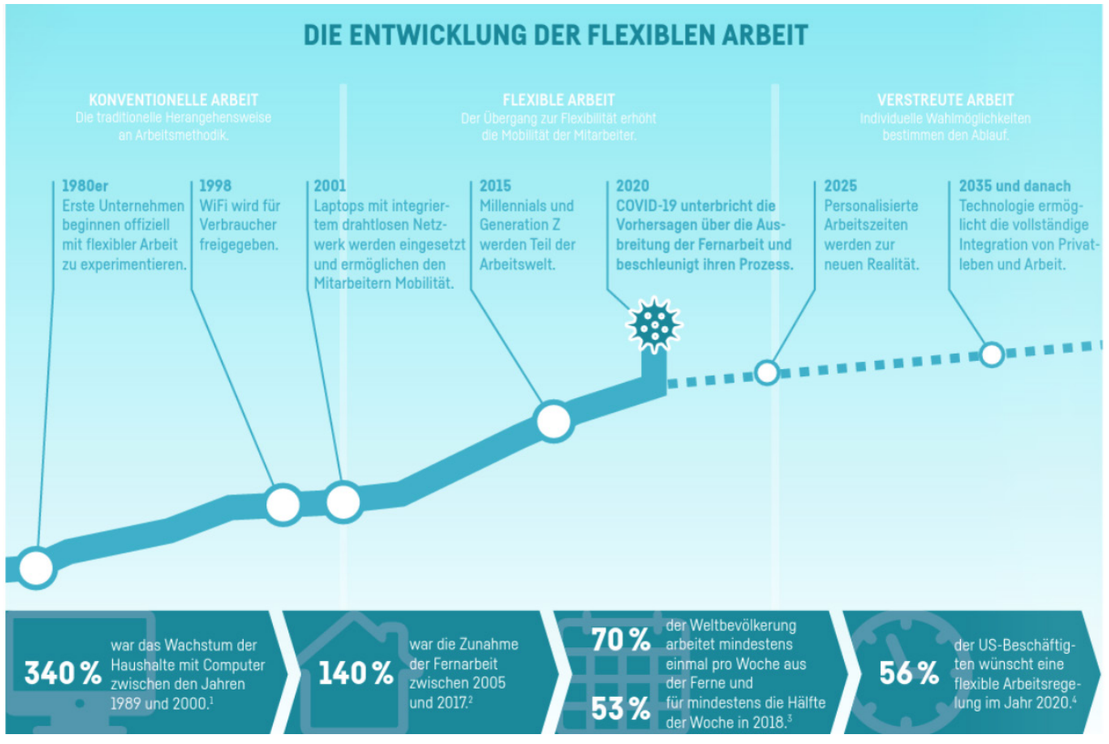
Jede Organisation ist anders und viele der Voraussetzungen wurden in den Unternehmen schon in den letzten Jahren geschaffen. Auch der Gesetzgeber hat einige Bedingungen in die Wege gelenkt, wie zum Beispiel rechtliche Voraussetzungen für flexibles Arbeiten oder mobiles Arbeiten. Ebenso organisatorische Veränderungen wurden in den letzten Jahren in vielen Unternehmen umgesetzt, um Teams besser und kreativer miteinander arbeiten zu lassen. Im folgenden Kapitel geben wir Denkanstöße für neue Elemente der Zusammenarbeit in Organisationen.

3.1 ARBEITSWEISEN & KULTURELLE VERANKERUNG

Flexibles und hybrides Arbeiten sind im heutigen Büroalltag allgegenwärtig. Im Folgenden gehen wir auf die Entwicklung der neuen Arbeitsweisen ein und erläutern, was genau wir unter der flexiblen, sowie hybriden Arbeit verstehen.

DIE ENTWICKLUNG DES FLEXIBLEN ARBEITENS

Flexible Arbeitsmodelle sind nichts Neues. Als „Flexibles Arbeiten“ bezeichnet man Vereinbarungen, die hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsorts von der sogenannten Normalarbeitszeit abweichen. Bis Anfang 2000 war das Arbeiten von Zuhause eher die Ausnahme. Dies änderte sich mit der Weiterentwicklung von Mobilgeräten. Durch den Einsatz von Laptops mit integriertem, drahtlosem Netzwerk hatten die Mitarbeiter erstmals verstärkt die Möglichkeit mobil zu arbeiten. In Deutschland arbeiteten 2014 rund elf Prozent der Erwerbstätigen gelegentlich oder überwiegend von zu Hause aus (Mikrozensus, 2014). Grund für den niedrigen Anteil war, dass die Arbeit im Homeoffice von vielen Arbeitgebern nicht unterstützt und angeboten wurde. Hierbei wurde oftmals der Nutzen und die Produktivität der Mitarbeiter im Homeoffice angezweifelt und man war skeptisch gegenüber dem Arbeitsalltag von Zuhause, da Führungskräfte den Arbeitsfortschritt weniger kontrollieren konnten (Universität der Bundeswehr München, 2020).



(Quelle: Sedus, 2020)

Insbesondere in großen Unternehmen ist das Konzept flexibler Arbeitszeiten mehr verbreitet, da sie sich aktuell wesentlich stärker in Themen der Flexibilität von Arbeitszeit engagieren als klein- und mittelständige Unternehmen (Fraunhofer IAO, 2021). Dennoch geben mehr als ein Drittel der Befragten an, ihre Arbeitszeit nicht frei wählen zu dürfen, weshalb sie auf strikte Büroöffnungszeiten angewiesen sind (Deloitte, 2021). COVID-19 brachte jegliche Vorhersagen zur Fernarbeit zum Erliegen und beschleunigte die Prozesse von heute auf morgen. Durch den ersten Lockdown im April 2020 waren Unternehmen erstmals unfreiwillig verpflichtet, ein Hygienekonzept einzuführen und ihre Mitarbeiter von Zuhause aus arbeiten zu lassen. Somit haben viele Angestellte bereits Einblicke in das flexible Arbeiten erhalten und hatten die Möglichkeit das hybride Arbeitsmodell zu testen. Viele Voraussetzungen für eine umfassende Neugestaltung der Arbeit wurden also bereits durch die COVID-19-Pandemie geschaffen. Nach einer aktuellen Studie von EY wollen gut 80 Prozent der befragten Büroangestellten eine vollkommene Flexibilisierung der Arbeitszeit und künftig komplett oder zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen (EY, 2021).

Neues Arbeiten bedeutet vor allem auch die Freiheit, Selbstbestimmung und Flexibilität für Arbeitnehmer zu schaffen, den individuellen Vorstellungen nachzugehen und eigene Potenziale entfalten zu können (Zukunftsinstitut, 2021b). Den Grad der Flexibilisierung des Büros muss jedoch jedes Unternehmen selbst definieren. Dieser ist klar abhängig von den Tätigkeiten und Aufgaben des Unternehmens, aber auch des einzelnen Mitarbeiters.

LANGFRISTIGER TREND ZUM HYBRIDEN ARBEITEN

Unter hybridem Arbeiten verstehen wir die Kombination aus dem Arbeiten im physischen Office und dem ortsunabhängigen Arbeiten. Hybride Arbeitsmodelle ermöglichen es Mitarbeitern, Teams und Organisationen, allen Ansprüchen gerecht zu werden und genug Raum für individuelle Bedürfnisse und Lebenssituationen zu schaffen (Fraunhofer IAO, 2019b). Dabei sollte im Vorfeld analysiert werden, welche Tätigkeiten man remote und welche eher kollaborativ im persönlichen Kontakt bearbeiten sollte. Dies ist ein wichtiger Grundsatz, denn es war noch nie so leicht, außerhalb des Büros auf Systeme und Unternehmensinformationen zuzugreifen und mit anderen Mitarbeitern zu kommunizieren. Durch die verstärkte Nutzung der Videotelefonie, bietet uns der dadurch entstehende, digitale Raum die Möglichkeit von unterschiedlichen Orten aus zu arbeiten. Diese virtuellen Räumlichkeiten wurden so entwickelt und genutzt, dass sie nicht nur als ein Arbeitsinstrument gelten, sondern in die realen Büroräume, in denen wir arbeiten, integriert werden können. Dadurch erschaffen sie ein neues hybrides und variables Ökosystem.

Dabei setzt der stetige Wandel unserer Arbeitsweisen sich in diesem neuen Ökosystem fort. Nach der COVID-19-Pandemie wird das Prinzip des Homeoffice neue und konsolidierende Dimensionen annehmen, nachdem Unternehmen erlebt haben, dass Fernarbeit sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer funktioniert. In einer Umfrage von McKinsey geben 52 Prozent der Befragten nach der COVID-19-Pandemie an, dass sie sich ein hybrides Arbeitsmodell wünschen würden, während nur noch 37 Prozent auf ein „On-Site Modell“ setzen, was bedeutet, dass der Arbeitsplatz ausschließlich im Büro liegt (McKinsey, 2021).

Die überwiegende Nutzung der hybriden Arbeitsmodelle kann in vielen Punkten überzeugen und bringt einige Vorteile mit sich. Dazu gehören eine höhere Arbeitgeberattraktivität, Talentakquisition, reduzierte Kosten, mehr Produktivität innerhalb der einzelnen Teams und bessere Mitarbeitererfahrungen (McKinsey, 2021b). Zudem ist ein hybrides Arbeitsmodell hilfreich, um Arbeitnehmern eine höhere Selbstbestimmung und Flexibilität zu ermöglichen.

Gleichzeitig bietet das hybride Modell eine Chance, Beruf, Familie und Freizeit besser vereinen zu können. So sind beispielsweise, 72 Prozent der Arbeitnehmenden mit ihrer Leistung im Homeoffice zufriedener als bei Präsenzarbeitszeiten – jede zweite Führungskraft sieht das auch so (Initiative Chefsache, 2020). Daneben beklagen Arbeitnehmer aber auch die steigende Anstrengung im Homeoffice, es ist oftmals schwer Arbeit von Privaten zu trennen. Die Grenzen sind irgendwann fließend und es fällt vielen schwer abzuschalten. Jede Organisation muss also verstehen, was die Mitarbeiter antreibt, welche Aufgaben anstehen und wie und wo diese in einem neuen Arbeitsmodell in Zukunft ausgeführt werden. Denn selbstverständlich ist ein hybrides Arbeitsmodell nicht in jeder Branche umsetzbar. Nicht zu vergessen, die Anekdote des Lufthansa-Piloten im Homeoffice. Es gibt schlichtweg Berufe, die nicht zu mobilisieren oder zu flexibilisieren sind.

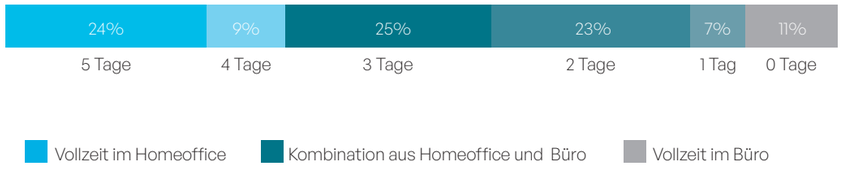
DOCH WIE SIEHT ES IN ZUKUNFT AUS? WIE VIEL WIRD DENN IM HOME-OFFICE GEARBEITET, WIE VIEL IM BÜRO?

Laut einer Umfrage möchte der Großteil der Arbeitnehmer (25 Prozent) künftig drei Tage in der Woche im Homeoffice verbringen, während nur 11 Prozent der Befragten sich die komplette Rückkehr in den Büroalltag wünschen (BCG, 2021). In einer weiteren Studie gehen C-Führungskräfte bzw. Arbeitgeber davon aus, dass mehr als 75 Prozent der Kernmitarbeiter drei oder mehr Tage in der Woche wieder im Büro sein werden (McKinsey, 2021b). Im Gegensatz dazu stehen wiederum die Wünsche der Arbeitnehmer, so fand McKinsey auch heraus, dass mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer mindestens drei Tage remote arbeiten möchten (McKinsey, 2021c).

Bildrechte: Sedus

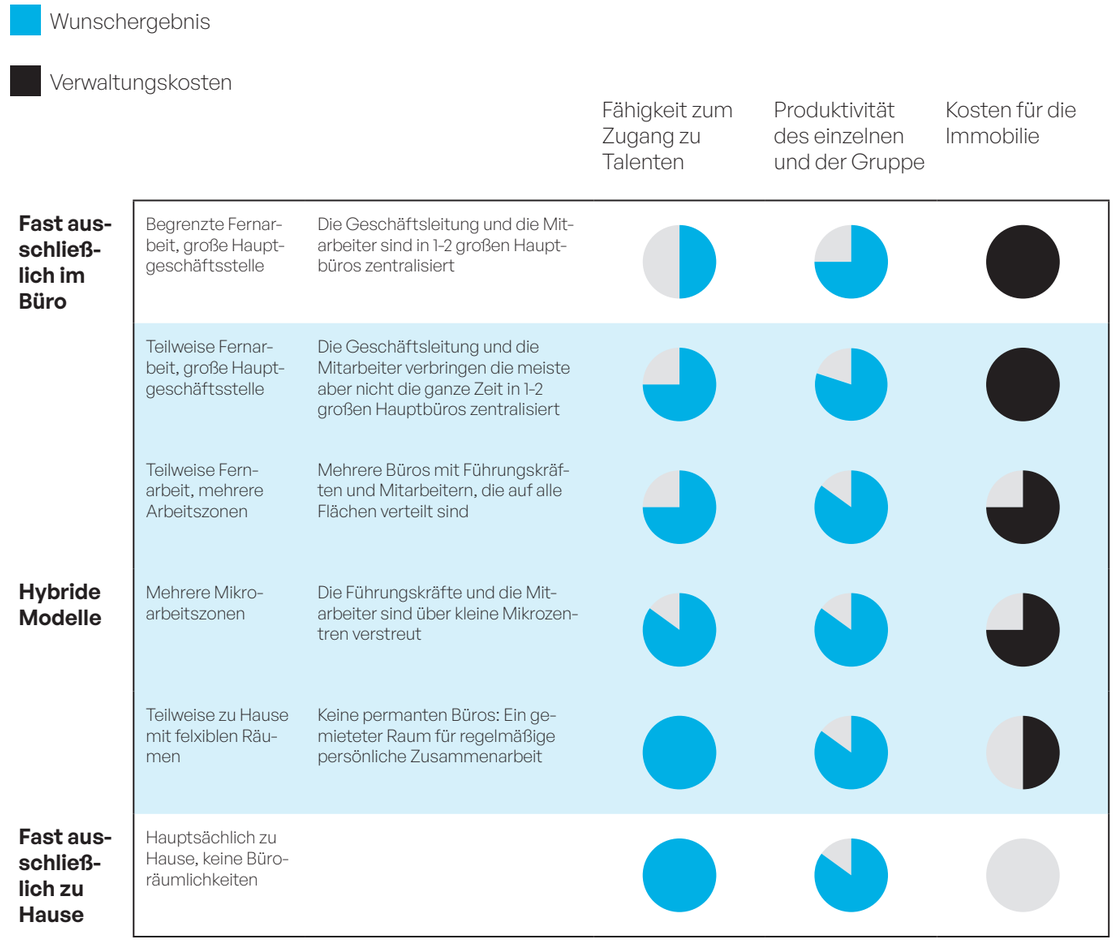
DIE ZUKUNFT: WIE WÜRDEN DIE MENSCHEN ARBEITEN, WENN SIE DIE WAHL HÄTTEN?

Wie viele Tage pro Woche würden die Befragten von zu Hause aus arbeiten?



(Quelle: BCG, 2021)

Die nachstehende Übersicht von Möglichkeiten der Hybridisierung in und außerhalb des Büros, zeigt gleichzeitig auch Vorteile der jeweiligen Option in Bezug auf den Zugang zu Talenten, Produktivität der Mitarbeiter, sowie den Effekt auf die Raumkosten (McKinsey, 2020). Diese Faktoren können bei einer Entscheidung zu einem Zielmodell der Hybridisierung der Arbeit helfen.



(Quelle: McKinsey, 2020)

Abschließend zum Thema Hybridisierung der Arbeit wollen wir noch Folgendes zu bedenken geben: Für Arbeitgeber oder Führungskräfte, die die Tatsache nicht akzeptieren, dass es ein großes Bedürfnis unter den Arbeitnehmenden für eine hybride Arbeit gibt, ist die Gefahr hoch wertvolle Talente zu verlieren. Ein Großteil der Arbeitnehmer ist nämlich tatsächlich bereit einen neuen Arbeitgeber zu suchen, wenn es keine Möglichkeit zum Homeoffice oder Remotearbeit gibt (McKinsey, 2020b).

ARBEITSWEISEN UND KULTURELLE VERANKERUNG

Die Corona-Pandemie veränderte nicht nur die Arbeitsmodelle, sondern auch die Aufgaben der Führungskräfte, die sich während der Lockdowns zahlreichen Herausforderungen stellen mussten. So sind sie verantwortlich für die Gesundheit der Mitarbeiter und müssen gleichzeitig aktiv handeln, wenn das Unternehmen unter den wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie leidet. Dazu gehören Aufgaben, wie beispielsweise seine Mitarbeiter aus dem Homeoffice zu führen und während solcher, nicht zu erwartender Situationen als Vorbild zu fungieren. Außerdem müssen sie Entscheidungen hinsichtlich Kurzarbeit oder möglicherweise Entlassungen treffen, um die Existenz des Unternehmens zu sichern, wobei eine gewisse Transparenz und Offenheit gegenüber den Mitarbeitern gefordert ist (Diligent, 2021).

Mit Ende des Lockdowns müssen Führungsteams nicht nur neue Arbeitsweisen definieren, sondern auch entscheiden, welche Unternehmenskultur sie verfolgen wollen. Während sich einige Führungskräfte Gedanken machen, wie eine neue Kultur und Arbeitsweise aussehen könnte und man diese in einer hauptsächlich hybriden Welt aufrechterhält, behaupten wiederum andere, dass sie alle Mitarbeitenden im Büro bräuchten, um ihre Kultur bewahren zu können und weiterhin produktiv zu arbeiten. Jedoch muss davon ausgegangen werden, dass wir nicht zu derselben Kultur zurückkehren werden, die vor der Pandemie existierte, da sowohl auf individueller als auch auf Unternehmensebene zu viele Veränderungen stattgefunden haben (McKinsey, 2021a). Es gilt also nicht nur ein neues Miteinander zu etablieren, sondern auch gemeinsam zu definieren, wie diese neue Arbeitskultur einer hybriden Arbeitswelt aussieht. Ein gemeinsamer Prozess mit Mitarbeitenden und Führungskräften kann helfen, um zu definieren, wie das Modell aussehen kann und entsprechende, gemeinsame Richtlinien zu verabschieden. Generell sollten vor allem Führungskräfte zielgerichtet kommunizieren, wie und wo sie ihre Zeit verbringen, um diese dann mit Mitarbeitenden und Teams optimal nutzen zu können. Außerdem kann es sehr effektiv und zielführend sein, wenn eine Führungskraft vorgibt, welche Teile der Arbeit im Büro erledigt werden und bei welchen Prozessen die Arbeit aus der Ferne bevorzugt werden sollte (McKinsey, 2021b).

Mögliche Fragen, die Sie hier mit Ihrer Organisation und Teams beantworten können:

- Welche Aufgabenbereiche/Tätigkeiten können remote durchgeführt werden?
- Wann und wie treffen wir uns als Team? Gibt es regelmäßige Pflichttermine in Person?
- Welche digitalen Plattformen nutzen wir und für welche Art der Kommunikation?
- Wie halten wir virtuelle bzw. hybride Meetings ab? Was gilt es zu beachten, um das beste Ergebnis in einem Meeting zu erzielen?
- Wie kann man vermeiden, dass sich remote-arbeitende Mitarbeiter sich „außen vor“ fühlen?

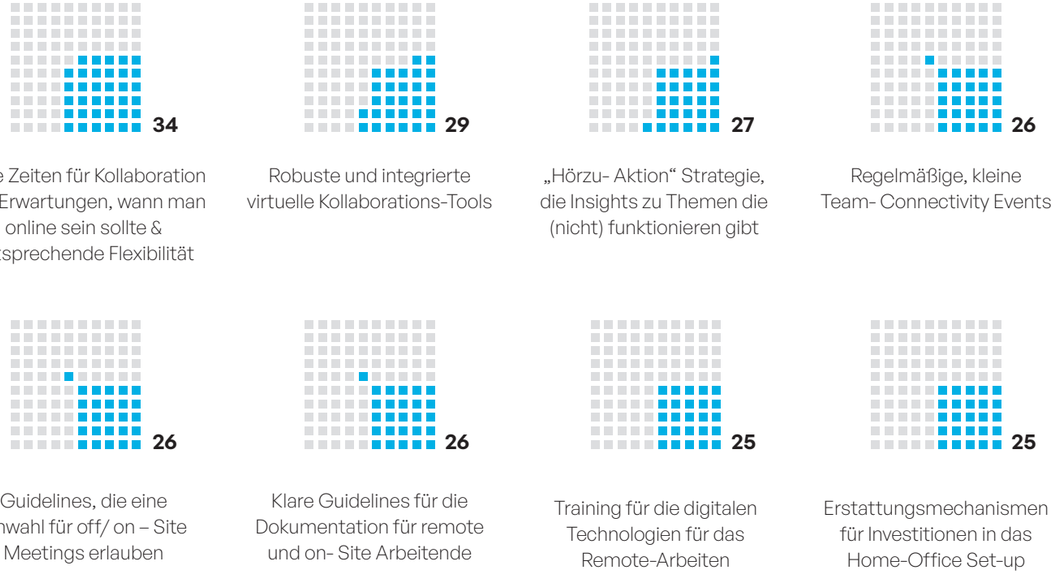
Dies ist nur eine Auswahl an Fragen, die Unternehmen helfen können gemeinsame Leitlinien zu etablieren. Um ein neues, flexibles und hybrides Arbeiten zu ermöglichen sind diese Grundplanken des neuen Arbeitens und Richtlinien in der Unternehmenskultur notwendig. Dabei ist es auch wichtig, in den internen Richtlinien zu definieren, wie sich die einzelnen Mitarbeiter am Arbeitsplatz verhalten sollten, aber auch, was sie von ihrem Arbeitgeber erwarten dürfen. Zudem müssen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Homeoffice durch die Organisationen Regelungen definiert werden, um auch im Homeoffice effektive Arbeitsabläufe sicherzustellen und organisatorische Schutzvorkehrungen treffen zu können.

Höll Magazin - Die Zukunft des Arbeitens

Um dort auf die Anforderungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingehen zu können, müssen auf Aspekte, wie beispielsweise klare Guidelines zum Thema Zeitmanagement, Nutzung der digitalen Zusammenarbeitsplattformen, Maßnahmen zur Förderung des Teamspirits und Maßnahmen zum Erlernen des Umgangs von digitalen Prozessen eingegangen werden (McKinsey, 2021b). Um bei der Umsetzung von neuen Arbeitsmodellen erfolgreich zu sein, bedarf es ambitionierte Führungskräfte. Sie dürfen sich nicht damit zufriedengeben, das Unternehmen wieder zu dem zu machen, was es vor der Pandemie war (Accenture, 2021).

MITARBEITER WÜNSCHEN SICH KLARE UNTERNEHMENSRICHTLINIEN FÜR DIE NEUEN ARBEITSMODELLE

Unterstützung für Unternehmensrichtlinien, % der Befragten, die die Richtlinien in Ihre Top 5 gerankt haben



(Quelle: McKinsey, 2021)

„NEW LEADERSHIP LÄSST SICH ERLERNEN“ – EIN INTERVIEW MIT STEPHANIE SALECKER

Stephanie Salecker ist Leadership & Coaching Expertin und begleitet seit 20 Jahren internationale Führungskräfte und Top Teams auf dem Weg zu mehr Erfolg und Leichtigkeit. Salecker bildet Coaches, Führungskräfte und HR Professionals im eigenen Institut aus und macht sie fit für neue Leadership Konzepte. Sie selbst hat mehr als 15 Jahre Führungserfahrung in einem international renommierten Beratungs-Unternehmen, und dort große Leadership Programme im In- und Ausland entwickelt und geleitet. 2016 hat sie ihr Coaching Institut SolutionSurfers® Deutschland gegründet. Bei Höll begleitet Salecker das Führungsteam im Rahmen eines jährliches Leadership Offsites sowie die Geschäftsführung im Individual Coaching. Für unser Paper sprach sie mit uns über die Aufgaben und Chancen der New Leader.

Höll: Die digitale Vernetzung des Arbeitsalltags führt zu neuen Arbeitsweisen, New Work erfordert auch New Leadership. Was sind die neuen Anforderungen an Führungskräfte?

Salecker: Es gibt ein Grundpaket an Anforderungen, das wahrscheinlich immer bestehen wird, und zwar, die Fähigkeit Visionen klar rüberzubringen, die Fähigkeit mit Mitarbeitenden in Kontakt zu bleiben und einfach sehr strukturiert im Unternehmen zu arbeiten. Aber ich glaube, dass New Work auch neue Herausforderungen mit sich bringt.

Höll: Welche neuen Herausforderungen wären das?

Salecker: Zum einen gibt es neue Arbeitsformen. Wir haben mehr Distanz, mehr Home-Office und Flexibilisierung, da muss man erst mal lernen mit umzugehen. Also wie ist es, wenn nicht alle immer 9 to 5 in einem Büro sind. Zudem haben wir auch eine ganz neue Generation von Menschen in den Unternehmen. Themen wie Empowerment oder Eigenverantwortung werden immer wichtiger. Als Führungskraft muss man lernen, sich zurückzunehmen und lernen in einem Kontext zu führen, in dem man viel Verantwortung abgibt.

Höll: Wie können Führungskräfte ein Team auch auf Distanz erfolgreich leiten?

Salecker: Natürlich muss man sich mit digitalen und Kooperations-Plattformen auseinandersetzen und wissen, was es für Plattformen gibt, um selbst keine Scheu davor zu haben. Wichtig ist auch, dass man immer wieder die persönliche Ansprache sucht. Was in Unternehmen sonst so impliziert passiert, dass man sich zum Beispiel beim Kaffeeautomaten trifft, gibt es so nicht mehr. Man muss viel explizierter mit persönlichem Kontakt sein, Wertschätzung geben, Mikro-Feedback geben oder persönliche Entwicklungsziele abklären. Das dritte ist, dass man auch für seinen eigenen Energiehaushalt sorgen muss, dass man nicht in einem Meetingmarathon landet.

Höll: Wie kann man diese neuen Skills erlernen?

Salecker: Ich denke, sobald man ein Grundinteresse in Leadership hat, kann man diese Art von Führung erlernen. Was Führungskräfte immer mehr brauchen, sind Coaching Skills. Die Fähigkeit, erst zuzuhören, Wertschätzung zu vermitteln und immer wieder auf das Ziel zu verankern, wo wir hinwollen, was der Einzelne dazu machen kann und was der nächste Schritt wäre. Das ist etwas, was man lernen kann.

Höll: Was ist noch wichtig für einen New Leader?

Salecker: Selbstreflexion. In einer Welt, in der es gar nicht mehr so eindeutig ist, was Führung ist, muss man sich klarmachen, was für eine Art von Führung man verfolgen möchte. Es gibt ja nicht den einen New Leader. Manche sind mehr people oriented, andere weniger, die sind dafür hochinnovativ, schaffen Opportunitäten und sind so visionär, dass sie dadurch die Leute mitnehmen. Ich denke aber auch, dass man Führung nicht auf der Schulbank lernt. Man kann Skills erlernen, aber am Ende ist es Erfahrung und am besten reflektierte Erfahrung.

Höll: Wie profitiert das Unternehmen von einem New Work Leader?

Salecker: Die Arbeit verteilt sich, es ist nicht mehr alles so Problem geladen. Gleichzeitig wird auch das Arbeitsklima besser, weil die Leute sich geschätzt fühlen, mehr Ideen entwickeln, das Unternehmen mitgestalten. Dadurch verbinden sie auch wieder mehr mit dem Unternehmen.

Höll: Wie können Führungskräfte Zweifel bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Weg räumen, die einem Neustart und positivem Mindset noch im Wege stehen?

Salecker: Das ist für viele Unternehmen eine Herausforderung. Es gibt vier Dinge, die man im Kopf haben sollten, wenn man etwas verändern will. Zum einen, dass man mit den Mitarbeitern darüber spricht, wieso man etwas macht und welche Vorteile diese für die Menschen haben. Es braucht zudem eine Vorbildfunktion, die Führungskraft muss selbst den eingeschlagenen Weg verfolgen. Außerdem muss man schauen, ob die Mitarbeiter überhaupt die benötigten Skills haben. Das letzte ist, Bewertungssysteme zu haben. Man sollte sich nicht nur Ziele setzen, die man erreichen kann, sondern auch Ideen wie man diese erreichen kann.

Höll: Gerade in Krisensituation erwarten Mitarbeitende von ihren Chefs vermehrt Empathie und Kommunikationsfreudigkeit - einen Positive Leader. Wie schafft man das?

Salecker: Ich denke ganz wichtig ist es, dass Führungspersönlichkeiten Zuversicht stiften können, gerade in einem Ausnahmezustand wie der Corona-Krise. Zuversicht im Sinne von Zukunftsbilder, Vertrauen in sich selbst und in die nächsten Schritte zu haben. Das ist auch etwas, was Mitarbeiter bindet und Unternehmen stärker macht. Man sollte Erfolgsgeschichten erarbeiten und schauen, was man denn schon alles geschafft hat und sich dieser Erfolge bewusstwerden und schauen, wie man das jetzt nutzen kann, um einen weiteren Schritt zu kommen.

Höll: Junge Arbeitnehmende bevorzugen bei ihrer Stellenwahl immer mehr ein Unternehmen, das Gleichstellung und Toleranz lebt. Wie kann ich mich als Führungskraft in diesen Bereichen weiterbilden?

Salecker: Wichtig ist, dass man mit verschiedenen Grüppchen ins Gespräch kommt und dafür sorgt, dass diese Bewusstheit im Unternehmen besteht und weiterwächst. Man muss auf Biases achten und auch psychological safety schaffen, damit sich alle wohlfühlen. Die neue Generation beschäftigt sich außerdem viel mehr mit der Frage nach Sinn und Nachhaltigkeit. Das muss gar nicht heißen, dass alle nur noch im E-Mobility arbeiten, aber ich denke, die Frage wozu die Arbeit gut ist, wie gestaltet sie unser Leben, wie führt das Arbeitszeitmodell dazu, dass es uns gut geht, wird wichtiger.

Leadership Coaching des Höll-Teams mit Stefanie Salecker

3.2 GESTALTUNG VON MODERNEN, HYBRIDEN ARBEITSWELTEN

Die Pandemie zwang Unternehmen zu einem globalen Experiment, das zum Modell des „verstreuten Büros“ führte. Neben dem „normalen Büroraum“ wie man ihn schon immer kennt, setzt sich das „Büro Irgendwo“ aus Wohnräumen oder anderen „dritten Orten“ und dem digitalen Raum zusammen. Somit wirkt der Arbeitsplatz als ein Ökosystem von vielen Orten (Sedus Insights, 2020). Das physische Büro der Zukunft steht also in neuen Arbeitsmodellen klar neben, aber nicht in Konkurrenz zum Homeoffice oder anderen alternativen Arbeitsräumen „irgendwo“.

Natürlich muss auch die Fläche des Büros als solche überdacht werden. Durch den aktuellen Trend des Homeofficing werden sich laut Studie 30 Prozent weniger Bürobeschäftigte vor Ort im Büro aufhalten. Das Social Distancing aus der COVID-19-Krise bleibt in den Büros ein Stück weit erhalten, weshalb den Unternehmen voraussichtlich 10 Prozent mehr Bürofläche zur Verfügung steht (JLL, 2020). Das Büro kombiniert künftig unterschiedliche Elemente, die vielmehr die Aufgaben und Tätigkeiten der Teams unterstützen, anstatt organisatorische Hierarchien oder Teams abzubilden. Arbeitsplätze sind somit in Zukunft nicht sehr Team- oder Personen bezogen, sondern Aufgaben- und Tätigkeiten bezogen. JLL geht davon aus, dass wir uns zu einer Mitarbeiterzentrierten Welt bewegen (JLL, 2020b). Das bedeutet Mitarbeiter arbeiten zum Beispiel standortunabhängig.

Wie bereits dargelegt, wird es eine weitere Hybridisierung der Arbeitsplätze geben. Auch das Arbeitsplatzmodell wird hybrid sein, also flexibel und in ständiger Bewegung. Wir glauben, dass das Büro als solches ein „sozialer Hub“ für Austausch und Kreativität wird. Es fungiert also als ein gesellschaftlicher Mittelpunkt für alle Beschäftigten. Dieser ist gerade für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wichtig, die verstärkt im Homeoffice arbeiten und somit den persönlichen Kontakt zu ihren Kollegen Stück für Stück verlieren. Die Sensibilität mancher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist jedoch dafür gestiegen, was moderne Büros leisten müssen und wofür wir jeden Tag tatsächlich dorthin fahren. Das Büro wird zum Raum, in dem Zusammenarbeit stattfindet und zum Zentrum der Innovation. Die Mitarbeiter haben dort Gelegenheit zur sozialen Interaktion, sich für die Gemeinschaft einzusetzen, sich fortzubilden und als Team zusammenzuwachsen. 2025 werden Beschäftigte verteilt arbeiten, digital befähigt sein und die Arbeitsumgebung muss dies in Form eines fließenden Immobilien-Footprints widerspiegeln (JLL, 2020c).

„DIE VORTEILE EINES “NEW WORK”-KONZEPTS“ – EIN INTERVIEW MIT BENJAMIN KUEMMEL VON JLL

Benjamin Kümmel ist bei Jones Lang LaSalle (JLL) als Associate Workspace Strategy tätig und Experte für „New Work“. Er vereint das Know-How zu Service Design, Digitaler Transformation und Workplace Experience in seiner Expertise, welche er in zwölf Jahren bei einer internationalen Bank und in einer Workplace Agentur aufbauen konnte. Seine Leidenschaft sind agile Arbeitsmethoden. Im Folgenden erklärt Benjamin Kümmel den innovativen JLL-Ansatz und die Vorteile eines „New Work“- Konzepts, die sich Ihrem Unternehmen dadurch bieten.

Höll: Was ist das Ziel von New Work?

Kuemmel: Das Ziel von New Work ist grundsätzlich, das Arbeiten zu verbessern. Erneuerung birgt viele Verbesserungspotenziale. Zudem wird der Wettbewerb um die besten Köpfe der größte Treiber sein, um das Arbeiten für alle so attraktiv wie möglich zu gestalten.

Höll: Welche Bereiche deckt New Work ab?

Kuemmel: Das Konzept von New Work kann man in drei große Säulen unterteilen. Das ist zu einem natürlich der Raum. Dann die Säule Kultur und die Frage, was kann man über den Raum hinaus auch kulturell erreichen. Die dritte Säule ist die Technologie. Man wird sich nicht mehr immer persönlich treffen, der hybride Arbeitsansatz wird mithilfe von Remote Working auch in Zukunft bestehen bleiben. Auch das Thema „PropTech“ wird künftig eine wichtige Rolle spielen.

Höll: Inwiefern profitieren Unternehmen von New Work?

Kuemmel: Es geht darum, effizienter zu werden, aber auch vor allem effektiv in der Umsetzung. Dafür braucht man Mitarbeiter, die möglichst motiviert sind. Früher hat man von Work-Life-Balance gesprochen. In Zukunft wird Work-Life-Blending ein Thema - eine Verschmelzung von Lebens- und Arbeitswelt.

Höll: Wie wird sich die Unternehmenskultur verändern?

Kuemmel: Ich glaube, kulturell ist es sehr wichtig, dass man von einer Human Experience und Human Centricity spricht. Der Mensch steht im Mittelpunkt und jedes Konzept sollte auch vom objektiven Bedarf her entwickelt werden und dabei idealerweise so viele Bedürfnisse wie möglich abdecken. Ganz essenziell wird auch sein, dass man nicht mehr den Geschäftsführer in Zukunft fragt, was er will, sondern idealerweise die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dann schaut man, wie man sich von beiden Seiten strategisch annähert.

Höll: Hybrides Arbeiten wird also weiter bestehen bleiben?

Kuemmel: Ja, der Trend geht zu Multi-Locations. Ich bin der festen Überzeugung, dass Hybrid Working nicht mehr wegzudenken ist. Ich denke, auch Home-Office ist gekommen, um zu bleiben. Firmen werden sich aufgrund steigender Mieten auch Gedanken machen, ob sie ein riesiges Headquarter brauchen, oder einen kleinen Showroom einrichten und für die Mitarbeiter eine größere Fläche mieten.

Höll: Wie ändert sich dadurch die Rolle des Büros?

Kuemmel: Die Mitarbeitenden werden zukünftig das Büro als Service Point oder Service Hub sehen. Der Zweck des Büros wird dahin gehen, dass ich mich dort hauptsächlich zum Zusammenarbeiten treffe, für kreative Workshops, für Dinge, die ich nicht allein erledigen kann. Auch um die Büroausstattung zu nutzen, die ich zu Hause nicht habe. Dazu gehört der richtige Schreibtisch, ein riesiger Raum, in dem ich die Wände beschreiben kann, aber auch Drucksysteme. Trotz Digitalisierung sehen wir auch, dass Sachen wieder physisch gemacht werden. In Workshops wird viel geschrieben und Papier genutzt. Einen ausgedruckten Plan kann auch nichts ersetzen.

Höll: Wie wird sich das Büro langfristig verändern?

Kuemmel: Ich glaube, dass sich der Zweck des Büros langfristig verändern wird. Man wird in das Büro gehen, um zusammenzuarbeiten oder die vorhandene Ausstattung zu nutzen und nicht, um allein konzentriert zu arbeiten.

Höll: Wie können schon kleinere Unternehmen New Work-Konzepte umsetzen?

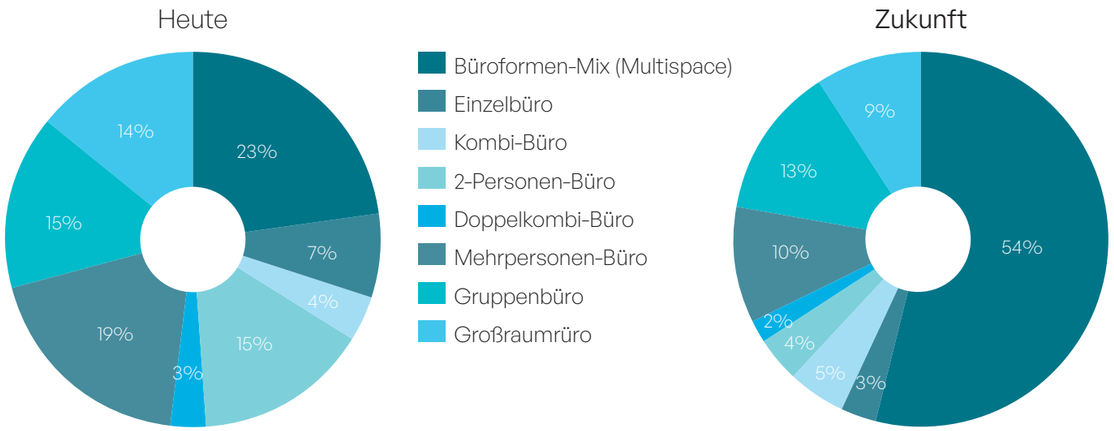
Kuemmel: Gutes muss nicht viel kosten. Man ist, unabhängig von einer räumlichen Veränderung, immer in der Lage, eine organisatorische Veränderung vorzunehmen. Das kann man in unterschiedlichsten Ausbaustufen machen, wenn man sich an den drei Säulen Raum, Kultur und Technik orientiert. Als kleines Unternehmen wird man nicht an der Technik vorbeikommen. Es ist wichtig herauszufinden, was man tatsächlich braucht und investieren sollte.

Höll: Was lässt sich schon räumlich und kulturell im kleinen Kreis umsetzen?

Kuemmel: Räumlich muss eine Anpassung oftmals gar nicht so intensiv sein, um in New Work zu kommen. Man kann auch in einem kleineren Umfeld sehr gut Möblierungslösungen finden, die finanziell tragbar sind. Der größte Stellhebel für die Zukunft für mittlere und kleinere Unternehmen liegt beim Faktor Kultur – wie man das Team aufstellt und an einem Strang zieht und der Unternehmensvision gerecht wird. Da kann jeder unabhängig von der Unternehmensgröße seinen Beitrag zu leisten.

WIE SEHEN DIE ZUKÜNFTIGEN BÜROFLÄCHEN AUS, UM NEW-WORK KONZEPTE ZU FÖRDERN?

AKTUELLE UND ZUKÜNFITGE BÜROFORMEN IN DEN UNTERNEHMEN



LAUT EINER STUDIE DES FRAUNHOFER INSTITUTS WERDEN DIE BÜROFORMEN IN DEN UNTERNEHMEN KÜNFTIG FOLGENDERMASSEN AUSSEHEN:

Im Jahr 2020 wurden acht Büroformen analysiert, deren Nutzung sich in Zukunft verschieben wird. Während etwa ein Viertel (23 Prozent) der Befragten angibt, aktuell in einem Multispace zu arbeiten, wird dieser Büroformen-Mix in Zukunft dominieren und von mehr als der Hälfte (54 Prozent) genutzt werden. Der Anteil des Mehrpersonen-Büros, der zweitgrößten Büroflächen-Form, wird von 19 Prozent auf 10 Prozent zurückgehen. Gruppenbüros und 2-Personen-Büros machen derzeit beide 15 Prozent aus, sollen laut Studie zukünftig jedoch nur noch 13 Prozent (Gruppenbüros) und geringe 4 Prozent (2-Personen-Büros) genutzt werden. Auch die Nutzung von Großraumbüros, Einzelbüros und Doppelkombi-Büros wird in Zukunft zurückgehen.

BEI HÖLL GEHEN WIR DAVON AUS, DASS DIE MODERNEN ARBEITSWELTEN DER ZUKUNFT HAUPTSÄCHLICH AUS FÜNF UNTERSCHIEDLICHEN BÜRO-FORMEN BESTEHEN:

	NUTZEN	VORTEILE
Freie Flächen („Open Space“)	Kombination von unterschiedlichen Arbeitsweisen: • Teamarbeitsflächen mit flexiblen Arbeitsplätzen • Kommunikationsflächen • Besprechungszonen	• Spontaner Austausch, kurze Kommunikationswege • Gruppendynamik, hohe Informationsdurchlässigkeit • Desk Sharing, flexible Platzwahl
(Video)-Konferenzräume	• Klassische In-Person Meetings zur Diskussion, Präsentation & Entscheidungen • Durchführung von virtuellen und hybriden Meetings • Interne, vertrauliche Gespräche • Repräsentativer Empfang von Kunden und Verhandlungspartnern	• Ausstattung, die Mitarbeiter bei Arbeitsprozessen unterstützt • Geschwindigkeit • Platz-/Raumbuchungssysteme (Sedus Connect)
Kommunikations- & Kreativfächen	• Förderung der Kreativität und Ideenentwicklung des Teams • Flexible Flächennutzung (z.B. Workshops, Präsentation, Kreativzone	• Ständige Kommunikation untereinander für eine bessere Abstimmung im Team • Kreative Ideenfindung im Team oder alleine
Einzelbüros	• Konzentriertes Arbeiten alleine • Vetrauliche Gespräche zwischen Führungsverantwortlichen und Mitarbeiter • Telefonate und virtuelle Meetings	• Ungestörtes Arbeiten, geringe Ablenkung • Durchführung vertraulicher Konversationen
Home-Office oder Irgendwo	• Wie Einzelbüros, aber zeitlich und ortsflexibel	• Räumliche Unabhängigkeit • Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Höll Magazin - Die Zukunft des Arbeitens

FREIE FLÄCHEN (ODER AUCH OPEN-SPACE GENANNT)

Freie-Flächen-Büros bieten eine Arbeitsumgebung mit einer komplett offenen Fläche, die für die unterschiedlichsten Arbeitsszenarien genutzt werden kann. Dabei können die Beschäftigten ihren Arbeits- oder Aufenthaltsbereich frei wählen und somit das beste Umfeld für ihre aktuellen Tätigkeiten nutzen. Die große Arbeitswelt wird in verschiedene Teilbereiche gegliedert, sodass sich bestimmte Areale für Telefonate, Gruppenarbeiten, Kreativzonen für Projektentwicklung und andere Meetings ergeben. Der eigene Arbeitsplatz wird daraufhin täglich den Aufgaben entsprechend mehrmals gewechselt, weshalb man diese Form des Büros auch häufig in Kombination mit einer flexiblen Nutzung wie Desk-Sharing oder non-territorialen Bürokonzepten nutzt. Bei diesen Konzepten ist kein Mitarbeiter mehr einem festen Arbeitsplatz zugewiesen, sondern alle teilen sich die verfügbaren Schreibtische in deren Arbeitswelt. Somit soll verhindert werden, dass ein Großteil der Arbeitsplätze aufgrund von Abwesenheit und Urlaub ungenutzt bleibt.
Im Open Space Büro ist projektbasiertes Zusammenarbeiten und der spontane Austausch unter Kollegen immer problemlos möglich. Die flexible Platzwahl hilft sich in entsprechenden Teams zu gruppieren und nicht wie bislang in vielen Unternehmen üblich nach Abteilungen und Hierarchien platziert zu sein. Diese Flexibilität wird auch von den Arbeitnehmern geschätzt. So sieht das Fraunhofer Institut doch je weniger hierarchisch die räumlichen Strukturen sind, desto höher wird die Arbeitgeberattraktivität eingeschätzt (Fraunhofer IAO, 2019b). Dabei ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeiter, die diese freie Arbeitsplatzwahl genießen, sich auch an eine „Clean Desk Policy“ halten. Das heißt, dass der Arbeitsplatz nach Benutzung komplett „clean/frei“ ist und somit für den Nächsten bereitsteht. Abschließbare Rollcontainer oder Schließfachschränke können für die Unterbringung persönlicher Arbeitsutensilien und Unterlagen zur Verfügung stehen. „Open-Space-Bürokonzepte“ lassen also schnelle und flexible Kommunikation zu, sind gleichzeitig platzsparend und helfen neuen Teammitgliedern sich sofort in den Organisationen zu integrieren. Natürlich muss die Ausgestaltung einer freien Fläche immer zur Arbeitsform sowie Arbeitskultur des jeweiligen Unternehmens passen.

(VIDEO)-KONFERENZRÄUME

Auch nach der COVID-19-Pandemie bleibt der Konferenzraum als ein wichtiger Bestandteil des Büroalltags. Video-Konferenzen werden weiterhin als Kommunikationsmöglichkeit genutzt und finden ihre Verwendung nun nicht nur aus dem Homeoffice, sondern auch als Gruppe in Meetingräumen. In den Konferenzräumen in unserem Büro werden also Meetings sowie Video-Konferenzen abgehalten, Kunden und Gäste empfangen, Diskussionen geführt und kreative Ideen entwickelt. Konferenz- und Meetingräume dienen außerdem als Rückzugsort, in dem Mitarbeiter vertrauliche Konversationen führen oder konzentriert an Projekten arbeiten können. Je mehr Beschäftigte jedoch in einem Unternehmen arbeiten, umso mehr Besprechungen und Diskussionen stehen auf der Tagesordnung, weshalb ein Raum-/Platzbuchungssystem für Konferenz- und Meetingräume mittlerweile in keiner Arbeitswelt fehlen darf. Somit lässt sich ganz einfach der Konferenzraum im Vorfeld reservieren, sodass man keine Angst haben muss, dass einem keine Räumlichkeit für ein vertrautes Gespräch zur Verfügung steht. Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass durch solch ein System nachvollziehbar ist, welche Mitarbeiter sich derzeit im Homeoffice befinden, beispielsweise mit der Software Sedus Connect. Bei (Video)-Konferenzräumen unterscheidet man zwischen Gruppen-Konferenzräumen und Einzeltelefonzellen.

GRUPPEN-KONFERENZRÄUME

Hier werden in Zukunft auch hybride Meetings stattfinden, bei denen die Mitarbeitenden teilweise online, aber auch vor Ort teilnehmen können. Gruppen-Konferenzräume sind standardgemäß mit einem guten Equipment ausgestattet, damit die Mitarbeitenden bei ihren Arbeitsprozessen weitestgehend unterstützt werden. Dazu gehören ein Konferenztisch, sowie Monitore, Whiteboards oder Flipcharts, um Themen und Projekte optimal zu veranschaulichen. Außerdem wichtig ist der Lichteinfall und wie die Personen sitzen, um optimale Arbeitsvoraussetzungen zu schaffen.

EINZELTELEFONZELLE

Webkonferenzen und Videotelefonaten bleiben fester Bestandteil der zukünftigen Arbeitswelt, weshalb in Büros Rückzugsorte geschaffen werden müssen, wie beispielsweise Telefonkabinen oder Meeting-Boxen mit schallabsorbierenden Wänden, die einen vor Umgebungsgeräuschen schützen sollen und eine gewisse Vertraulichkeit vermitteln. Grund für den Einsatz solcher „Single Call Areas“ ist, sich trotz der gemeinschaftlichen Bürofläche zurückziehen zu können und somit auch die Geschwindigkeit und Mobilität im Arbeitsalltag zu erhöhen. Dies können beispielsweise kleine Büroräume oder Einzelkabinen mit einer Sitzmöglichkeit und einem zur Verfügung stehenden Monitor sein.

Bildrechte: Sedus

„MODERNES ARBEITEN: ARBEITGEBER MÜSSEN SICH AUF NEUE REALITÄTEN EINSTELLEN“ - EIN INTERVIEW MIT SEDUS

Die Sedus Stoll AG wurde 1871 in Dogern, Baden-Württemberg, gegründet und zählt heute zu den führenden europäischen Herstellern für Büroeinrichtungen und Arbeitsplatzkonzepten. Das Unternehmen bietet Sitzmöbel, wie Dreh- und Besucherstühle, Konferenz- sowie Büromöbel – alles „Made in Germany“.

Höll: Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?

Sedus: Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelten von Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kürzester Zeit auf den Kopf gestellt. Das klassische Büro verlagerte sich ganz nach Hause oder wurde nur noch in Wechseldienst besucht. Was bleibt davon nach der Pandemie bestehen? Umfragen wie die Konstanzer Home Office Studie (Universität Konstanz, 2020) zeigen, dass viele Mitarbeitende auch in Zukunft weiterhin im Homeoffice arbeiten möchten. Was müssen Büros jetzt bieten, dass sie wieder attraktiv sind?

Trends und Entwicklungen, die bereits vor der Pandemie im Gange waren, haben sich beschleunigt und wurden schneller sichtbar. So auch das hybride Arbeitsplatzmodell. Die Mischung zwischen mobilem Arbeiten und Arbeiten im Büro gehört heute für viele Unternehmen zum Alltag. Arbeitgeber müssen sich auf diese neue Realität einstellen, damit die Mitarbeiter zufrieden sind und auch neue Talente gewonnen werden können. Zusätzlich zur Etablierung einer neuen Arbeitskultur und eines Führungswandels sind ganz neue Arten von Räumlichkeiten gefragt. Das Büro wird zu einem sozialen Ort der Begegnung. Es geht darum, gemeinsam zu lernen, zu entscheiden, Ideen zu generieren und Lösungen zu erarbeiten. Ein funktional und effektiv gestaltetes Umfeld, eine qualitativ hochwertige Einrichtung und effiziente digitale Instrumente leisten einen effizienten Beitrag, das Büro neu in den Fokus zu rücken.

Die Erfahrungen des Arbeitens von Hause aus haben uns gezeigt, dass viele Tätigkeiten auch effektiv auf Distanz durchgeführt werden können. Das Büro soll somit mehr bieten als der Arbeitsplatz zuhause. Es geht zudem auch um hygienische Sicherheit. Die Distanz zwischen Möbel und die Flächenbelegung ist ganz neu zu denken. Ergonomische Arbeitsplätze und vielfältige Arbeitsumgebungen schaffen zusätzliche Anreize, in Bewegung zu bleiben und somit auch die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern. Kurzum: Das Büro vielfältiger, interessanter, flexibler, intelligenter, offener und hochwertiger.

Höll: Welche neuen Anforderungen müssen die Büros der Zukunft erfüllen? Wie können diese umgesetzt werden?

Sedus: Die Zeit in der wir leben wird gerne mit dem Akronym VUKA bezeichnet.
V = Volatilität, U = Unsicherheit, K = Komplexität und A = Ambiguität
Die Fähigkeiten die gefragt sind diesen zu begegnen sind: V = Vision, U = Umsichtigkeit, K = Klarheit,
A = Agilität

In diesem Sinne geht es bei der Einrichtung von Büros darum, mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bzw. Agilität abbilden zu können. Wenn Rahmenbedingungen und Nutzerbedürfnisse sich ändern, müssen Einrichtungen und Möbel einfach geändert werden können. So können Räume mit flexiblen Möbeln schnell und einfach für unterschiedliche Nutzungen umgebaut werden. Es entstehen Multifunktionsräume, die mal als Seminarraum, mal als Schulungsraum, mal für Workshops oder auch als Rückzugsraum genutzt werden können.

Wechselarbeitsplätze tragen zu einer großzügigen und wirtschaftlichen Nutzung der Fläche bei. Damit die Zusammenarbeit in den Teams gut funktioniert und auch die hybriden Arbeiter den passenden Arbeitsplatz finden, sind intelligente Raummanagementsysteme gefragt. Zudem bieten diese Systeme Facility Manager messbare Erkenntnisse zu der Auslastung der Fläche und ermöglichen somit eine ständige Optimierung zwecks einer größeren Nutzerzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit.

Höll: Der Wohlfühlfaktor spielt dabei sicherlich auch eine Rolle. Spiegelt dieser sich auch in den neuen

Designs und der Funktionalität des Mobiliars wider?

Sedus: Schon seit längerer Zeit sind wohnliche Büros im Trend. Farben, Formen und ganze Arbeitsumgebungen vereinen die Aspekte, die zum Wohlfühlen beitragen. Das Arbeiten erfolgt nicht mehr nur am klassischen Arbeitsplatz. Ergonomische Sofas, Sitz-Steh-Arbeitsplätze und fast luxuriöse, mit hochwertigen Materialien ausgestattete, temporäre Arbeitsplätze schaffen attraktive und funktionale Arbeitsangebote. Auch werden die Möbel immer intelligenter. Schließfachschränke, die mittels App und Smartphone zu bedienen sind, können bereits auf Distanz gebucht werden oder auch für persönliche Lieferungen von Onlinebestellungen bis ins Büro genutzt werden.
Darüber hinaus geht es auch um Sicherheit und Hygiene. Spezielle Oberflächenbeschichtungen, hoch technologische Belüftungssysteme für Raum-in-Raumlösungen und CO2-Sensoren leisten einen Beitrag für mehr Sicherheit im Büro.

Höll: Für viele Unternehmen sind neue Formen der Zusammenarbeit ein großer Kulturwandel. Wie klappt eine Einführung beziehungsweise Umstellung auf neue Arbeitsformen?

Sedus: Im Englischen sprechen wir von drei Hauptfaktoren, die sogenannten drei Ps. People (Menschen), Place (Raum) und Process (Prozess).

Das Büro als neue Form der Zusammenarbeit
Die Implementierung neuer Formen der Zusammenarbeit erfordern ein Zusammenspiel aus diesen drei Aspekten. Es geht in erster Linie darum, die Menschen in den Wandel zu integrieren. Eine transparente Kommunikation, eine enge Einbindung und die Mitgestaltung bei der Entstehung neuer Formen der Zusammenarbeit sind entscheidend. Räume und agile Einrichtungslösungen, die den neuen Arbeitsformen entsprechen, schaffen auch neue Impulse und Anreize. So lernen Teams beispielsweise während der verschiedenen Workshop-Momente, den Raum auf Basis ihrer Bedürfnisse zu modifizieren. Das Workshop Programm Sedus se:lab wurde extra für das agile Arbeiten konzipiert und ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Einrichtung einfach und schnell angepasst werden kann. Dazu kommen Methoden und Fähigkeiten, die Mitarbeiter erlernen können, um den Prozess optimal zu steuern und zu gestalten. Wir bezeichnen diese letzten zwei Punkte gerne als Hardware und Software. Sie gehen Hand in Hand und müssen aufeinander abgestimmt sein, damit das neue Ökosystem der Zusammenarbeit optimal funktioniert.
Das Büro als ´Wir´-Raum. Von fest zugewiesenen zu Wechselarbeitsplätze. Auch hier gelten die drei P-Aspekte. Zusätzlich zu einer transparenten und klaren Kommunikation empfiehlt sich der Aufbau von Musterstellungen. Mitarbeiter können sich so mit neuen Ansätzen und Einrichtungen vertraut machen. Sogenannte Home Bases (Bereiche, die einem Team oder Abteilung zugeordnet sind), helfen, einen Ankerpunkt und Bezug zu schaffen und verleihen den Mitarbeitern Sicherheit. Zudem bieten die vielfältigen weiteren tätigkeitsbezogenen Arbeitsplatzangebote neue Anreize und Inspirationen für das Zusammenarbeiten. Intelligente digitale Instrumente wie Sedus se:connects ermöglichen den Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen einfach zu lokalisieren und passende Räume für die jeweiligen Arbeitsaktivitäten zu finden und zu buchen.

Höll: Inwiefern profitiert das Unternehmen von New Work? Welche Potentiale bieten die neuen Arbeitswelten?

Sedus: New Work fördert die Zusammenarbeit und schafft Freiraum für viele Mitarbeiter mit mehr Eigenverantwortung und Autonomie, Probleme zu lösen und innovative Ideen im Team zu entwickeln. Wenn Unternehmen in der Lage sind, diesen Kulturwandel herbeizuführen, schaffen Sie ein Arbeitsklima des Vertrauens und der Selbstorganisation. Die Mitarbeiter sind zufrieden, leistungsfähig und identifizieren sich mit ihrer Arbeit. Sie finden eine Balance zwischen Privat- und Geschäftsleben. Wenn die Personen im Unternehmen anfangen, den Wandel mitzugestalten, Initiative zu ergreifen und eine positive Gruppendynamik zu erzeugen, entsteht eine motivierende Atmosphäre, die letztendlich dazu beiträgt, die Produktivität und Innovationskraft des Unternehmens zu steigern.

Höll: Sedus bietet auch Digital Services an und hat mit se:connects ein Management-System für Smart Working entwickelt. Was macht dieses System und welche Vorteile bietet es?

Sedus: Se:connects ist eine intelligente Lösung für die Nutzung und das Management von Arbeitsplätzen in Smart-Working-Umgebungen. Per Smartphone oder anderen Endgeräten können Mitarbeitende leicht einen freien Arbeitsplatz finden und buchen oder Besprechungsräume reservieren, die zu den aktuellen Arbeitsaufgaben passen. Das Facility Management kann dann auch die Belegungsdaten nutzen, um die Arbeitsumgebungen zu optimieren. Zum System se:connects gehören der Service, die Soft- und Hardware. Möbel, Stühle und Räume werden mit Sensoren ausgestattet. Die anonym erfassten Daten werden an einem Server übermittelt und erscheinen in verständlicher grafischer und digitaler Form auf der Smartphone App oder dem Laptop. Beratung, kundenspezifische Anpassungen, Instandhaltung und Planung runden das Servicepaket ab.

Höll: Neben der Digitalisierung ist Nachhaltigkeit das Thema der Zukunft. Wie können Büros nachhaltiger werden?

Sedus: Eine nachhaltige Planung und Nutzung der Fläche um für die Zukunft gerüstet zu sein, ist Anpassungsfähigkeit gefragt. Die Einrichtungskonzepte sollen modifizierbar sein und eine Umnutzung oder Umplanung bei sich ändernde Anforderungen ermöglichen. Eine intelligente und modulare Möblierung bietet Gestaltungsfreiraum und lässt sich bei Bedarf umkonfigurieren. Je effektiver die Büroflächen genutzt werden, desto geringer die Instandhaltungs-, Heiz- und Kühlkosten.

Investition in nachhaltige Büro- und Sitzmöbel
Herkunft und Qualität spielen hierbei eine wichtige Rolle. Umweltzertifikate wie Blauer Engel, Toxproof, Green Guard und der AGR Gütesiegel geben Sicherheit in der Entscheidung. Zudem bieten die EPI (Environmental Product Information) detaillierte Auskunft über die recyclingfähigen Materialien und Recyclinganteile.

Entscheidung für Qualität und Ergonomie
Wer sich für Qualität entscheidet spart auch Kosten. Gute Produkte haben eine lange Lebenszeit und können entsprechend länger genutzt werden. Auch das AGR Gütesiegel ist ein wichtiger Ergonomie-Garant. Gesundes Sitzen hilft, Gesundheitsschäden zu vermeiden und Ausfallzeiten von Mitarbeitenden zu reduzieren und ist in diesem Sinne als weiterer Aspekt der Nachhaltigkeit zu betrachten.

Bildrechte: Sedus

Höll Magazin - Die Zukunft des Arbeitens

KOMMUNIKATIONS- UND KREATIVFLÄCHEN

Wenn viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der flexiblen Arbeitszeiten sich oft im Homeoffice aufhalten, wird der Austausch unter Kollegen im Büro umso wichtiger. Dieser kann durch soziale Bereiche, Kommunikationszonen und Kreativflächen gefördert werden. Kreativ eingerichtete Räume sollen die Ideenentwicklung der Mitarbeiter ankurbeln und neue Impulse setzen. Offene Flächen fördern das Brainstorming im Team, Lounges ermöglichen einen stetigen Austausch auch außerhalb der Arbeitszeiten und stärken den Zusammenhalt.

Kreativflächen im Büro können auf unterschiedlichste Weise eingeteilt werden. Sie geben den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen das Gefühl sich entfalten zu können und steigern dadurch das Wohlbefinden und damit auch die Produktivität. Diese flexible Flächennutzung ist besonders geeignet für Abteilungen und Teams, bei denen die ständige Kommunikation untereinander enorm wichtig ist, wie beispielsweise dem Projektmanagement, bei dem man mit vielen verschiedenen Ansprechpartnern zu tun hat. Aber auch für Unternehmen, die zahlreiche Raumgestaltungsmöglichkeiten nutzen möchten, bieten diese Flächen Vorteile. Die Einrichtung bei solchen kreativ gestalteten Flächen kann enorm flexibel in der Umgestaltung sein. Zum Beispiel kann die Einrichtung flexibel auf betriebliche Schulungen, Workshops, Coachings oder sonstige interne Veranstaltungen umgestaltet werden. Außerdem bietet eine große, offene Fläche viel Freiraum und erbringt vielerlei Abwechslung im Arbeitsalltag.

Bildrechte: Sedus

KONZENTRATIONSBÜROS/EINZELBÜROS

Trotz der wandelnden Arbeitswelt bleiben Einzelbüros weiterhin bestehen. Sie sind besonders geeignet für Tätigkeiten, die ein hohes Maß an Vertraulichkeit oder Konzentration erfordern, wie es zum Beispiel in Führungsetagen gefragt ist, wodurch Einzelbüros vor allem für Führungskräfte relevant bleiben. Aber auch darüber hinaus bleibt diese Büroform wichtig. In den Arbeitswelten der Unternehmen gibt es oftmals zu wenig Rückzugsmöglichkeiten. Diese sind jedoch nötig, damit sich Nutzer visuellen oder akustischen Ablenkungen zum konzentrierten Arbeiten entziehen können (IAO Fraunhofer, 2018). Es empfiehlt sich also eine Analyse durchzuführen, welcher Anteil der Arbeitsplätze in einem Einzelbüroformat angelegt sein sollten, um die notwendige Konzentration und Vertraulichkeit bei Aufgaben der Mitarbeiter zu unterstützen.

Bildrechte: Sedus

HOMEOFFICE ODER DAS BÜRO IRGENDWO

Das Homeoffice bleibt auch in Zukunft ein beliebtes und genutztes Modell. Das Arbeiten von zu Hause bietet nicht nur den Unternehmen, sondern auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Möglichkeiten der räumlichen und zeitlichen Flexibilität. Dabei sollten jedoch klare Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden, damit das Arbeiten aus dem Homeoffice möglichst dem Arbeiten im Büro gleicht und bei Führungskräften keinerlei Skepsis über die Arbeitszeit aufkommt.
Der Arbeitsplatz Zuhause erspart lästige Fahrzeiten, Anfahrtskosten und führt gleichzeitig zu einer Optimierung der Büroflächennutzung. Vor allem die räumliche Unabhängigkeit fördert Kreativität und Produktivität der Beschäftigten und lässt Berufsleben und Familie deutlich besser miteinander vereinen. Dabei ist eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität fast schon ersichtlich (IAB-Betriebspanel, 2018).

Während das Arbeiten von Zuhause in der COVID-19-Pandemie deutlich an Bedeutung gewonnen hat, besteht nun auch die Möglichkeit für die Beschäftigten von überall aus zu arbeiten. Neben den bereits existierenden Bedürfnissen wurden gleichzeitig neue Bedürfnisse durch die schlagartige Veränderung der Arbeitswelt identifiziert, die die Anforderung an das Büro noch vielschichtiger werden lässt (IAO Fraunhofer, 2020). Zu diesen weiteren Anforderungen an den Homeoffice-Arbeitsplatz zählen unter anderem eine ausreichende digitale wie auch ergonomische Ausstattung. Somit ist es von essenzieller Bedeutung, dass die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch Zuhause mit qualitativer Hardware und Software versorgt sind.

Bildrechte: Sedus

SO GELINGT DIE ARBEIT IM HOMEOFFICE – EIN INTERVIEW MIT FREDERIK BELLERMANN VON WILKHAHN

Die Wilkhahn Wilkening + Hahne GmbH & Co. KG ist ein deutscher Möbelhersteller mit Sitz in Bad Münder am Deister und spezialisiert auf ergonomische Drehstühle, dynamische Tische und Konferenztische. Bei Wilkhahn beschäftigt sich Frederik Bellermann mit den Perspektiven zukunftssicherer Arbeitswelten und hat an der Entwicklung des Human Centered Workplace mitgearbeitet. Dieser fasst die wichtigsten Fragen in der Büroraumplanung zusammen und zeigt Lösungsansätze für Planer und Endkunden auf.

Wilkhahn

Höll: Was ist die Rolle des Homeoffice in Zukunft?

Bellermann: Das Homeoffice bzw. Remote Work wird sich als selbstverständliche Alternative zum Büro etablieren. Idealerweise können Arbeitsabläufe so individualisiert werden, dass jede und jeder dort arbeiten kann, wo die produktivste Arbeitsumgebung herrscht.

Höll: Welche konkreten Tipps haben Sie, um im Homeoffice auch in Zukunft produktiv und effizient zu arbeiten? Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?

Bellermann: Zunächst sollte der Arbeitsplatz im Homeoffice klar definiert sein, um die unterbewusste Verbindung der häuslichen Umgebung mit Freizeit umzuwidmen. Dabei kann schon die entsprechende Kleidung Wunder wirken, noch besser funktioniert es mit eigenen Arbeitsbereichen und den entsprechenden Möbeln. Neben organisatorischen Aspekten wie Erreichbarkeit und Arbeitszeiten sollte vor allem im Homeoffice auf ausreichend Bewegung und entsprechende Aktivierung geachtet werden.

Höll: Im Homeoffice trifft Arbeit auf Privates. Wie lässt sich das trennen?

Bellermann: Es geht hier nicht zwingend um eine Trennung, sondern um die Anpassung von Gewohnheiten und Wahrnehmungen. Selbst der Küchentisch kann zeitweilig als Arbeitsort genutzt werden – für die richtige Einstellung reichen dazu schon kleine Symbole wie z.B. unser Fold-Up Workspace, der einem selbst und allen anderen Mitbewohner deutlich macht, dass man sich im Arbeitsmodus befindet.

Höll: Wie entwickelt man Spielregeln für mobiles Arbeiten?

Bellermann: Spielregeln helfen nicht nur bei einem gemeinsamen Verständnis bei mobiler Arbeit, sondern sind auch bei der Arbeit im Büro von entscheidender Bedeutung für eine produktive Zusammenarbeit. Gerade die verstärkte Nutzung von mobilem Arbeiten hat gezeigt, dass wir eindeutige und klare Rahmenbedingungen für gemeinsame Kommunikation und die ortsübergreifende Zusammenarbeit benötigen, damit sich alle im Team auf Augenhöhe befinden. Daher sollen Spielregeln auch gemeinsam erarbeitet und bei Bedarf im Team angepasst werden.

Höll: Zu Hause muss wohlmöglich mal ein Ess-, oder Balkontisch temporär für die Büroarbeit umgenutzt werden. Wie lässt sich das vereinfachen?

Bellermann: Niemand möchte einen klassischen Bürodrehstuhl auf seinen Balkon stellen – gerade bei temporär genutzten Bereichen im Homeoffice kommt es daher darauf an, dass Funktionalität und Design gut kombiniert werden. Dabei helfen Möbelserien, die nach dem Baukastenprinzip kombiniert werden können – so lassen sich z.B. Stühle einsetzen, die sowohl für die temporäre Nutzung als Arbeitsort, als auch für die dauerhafte Nutzung als Schalenstuhl am Esstisch genutzt werden können.

Höll: Für viele im Homeoffice Arbeitende spielt Raumgröße eine erhebliche Rolle. Wird das Platzproblem auch in zukünftigen Designs aufgenommen? Werden neue Produkte speziell für Homeoffice entwickelt?

Bellermann: Raumgröße spielt immer dann eine Rolle, wenn kein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung steht. Dann konkurrieren unterschiedliche Funktionen um dieselbe Fläche und es ist von entscheidender Bedeutung, wie gut die Funktionen kombiniert werden können. Das kann zum einen durch flexible und einfach zu handhabende Ergänzungsprodukte oder zum anderen mittels Möbel, die multifunktional einzusetzen sind, gelöst werden.

Höll: Wie kann man während des Arbeitens von zu Hause noch in Bewegung bleiben?

Bellermann: Neben der Anpassung der eigenen Gewohnheiten – z.B. die Verbindung der Mittagspause mit einem kurzen Spaziergang können mehrdimensional bewegliche Bürostühle dafür sorgen, dass Muskeln und Gelenke aktiviert und entsprechend versorgt werden. Gerade beim Arbeiten im Homeoffice sollten regelmäßig Pausen eingelegt werden, damit ein Wechsel von Be- und Entlastung gewährleistet wird.

Höll: Im Homeoffice schwindet das soziale Miteinander. Gibt es neue digitale Lösungen, die auch eine Gemeinschaft von zu Hause ermöglichen?

Bellermann: Natürlich spielen digitale Kommunikations- und Kollaborationslösungen wie z.B. Teams eine immer bedeutendere Rolle – noch wichtiger ist allerdings der bewusste Umgang mit den Arbeitsumgebungen und deren Stärken und Schwächen. Organisationen, die ausschließlich auf Homeoffice setzen, müssen einen deutlich höheren Aufwand betreiben, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder eingebunden sind. Unternehmen, die die Büros so gestalten, dass dort ein Umfeld geschaffen wird, das informelle Kommunikation, Teamgeist und innovative Zusammenarbeit unterstützt, haben es ungleich leichter.

Bildrechte: Wilkhahn

3.3 TECHNOLOGISCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE DIGITALE ZUSAMMENARBEIT

Die COVID-19 Pandemie hat verdeutlicht, dass beinahe jedes Unternehmen eigentlich ein Technologie-Unternehmen sein muss, um im Wettbewerb zu bestehen. Die digitale Transformation, die schon über Jahre hinweg eingeläutet wurde, wurde durch die Pandemie enorm beschleunigt. Ausgaben für Technologie und die Digitalisierung von Prozessen wurden stark erhöht. Eine Umfrage unter Entscheidern ergab, dass 45 Prozent der Befragten feststellen, dass sich die digitale Transformation in ihrem Unternehmen aufgrund der Pandemie deutlich beschleunigt hat (Accenture, 2021).

„Heute ist jedes Unternehmen ein Tech-Business, wobei die erfolgreichen unter ihnen eine Sache erkannt haben: Wer führend bleiben will, muss Technologie in sämtlichen Abteilungen verankern und in jede Überlegung einbeziehen. Es werden Meister des Wandels gesucht, die den Moment für sich nutzen." Jürgen Pinkl, Managing Director Technology DACH, Accenture

Unternehmen haben sich also verstärkt in den letzten zwei Jahren dem digitalen Wandel aktiv angenommen und somit die technologischen Weichen für die Zukunft gestellt. Um langfristig erfolgreich zu sein, scheint das Credo „Digital First" zu denken. Also Technologie nicht nur in den IT-orientierten Vorstandsbereichen der Unternehmen anzusiedeln, sondern in der Unternehmensstrategie zu verankern und alle Aktivitäten des Unternehmens danach auszurichten.

Während der Pandemie wurden nicht nur die Geschäftsmodelle und Geschäftsprozesse digitalisiert, sondern vor allem das Arbeiten an sich wurde digital und virtuelle Arbeit ist auf einmal wie von Zauberhand möglich. Haben viele Unternehmen und Führungskräfte sich früher noch gegen die Anfragen der Mitarbeitenden zur Remotearbeit vehement gewehrt, war es im März 2020 auf einmal möglich umzuschalten. Ein Extrembeispiel: Im März 2020 legte der britische nationale Gesundheitsdienst den Schalter um: Innerhalb weniger Wochen führte er Microsoft Teams für 1,2 Millionen Mitarbeitende ein (Digital Health, 2021). Das zeigt, welche Geschwindigkeit die technologische Transformation wirklich annehmen kann.

Damit diese technologische Transformation auch vonseiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgesetzt werden kann, steigen dementsprechend die Erwartungen an den Arbeitsplatz, weshalb Unternehmen fast schon dazu verpflichtet sind, ihren Mitarbeitern eine moderne, technische Ausstattung mit aktuellen Endgeräten und geeigneter Software zu bieten. Dies hilft, das Arbeiten von Morgen so effizient und digital wie möglich zu gestalten. Künftig werden Mitarbeiter in Unternehmen zunehmend ortsunabhängig eingesetzt und müssen dabei flexibel auf betriebliche Projekte und Dokumente zugreifen können. Branchenübergreifend können lediglich 14 Prozent der Arbeitnehmer bereits vollkommen mobil arbeiten, da es an der Ausstattung von Laptops, Zugang zu mobilem Internet und dem Online-Zugriff auf Unternehmensdaten mangelt. Im Gegensatz dazu sind Großunternehmen den kleinen und mittleren Unternehmen einen Schritt voraus. 21 Prozent der Befragten in Großunternehmen können bereits vollkommen mobil arbeiten, während es in kleinen und mittleren Betrieben lediglich 9 bzw. 12 Prozent sind (Deloitte, 2021b).

Ein wesentlicher Bestandteil des effizienten mobilen Arbeitens ist der Einsatz von Cloud-Technologien. Eine Cloud definiert sich als internetbasierte Bereitstellung von Speicherplatz, Rechenleistung oder Anwendungssoftware als Dienstleistung. Genutzt wird die Cloud hauptsächlich über Programme auf den zugreifenden Geräten, also den sogenannten „Clients" oder über den Webbrowser.

Wenn es in Richtung Cloud geht, sind sich zumindest weltweit die Entscheider einig, dass digitale Transformation nur mit Cloud-Technologien funktioniert: Global stimmen 90 Prozent der befragten Führungskräfte überein, dass ihre Unternehmen die digitale Transformation – mit der Cloud im Zentrum – vorantreiben müssen, um agil und resilient zu sein. In Deutschland stimmen 87 Prozent der Entscheider dieser These zu (Accenture, 2021b). Zudem gaben 51 Prozent der deutschen Entscheider an, dass sie durch die Pandemie gar verstärkt Cloud Technologien in Ihren Unternehmen einsetzen.

„Wir nutzen verstärkt Cloud-Technologien als direkte Reaktion auf die COVID-19-Pandemie."

45% Global

51% Deutschland

(Quelle: Accenture, 2021)

WELCHE POTENZIALE & RISIKEN HAT DIE CLOUD?

Die Cloud-Technologie kann die gesamte IT-Infrastruktur eines Unternehmens modernisieren. Die Nutzung der Cloud-Technologie ist bereits jetzt ein wesentlicher Bestandteil von vielen Unternehmen und dennoch ist es vielen nicht bewusst, dass sie sich innerhalb der Cloud bewegen und von welcher Wichtigkeit das für ihr Unternehmen ist. Im digitalen Zeitalter erfordert es stets wettbewerbsfähig zu sein und möglichst schnell und dynamisch auf den Markt zu reagieren, wie die COVID-19 Pandemie verdeutlichte. Die einzelnen Abteilungen eines Unternehmens sind angewiesen auf eine hohe Geschwindigkeit und Flexibilität bei der Umsetzung der verschiedenen Anforderungen und Aufgaben. Dabei sollen auch individuelle Abrechnungsmodelle ein essenzieller Bestandteil der Cloud-Nutzung sein. Ein weiterer Vorteil ist, dass durch die Nutzung von Clouds keinerlei Kosten für den Erwerb von teurer Hardware im Serverbereich, dem Betrieb oder Service dieser Einrichtungen anfallen, denn das Problem an kundeneigenen Rechenzentren ist der erhebliche Einrichtungs- und Verwaltungsaufwand. Darunter fällt die Installation, Konfiguration, die Verwaltung von Updates und der Support. Durch die Nutzung der Cloud-Technologie müssen diese Aufgaben nicht mehr ausgeführt werden und somit können sich die IT-Teams auf die wichtigeren Unternehmensziele fokussieren. Zusätzlich profitiert man von der enormen Skalierbarkeit dieser Anwendungen, denn die Cloud-Dienste verfügen über einen nahezu unbegrenzten Speicherplatz und das, obwohl man große Datenmengen und Rechenleistungen innerhalb von wenigen Sekunden abrufen kann. Somit können die einzelnen Mitarbeitenden ortsunabhängig und sogar weltweit miteinander interagieren (Microsoft, 2021).

Auf den ersten Blick könnte man den Entschluss treffen, dass die Cloud-Nutzung vor allem im Punkt „Sicherheit" Risiken mit sich bringt, allerdings machen die verschiedenen Anbieter immense Fortschritte, weshalb es zahlreiche Richtlinien, Technologien und Steuerelemente gibt, die die Sicherheit der Infrastruktur vor potenziellen Bedrohungen für die User schützen. Ein Mittel, um sich noch mehr von Hackerangriffen zu schützen, ist die Aktivierung von der sogenannten Multi-Faktor-Authentifizierung (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, 2021). Diese nutzt die Kombination von zwei oder mehr Berechtigungsnachweisen für die Prüfung der Identität und der Rechtmäßigkeit des Zugangs.

FLEXIBLER WERDEN DANK CLOUD-TECHNOLOGIE – EIN INTERVIEW MIT JAN PIGNAR VON HÖLL

Jan Pignar ist seit mittlerweile 13 Jahren der Ansprechpartner für IT-Lösungen bei Höll. Als IT-Experte ist er das Bindeglied zwischen Vertrieb und Technologie. In seiner Funktion erarbeitet er IT-Lösungen für Kunden und ist Ansprechpartner für die Servicetechniker, um Lösungsansätze zu generieren.

Höll: Welche Rolle spielt die Cloud-Technologie im „Büro der Zukunft" und warum sollte die Cloud genutzt werden?

Pignar: Der Einsatz von Cloud-Technologie macht uns unabhängig von festen Standorten und physischer Abhängigkeit. Sie bringt die Flexibilität, die wir in der Zukunft benötigen, um an allen denkbaren Orten arbeiten, wachsen und unsere Skalierbarkeit erhöhen zu können.

Höll: Es gibt noch einige Unternehmen, die mit der Cloud nicht vertraut sind. Wie verläuft der Umstieg zur Cloud? Sind auch hybride Szenarien denkbar?

Pignar: Der Vorteil der Cloud ist in jedem Falle die flexible Nutzung. Dies bedeutet, dass der Einstieg als Unternehmen einfach möglich ist, ohne das gesamte System anpacken zu müssen. Vielen Unternehmen ist es beispielsweise erst gar nicht bewusst, dass sie sich bereits in der Cloud aufhalten. Der Weg in die Cloud ist für jedes Unternehmen individuell zu planen. Dadurch werden ideale Lösungsansätze auf ihre Unternehmensstruktur angepasst und man profitiert von enormer Flexibilität, planbarer Fixkosten pro Nutzer und muss sich nicht mehr um die eigene Infrastruktur kümmern. Natürlich ergeben sich auch Lösungsansätze für die hybriden Szenarien. Diese bieten sich dort an, wo Daten lokal vorhanden sein müssen aber auch ortsunabhängig abgerufen werden müssen.

Höll: Kundeneigene Rechenzentren zeichnen sich auch durch den erheblichen Verwaltungsaufwand aus. Wie hoch ist im Vergleich zu diesen der Verwaltungsaufwand bei Cloudspeichern?

Pignar: Cloudspeicher sind bereits mit wenigen Klicks gebucht, lassen sich einfach erweitern und geben einem die Möglichkeit georedundant zu speichern. Hierdurch entfallen eventuell lokale Störungen oder Störfälle wie zum Beispiel, Hardwaredefekte, Stromausfälle oder auch Netzwerkausfälle. Bei On Premise können schon bei geringen Kapazitätserweiterungen hohe Hardwarekosten anfallen. Servicelevel, wie in der Cloud, mit 99,99 Prozent und einem Ausfall von etwa 6h im Jahr sind dadurch schwer darzustellen.

Höll: Einige Kritiker der Cloud-Technologie kritisieren den Sicherheitsaspekt ihrer Daten. Was ist der aktuelle Sicherheitsstandard und wie reagieren die Cloud-Anbieter auf Cyber-Security und Datenschutz?

Pignar: Mit aktuellen Sicherheitsstandards wie Benutzerpasswörtern, Zweifaktor-Authentifizierung und Hardware Keys lassen sich sichere Zugänge schaffen. Ein weiterer Aspekt der Datensicherung ist die Speicherung an multiplen Standorten. Wenn es um das Thema Sicherheit geht, sind große Provider natürlich stärker im Zugzwang als kleine Provider. Viele Provider bieten auch schon speziell für den deutschen Standort Rechenzentren an, die den lokalen Datenschutzbestimmungen folgen.

CLOUD READINESS CHECK - IST IHR UNTERNEHMEN FIT FÜR DIE CLOUD?

Der Übergang zu einer Cloud-basierten oder hybriden Infrastruktur bedarf einer intensiven Planung. Mit unserem Cloud-Readiness-Check ermöglichen wir Kunden einen Einblick zu gewinnen, wo sie in ihrer Cloud Transformation stehen und welche Schritte nötig sind, um Cloudlösungen effizient und sicher im Unternehmen einsetzen zu können. Wir evaluieren die vorhandene Infrastruktur, die Mitarbeiter im Unternehmen, Sicherheitskonfigurationen und Datenschutz relevante Themen. Anschließend erhalten Sie von uns einen detaillierten Bericht und eine Handlungsempfehlung, um sich auf den Einsatz von Cloudtechnologie in Ihrem Unternehmen bestens vorzubereiten. Unser Höll-Team unterstützt Sie natürlich auch bei einer Migration oder Optimierung des Einsatzes von Cloud Technologie.

KOLLABORATIONSANWENDUNGEN

Die Cloud schafft zum Beispiel auch im klassischen Arbeitsalltag, Möglichkeiten, durch Programme in Form von Kollaborationsanwendungen die Effizienz bei Arbeitsprozessen zu steigern. Gerade in Zeiten der COVID-19-Pandemie zeigt sich, dass kein Weg mehr an Social Collaboration vorbeiführt. Durch den bestehenden Trend des Homeoffice, nutzen immer mehr Unternehmen sogenannte Collaboration Tools, um die Zusammenarbeit innerhalb der Organisationen zu optimieren. Kollaborations-anwendungen ermöglichen Mitarbeitern und Teams auf effiziente Art und Weise, die über Jahre gewachsenen, konservativen Kommunikations- und Arbeitsstrukturen aufzubrechen, individuelle Leistungen messbar zu machen und gleichzeitig bereichsübergreifend Produktivität und Transparenz zu schaffen. Diese Tools wie beispielsweise Microsoft 365 oder Google Workspace bieten verschiedene Funktionen zur Verwaltung von Prozessen und perfektioniert somit die eigenen Arbeitsprozesse. Sie unterstützen unter anderem das freie und selbstorganisierte Arbeiten und helfen Unternehmen dabei, beweglicher und anpassungsfähiger zu sein. Auch deshalb ist das Verständnis digitaler Kollaborationsanwendungen und ihrer Potenziale ein wichtiger Bestandteil der zukünftigen unternehmerischen Kompetenz (Zukunftsinstitut, 2021). Insbesondere kam in den letzten zwei Jahren das Thema digitale Kollaboration auf die Agenda der CTO oder CDOs. Laut einer Studie von Deloitte verwenden 84% der Unternehmen mehr digitale Kommunikationstools als vor COVID-19 (Deloitte, 2021).
Um jetzt als Unternehmen erfolgreich zu sein, benötigt man ambitionierte Führungskräfte, die sich nicht mit dem aktuellen Stand zufriedengeben dürfen, sondern bereit sind, Konventionen aufzubrechen und die Vision des Unternehmens für die Zukunft zu verwirklichen (Accenture, 2021). Laut dem Handelsblatt ist es zudem enorm wichtig, dass „Teamleader mit positivem Beispiel vorangehen und Mitarbeiter ermutigen sollten, Kollaborationstools wie zum Beispiel Microsoft Teams aus dem Office-365-Baukasten zu nutzen" (Handelsblatt, 2020).
Dabei sollten die Beschäftigten sich durch Schulungen und Coachings insbesondere für Kollaborationsanwendungen weiterbilden, damit Sie in den digitalen Arbeitsprozessen erfahren sind und somit ihre Produktivität steigern können. Kollaboratives Arbeiten kann darüber hinaus auch die gesamte Mitarbeiterschaft, alle Führungskräfte und jede Abteilung zu einer „vernetzten Community" bringen, wodurch alle Verantwortlichen in die Prozesse und Informationsflüsse eingebunden werden

MICROSOFT 365 ALS VORREITER

Mit Microsoft 365 können Sie auf Standard Officeanwendungen als Webapplikation in der Cloud arbeiten und sie dort abspeichern. Somit muss kein Anwendungspaket gekauft werden, denn man abonniert die einzelnen Programme und kann egal von welchem Endgerät, ortsunabhängig über den Webbrowser auf diese zugreifen. Laut einer Studie vom April 2021 gibt es derzeit weltweit 145 Millionen Nutzer von Microsoft 365 (Statista, 2021). Microsoft 365 beinhaltet diverse Anwendungen, bei denen die vielfältige Zusammenarbeit gewährt wird. Dateien in Word, Excel oder PowerPoint können in der Cloud nicht nur von einem Nutzer verwendet werden, sondern es besteht die Möglichkeit mit mehreren Personen gleichzeitig an diesen Dateien zu arbeiten. Das erspart das umständliche Umhersenden von Dokumenten. Eine weitere Option der gemeinsamen Nutzung bietet Outlook und Exchange. Durch diese Programme können die einzelnen Arbeitsgruppen gemeinsame Termine planen und ihren Arbeitsalltag strukturieren. Somit wird eine deutlich bessere Abstimmung innerhalb des Unternehmens erzielt. Höll analysiert, wie Microsoft 365 in ihrem Unternehmen eingesetzt werden kann und unterstützen Sie bei der Migration in ihre Infrastruktur.

Damit auch die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden gewährleistet wird, bietet Microsoft Teams eine Kollaborationssoftware, die eine Chat-Funktion, Besprechungen, Notizen und Anhänge miteinander kombiniert. Eine weitere Funktion von Microsoft Teams ist die Gruppenfunktion, die es ermöglicht, Arbeitsgruppen (Teams) zu bilden, sich auszutauschen, Termine zu vereinbaren und gemeinsam Dokumente zu bearbeiten. Um bei der digitalen Kommunikation nicht die menschliche Interaktion zu vernachlässigen und somit den Draht zu seinen Mitarbeitenden, Kunden und Partnern zu verlieren, ist der Einsatz von Videotelefonie in der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken.

DIGITALE KOMMUNIKATION DURCH VIDEOTELEFONIE

Die Videotelefonie ist nicht nur in der aktuellen Krisensituation ein Katalysator der Zusammenarbeit. Sie steigert auch langfristig die Effizienz in der Kommunikation und kann dabei helfen, Reisekosten zu verringern. Durch das momentan verstärkt genutzte Homeoffice ist eine standortübergreifende Zusammenarbeit im Büroalltag essenziell und durch die Hybridität wird es langfristig ein Element moderner Arbeitskommunikation sein. Dabei haben sich einige Tools für das Abhalten von Videokonferenzen durchgesetzt, die eine Chat-Funktion als auch Audio- und Videochat ermöglichen. Plattformen wie Microsoft Teams, Zoom oder Google Hangouts haben sich in den vergangenen Jahren am Markt etabliert. Im April 2021 gab es beispielsweise weltweit täglich 145 Millionen aktive Nutzer von Microsoft Teams (Statista, 2021).

Neben der Nutzung von Tools für Videokonferenzen kann man mithilfe von Voice-over-IP mit der eigenen Festnetznummer immer und überall erreichbar sein. Hier bieten wir mit der VoIP-Telefonanlage 3CX die optimale Lösung für ihr Unternehmen.

VOIP-TELEFONANLAGEN FÜR EINE ORTSUNABHÄNGIGE KOMMUNIKATION

Die 3CX ist eine rein softwarebasierte VoIP-Telefonanlage und somit bedeutend kostengünstiger und intuitiver als traditionelle Telekommunikationsanlagen. 3CX bringt Ihre Kommunikation auf eine neue Ebene und sorgt für mehr Mobilität im Arbeitsalltag. Dadurch lassen sich eingehende Anrufe über die eigene Office-Durchwahl reibungslos empfangen, völlig unabhängig davon, wo man gerade arbeitet. Jedoch besteht nicht nur die Möglichkeit Anrufe firmenextern oder im Homeoffice anzunehmen, sondern genauso gut auch am eigenen Arbeitsplatz im Büro. Die Vernetzung von Firmenniederlassungen und die internetgestützte Umleitung internationaler Service-Nummern an Ihre Anlage unterstützen dabei effiziente Geschäftsabläufe weltweit, zu geringstmöglichen Kosten. Selbstverständlich lässt sich das System dabei auch problemlos in die Cloud integrieren und darüber betreiben.

Ein entscheidender Vorteil von 3CX ist zudem die Kompatibilität mit Microsoft Teams und das sowohl für 3CX-Benutzer, welche Teams-Benutzer anwählen, als auch für Teams-Benutzer, die sich über eine ihnen bereits vertraute Oberfläche einwählen können. Somit bietet dieses nahtlose und einheitliche System die Möglichkeit einer schnelleren und effizienteren Kommunikation. In Verbindung zur softwarebasierten VoIP-Telefonanlage 3CX empfehlen wir den Einsatz von SNOM-Telefonen. Dieser ist eine der größten Hersteller für Business-Telefone in Deutschland und wird bereits von mehr als 30.000 Firmen weltweit für die Kommunikation im Office eingesetzt.

MODERN WORKPLACE – SO SIEHT DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT AUS

Auch am eigenen Arbeitsplatz benötigen die Teams moderne Technologie, in Form eines modernen Setups, um maximal effektiv und effizient zu arbeiten. Arbeitsprozesse können neu gedacht werden und mit entsprechenden Lösungen unterstützt werden. Die Rede ist hier also nicht nur von einem modernen, sondern auch von einem „digitalen Arbeitsplatz“. Hierbei steht nicht die Digitalität im Vordergrund, sondern das moderne Arbeitsweisen und Technologien zusammengebracht werden und somit an die Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst werden (Microsoft, 2017).

Neben einem ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplatz mit höhenverstellbarem Schreibtisch und einem Bürodrehstuhl, ist auch der Einsatz von ausgezeichneter Hardware und Technologie im eigenen Büro von enormer Bedeutung. Damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr volles Potenzial ausschöpfen können, ist die Verwendung der Kombination aus Clients, entsprechend hochauflösenden Monitoren, sowie Maus und Tastatur sehr vorteilhaft. Auch kabellose Headsets oder sonstige Bluetooth-funktionierende Geräte erleichtern den Arbeitsalltag. Aufgrund des verstärkten Einsatzes von hybriden Arbeitsmodellen befinden sich die Beschäftigten teilweise im Homeoffice, weshalb man aufgrund der steigenden Verwendung von Videotelefonie auch nicht auf eine qualitative Webcam verzichten sollte. Durch eine unternehmensweite identische und qualitativ hochwertige Ausstattung am Schreibtisch können alle Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz frei wählen und haben keinerlei Probleme sich mit ihrer Hardware am wechselnden Arbeitsplatz zu verbinden.

POTENZIALE DER DIGITALISIERUNG

Die digitale Transformation der Arbeitswelt verändert nicht nur die Art, wie wir zusammenarbeiten und fördert so neue Arbeitsformen, sondern sie ermöglicht es uns auch, alltägliche Prozesse im Büro zu optimieren und zu beschleunigen. So können zum Beispiel auch Dokumentenprozesse zukünftig digital abgewickelt werden. Bei der Digitalisierung von Prozessen und Archivierung von Dokumenten unterstützt Sie unser Partner Starke DMS auf vielfältige Art und Weise. Die Dokumenten-Managementsoftware des IT-Unternehmens organisiert ein schnelles Ablegen und Finden, automatisiert Prozesse und schafft dadurch zusätzlich Qualitätssicherung. Deutliche Produktivitäts- und Effizienzsteigerungen sorgen dafür, dass sich der Einsatz eines Dokumentenmanagementsystems in der Regel bereits im ersten Jahr amortisiert. Für jeden Kunden wird die DMS-Lösung von unseren Experten individuell angepasst, um die Prozesse optimal zu unterstützen. Trotz der vielfältigen Möglichkeiten des Starke-DMS steht die Einfachheit für Anwender und Administratoren im Fokus, so dass Sie schnelle Effekte und Effizienz in Ihrer Organisation sehen und somit jederzeit ortsunabhängig darauf zugreifen können. Eine weitere Möglichkeit der Förderung von digitalisierten Prozessen im administrativen Bereich ist der Einsatz von Multifunktionsgeräten. Jeder Mitarbeiter erhält somit die Möglichkeit diese Drucksysteme für einen effizienteren Arbeitsalltag zu nutzen, denn Multifunktionsgeräte sind die Verbindung zwischen digitaler und analoger Welt. Beispielsweise können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihren Druckauftrag aus dem Homeoffice abgeben und ihre gedruckten Dokumente dann im Büro abholen.

Gerade aufgrund dieser Hybridisierung der Arbeitswelt ist die Zentralisierung der Drucksysteme innerhalb eines Unternehmens überaus sinnvoll. Anstatt zahlreicher Drucksysteme an den Arbeitsplätzen der Mitarbeitenden wird nun gemeinsam ein großes Multifunktionssystem genutzt. Resultierend daraus fallen aufgrund der geringeren Anzahl an Systemen, weniger Kosten für das Unternehmen an. Jedoch sinken sich im Zuge der Digitalisierung selbstverständlich die Klickzahlen an den Drucksystemen und somit auch die Anzahl an gedruckten Seiten. Im Jahr 2020 lag die Anzahl der gedruckten Seiten 14 Prozent unter dem Jahr 2018, ausschlaggebend dafür war die Digitalisierung, die durch die COVID-19 Pandemie beschleunigt wurde. Auch wenn im Jahr 2021 wieder mehr Papier bedruckt wurde, bleibt, laut Prognose der IDC, der mittelfristige Trend weiterhin rückläufig (IDC, 2021).

KERNTRENDS IM BEREICH PRINTING AUS SICHT UNSERES EXPERTEN STEFAN ESSIG

Stefan Essig ist Leiter der Servicesteuerung und Experte für Druck- und Dokumentenlösungen. Neben der Steuerung interner Serviceprozesse unterstützt er mit seiner Erfahrung bei der Einführung neuer Lösungen und Innovationen im IT- und Print-Bereich bei unseren Kunden.

Auch in der zukünftigen und digitalen Arbeitswelt ist das Drucken nicht wegzudenken. Die Druckprozesse werden dabei an die neuen Arbeitsweisen angepasst und intelligenter und nachhaltiger gestaltet. Im Folgenden bieten wir Ihnen einen Einblick in die momentanen Trends.

PAPIERVERMEIDUNG

Unternehmen versuchen mit der vollständigen Digitalisierung mitzuhalten und dem Trend des papierlosen Büros zu folgen. Laut IDC-Studie erkennen immer mehr Unternehmen in Deutschland, dass sie mithilfe von Print- und Document-Management-Technologien Stück für Stück dem digitalen oder auch papierlosen Büro näherkommen. Innerhalb der Organisationen findet ein Umdenken statt und immer mehr Prozesse erfolgen digital. Dennoch sollte immer zuerst die Optimierung der noch vorhandenen Papierprozesse im Vordergrund stehen, um den Übergang bis hin zu vollständig digitalen Prozessen so reibungslos wie möglich umsetzen zu können (IDC, 2019). Demzufolge verschwinden die vielen Aktenordner und Papierablagen am Arbeitsplatz in naher Zukunft und die Beschäftigten werden ausschließlich digital arbeiten.

NACHHALTIGKEIT

Die Themen Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein sind in der heutigen Gesellschaft allgegenwertig. Im Bereich Printing hat die Vermeidung von Müll, Verpackung und die Verwendung von nachhaltigen Materialien eine sehr hohe Priorität. Unser Partner EPSON möchte als Teil Ihrer Unternehmensvision für 2025 einen Beitrag zur Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft leisten, weshalb Sie effiziente, kompakte und präzise Technologien nutzen, um die Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen während des gesamten Lebenszyklus zu reduzieren (EPSON, 2021). Lesen Sie mehr zum Thema Nachhaltigkeit in unserem Interview mit dem Geschäftsführer der EPSON Deutschland GmbH, Henning Ohlsson.

SICHERHEIT

In der heutigen Zeit gewinnt Datensicherheit und Datenschutz immer mehr an Bedeutung. Deshalb liegt es im großen Interesse der Unternehmen, die internen Daten effektiv zu schützen. Dafür entwickeln unsere IT-Experten redundante und valide Datensicherungskonzepte, die individuell auf unsere Kunden zugeschnitten sind. „Jede noch so kleine Sicherheitslücke im Unternehmen kann dazu führen, dass vertrauliche Daten preisgegeben werden. Besonders bei modernen Multifunktionsdruckern steht eine Reihe von wichtigen Sicherheitslösungen im Vordergrund. Die Erkennung und Vermeidung von Sicherheitsverstößen hilft Unternehmen, finanzielle Schäden und Imageverluste sowohl auf Unternehmens- als auch auf individueller Ebene zu vermeiden“ (Konica Minolta, 2021).

Unternehmen versuchen mit der vollständigen Digitalisierung mitzuhalten und dem Trend des papierlosen Büros zu folgen. Laut IDC-Studie erkennen immer mehr Unternehmen in Deutschland, dass sie mithilfe von Print- und Document-Management-Technologien Stück für Stück dem digitalen oder auch papierlosen Büro näherkommen. Innerhalb der Organisationen findet ein Umdenken statt und immer mehr Prozesse erfolgen digital. Dennoch sollte immer zuerst die Optimierung der noch vorhandenen Papierprozesse im Vordergrund stehen, um den Übergang bis hin zu vollständig digitalen Prozessen so reibungslos wie möglich umsetzen zu können (IDC, 2019). Demzufolge verschwinden die vielen Aktenordner und Papierablagen am Arbeitsplatz in naher Zukunft und die Beschäftigten werden digital arbeiten.

DRUCKEN IN DER CLOUD

Damit die Bürobeschäftigten nun schnell, effizient und bedienerfreundlich drucken können, werden die Druckprozesse in die Cloud verlagert. Man muss durch die Verwendung der Cloud weniger Server bereitstellen und genießen den Vorteil der Flexibilität und vereinfachten Administration an den Drucksystemen. Dabei lässt sich mittels einer Netzwerkverbindung selbstverständlich von überall drucken. Durch Cloud Print Services spart man sich enormen Aufwand, da die Kombination aus Vereinfachung der Infrastruktur und Sicherheit die gesamte IT ihres Unternehmens entlastet und der Fokus auf andere wertschöpfende Projekte gelegt werden kann.

DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR EIN DIGITALES OFFICE – EIN INTERVIEW MIT BJÖRN WITTNEBEN VON KONICA MINOLTA

Björn Wittneben verantwortet das Projektgeschäft und Business Development bei Konica Minolta Deutschland. In diesem Kontext befasst er sich gemeinsam mit seinem Team mit dem Thema New Work, denn es verändert nicht nur die Art wie wir arbeiten, sondern auch das Büro – dort wo die Konica Minolta Produkte positioniert sind.

Höll: Was versteht man unter einem Hybrid Office und welche Vorteile hat dieses?

Wittneben: Das hybride Büro ermöglicht es Unternehmen und ihren Mitarbeitern ortsunabhängig zu arbeiten. Dadurch werden alle notwendigen Daten, überall für jeden verfügbar und können wertschöpfend genutzt werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei Technologien, die das Arbeiten für Mitarbeiter verbessern und es Unternehmen ermöglichen, sich effizienter und kundenorientierter auszurichten.

Höll: Welche Voraussetzungen muss ein Unternehmen schaffen, um sich technologisch zukunftsfähig aufstellen zu können?

Wittneben: Die Standardisierung der Unternehmens IT ist der Schlüssel zum Erfolg. Das ortsunabhängige, hybride Arbeiten funktioniert nur, wenn die IT überall gleich ist. Und IT beinhaltet auch die Multifunktionssysteme. Eine unternehmensweit einheitliche Authentifizierung am Gerät oder einheitliche Benutzeroberflächen ermöglichen den Mitarbeitern das ortsunabhängige Arbeiten.

Höll: Was für eine Rolle spielt das Thema Drucken im New Work? Und welche Antworten bietet Konica Minolta?

Wittneben: Nur von Drucken bzw. Druckern zu sprechen greift zu kurz, denn die Systeme heute können viel mehr. Deshalb passen die Systeme von Konica Minolta so perfekt in diese neuen Office Konzepte, denn sie decken Office Facilities ab, die die Mitarbeiter zuhause nicht haben. Es geht nicht mehr nur ums Drucken, sondern auch Scannen und die Endverarbeitung von analogen Dokumenten. In- und Output-Management in einem System bilden als Grundstein der Digitalisierung und das Ende der Medienbrüche.

Höll: Wie wird sich das Input-, Output-Management dann entwickeln?

Wittneben: Wir brauchen keine dezentralen Druck- und Scanlösungen in den Homeoffices, sondern einen zentralen Service in den Unternehmen. Das Büro wird in Zukunft ein Ort des Dialogs sein, aber auch um Office Facilities zu nutzen, die die Mitarbeiter Zuhause nicht haben, wie Scannen und Drucken. Wenn die Facilities standortübergreifend einheitlich und zentral in den Büros genutzt werden, bekommen die Unternehmen auch Transparenz.

Höll: Konica Minolta bietet auch Multifunktionssysteme an. Welche Rolle werden diese in der Zukunft spielen?

Wittneben: Auch da müssen wir Hybrid denken. Heute gibt es bei den Geräten eine starke Input-Funktion, wie zum Beispiel die Scanfunktion, die für Archivierungen ganz wichtig ist. In Zukunft muss die Scanfunktionalität am Multifunktionssystem zu Verfügung gestellt werden, in Verbindung mit Software. Dann können User zum Beispiel direkt in eine Kundenakte scannen oder Rechnungen digitalisieren und diese in einen Weiterverarbeitungsprozess geben. Somit bleiben die modernen Multifunktionsgeräte trotz der Digitalisierung weiterhin ein Bestandteil unseres Büros.

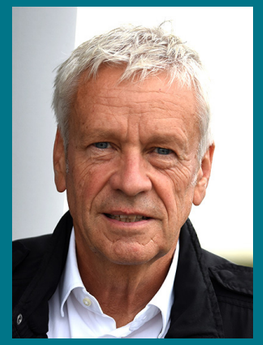
Zusammen mit unseren langjährigen Partnern und Innovationsführern der Branche Konica Minolta, Lexmark und Epson sind wir richtungsweisend bei multifunktionalen Bürosystemen. Durch unser ausgezeichnetes Fort- und Weiterbildungsprogramm unterstützen unsere Output-Spezialisten Ihre Druckinfrastruktur mit sicheren Managed Services. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir eine zukunftsfähige, homogene, kostengünstige und nachhaltige Büroinfrastruktur entwickeln, die all Ihren Anforderungen entspricht. Wir analysieren Ihre Druckprozesse und den allgemeinen Bedarf ganzheitlich, um die für Sie fortschrittlichste Lösung zu schaffen. Dabei gehen wir beispielsweise auf die von Ihnen gedruckte Seitenanzahl und den Standort Ihres Multifunktionsgerätes ein. Mit Hilfe von mobile Printing oder Document Capturing unterstützen wir sie, ihre Unternehmensprozesse weiter zu optimieren und Ihre Office Umgebung und Systeme effektiv zu nutzen. Durch innovatives und wirtschaftliches Drucken ergeben sich somit enorme Sparpotenziale für Ihr Unternehmen.

Neben dem Nachhaltigkeitsaspekt gibt es noch weitere Vorteile, die die Mitarbeitenden durch den Einsatz von Multifunktionsgeräten im Arbeitsalltag nutzen können. Wie bereits in den Printing-Kerntrends genannt, haben Datensicherheit und der Datenschutz höchste Priorität. Deshalb gibt es die Möglichkeit, dass vor der Benutzung eines Multifunktionsdruckers eine Authentifizierung erfolgen muss, um Sicherheit zu gewähren. Somit können Sie Ihre Multifunktionssysteme gegen unbefugten Zugriff schützen und definieren, welche Funktionen einzelnen Benutzern zur Verfügung stehen oder öffentlich zugänglich sind. Das einfache Authentifizieren am Gerät erfolgt problemlos durch die Eingabe von Passwort oder Pin, per Chipkarte, oder biometrisch mittels Venenscanner. Außerdem können die Mitarbeitenden mit dem „FollowMe“-Konzept ihre Ausdrucke netzwerkweit an jedem beliebigen System entgegennehmen mit der gleichzeitigen Sicherheit, dass Ihre Druckjobs nur von Ihnen selbst abgerufen werden können. Dabei besteht die Möglichkeit, Regeln für bestimmte Druckvorgänge zu bestimmen und direkt am System zu entscheiden, welcher der Aufträge gedruckt werden soll. Weitere Zusatzfunktionen von Multifunktionsgeräten oder Kopierern sind Scanlösungen, bei denen gescannte Dokumente direkt an ein DMS-System oder in andere Formate übertragen werden. Intelligente Scan-Workflows und Features erreichen zusätzliche Automatisierungs-tiefen, die flexibel auch auf den Nutzer zugeschnitten sind, wobei wertvolle Arbeitszeit gespart und die Geschäftsprozesse beschleunigt werden können. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mobil drucken, was bedeutet, dass sie sich mit ihren Smartphones, mobilen Endgeräten oder über den Abruf per Box an den Drucksystemen verbinden und Dokumente selbst dann ausdrucken können, wenn sie sich gerade nicht am Arbeitsplatz befinden. Diese Funktion des mobilen Druckens fördert unter anderem die Zusammenarbeit von Mitarbeitern im Büro und im Homeoffice.

UNSER ZIEL IST ES GEMEINSAM MIT IHNEN, EINE AUF SIE ZUGESCHNITTENE, EFFIZIENTE LÖSUNG ZU ENTWICKELN UND SMARTES, SICHERES DRUCKEN IN IHREM UNTERNEHMEN ZU GEWÄHRLEISTEN. DABEI KÖNNEN WIR SIE NICHT NUR IN BEREICHEN VON MULTIFUNKTIONALEN DRUCKSYSTEMEN UNTERSTÜTZEN, SONDERN BIETEN IHNEN AUCH DIE MÖGLICHKEIT IN IHREM UNTERNEHMEN LABEL-PRINTING ODER DIE MODERNE RFID-TECHNOLOGIE EINZUFÜHREN, UM IHRE PROZESSE WEITER ZU OPTIMIEREN.

LANGFRISTIG EINE NEGATIVE CO2-BILANZ AUFWEISEN - EIN INTERVIEW MIT HENNING OHLSSON VON EPSON DEUTSCHLAND

Henning Ohlsson ist seit September 2004 Geschäftsführer der Epson Deutschland GmbH. 2017 wurde Ohlsson zum Direktor Nachhaltigkeit bei Epson Europa ernannt und verantwortet alle ESG-Aktivitäten (Environment, Social, Governance) des Technologiekonzerns in Europa, dem Nahen Osten und Russland. Ohlsson wurde für seine außergewöhnlichen Aktivitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit, Menschenrechte und Corporate Governance ausgezeichnet.



EPSON
EXCEED YOUR VISION

Höll: Epson hat sich Nachhaltigkeit als Unternehmensziel gesetzt. Was führte zu diesem Schritt und wie wichtig ist eine nachhaltige Unternehmensphilosophie heute?

Ohlsson: Epson ist ein japanisches Unternehmen. Kulturell sind wir stark mit der Natur verbunden, nachhaltiges Denken und Handeln liegt in unserer DNA. In den letzten Jahren hat das Thema stark an Aufmerksamkeit gewonnen. Grün sein will heute jeder. Wir bei Epson befinden uns in der Lage, auf bereits – wenn Sie so wollen – organisch gebildete Strukturen zurückgreifen zu können und nicht künstlich in kürzester Zeit alles aufbauen zu müssen. Wir sind schon ein Stück des Weges gegangen und haben viele Erfahrungen gesammelt. Davon profitieren wir in der aktuellen Nachhaltigkeitsdebatte. Wir wissen aber auch, dass wir noch ein gutes Stück des Weges vor uns haben. Dazu gehört, das Thema ganz aktiv anzugehen, darauf aufmerksam zu machen und einen weiteren Blick zu erlauben.

Eine druckfrische Studie, die wir unter mehr als 15.000 Verbrauchern weltweit durchgeführt haben, gibt einen guten Einblick in die derzeitige Gemütslage zum Thema Klimawandel. Unser Klimabarometer zeigt, dass der Optimismus weltweit recht hoch ist, die Klimakrise zu Lebzeiten zu bewältigen – trotz der durchaus beunruhigenden Gesamtlage. Das hat uns durchaus überrascht. In Deutschland ist das Bild etwas differenzierter, gut ein Drittel sind hier optimistisch gestimmt. Begründet wird der optimistische Blick weltweit ähnlich. Das Vertrauen in Lösungen durch Wissenschaft und Technik liegt auf Platz eins, das wachsende öffentliche Bewusstsein für den Klimawandel auf Platz zwei und der Trend hin zu erneuerbaren Energien auf Platz drei. Als Grund für den eigenen Pessimismus gibt fast jeder und jede zweite Befragte in Deutschland an, dass das Bewusstsein für den Klimawandel und seine Folgen nicht vorhanden ist (45 Prozent). Jeder und jede Fünfte vermisst konsequentes staatliches Handeln. Besonders die deutschen Befragten sehen große Unternehmen in der Pflicht, etwas zu tun. Gefragt danach, wer ihrer Meinung nach am ehesten für die Bewältigung der Klimakrise verantwortlich ist, benennt jeder und jede Fünfte große Unternehmen – genauso viele sehen die Verantwortung bei Regierungen. Einig sind sich die Befragten weltweit und in Deutschland: knapp jeder und jede Dritte meint, die Krise zu bewältigen ist eine kollektive Aufgabe. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine Kraftanstrengung, die sich nur gemeinsam lösen lässt. Die Industrie steht dabei genauso in der Pflicht wie die Politik und jeder Einzelne. Wir bei Epson stellen uns als Unternehmen dieser Verantwortung, und nehmen diese in einem ganzheitlichen Verständnis an. Das bedeutet zum einen technische Innovationen im Sinne der Verringerung des ökologischen Fußabdrucks voranzutreiben aber eben auch soziale und ethische Faktoren zu leben und damit gesellschaftlichen Wandel mitzuprägen.

Höll: Epson will bis zum Jahr 2050 Carbon minus erreichen. Was bedeutet das und welche weiteren Projekte und Prozesse verfolgen Sie, um dieses Ziel zu erreichen?

Ohlsson: In die Verantwortung zu gehen, heißt auch, sich ambitionierte Ziele zu setzen und mit konkreten Maßnahmenpläne auszugestalten. Unsere Umweltvision 2050 enthält das langfristige Ziel, bis zum Jahr 2050 eine negative CO2-Bilanz aufzuweisen. Das bedeutet, dass bis dahin insgesamt mehr CO2 aus der Atmosphäre entfernt als emittiert wird. Darüber mittelfristige Ziel ist es, unsere Emissionen im Einklang mit dem 1,5 Grad C-Szenario bis 2030 zu reduzieren. Ein Schlüssel, um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, ist die Nutzung von Strom aus regenerativen Quellen. Bei Epson in Deutschland arbeiten wir bereits seit 2008 komplett mit Ökostrom, alle Epson Niederlassungen in Japan werden seit diesem Jahr nur mit Strom aus regenerativen Quellen versorgt. Ab 2023 folgen dann alle Werke und Niederlassungen weltweit. Die Dekarbonisierung ist jedoch nur eine Säule unseres Programms. Den Ressourcenkreislauf zu schließen, die Minderung der Umweltauswirkungen des Kunden und die Entwicklung von neuen Umwelttechnologien sind weitere Säulen. Wir möchten durch unsere Produkte dazu beitragen, dass auch unsere Kundinnen und Kunden ihre eigenen Klimaziele erreichen. Investitionen in innovative Innovationen wie zum Beispiel unsere Trockenfasertechnologie und natürlich gewonnene (kunststofffreie Materialien) sind Bereiche, an denen wir kontinuierlich arbeiten. Epson ist Teil eines Konsortiums zur Entwicklung von Pararesin, einem flexiblen Biomassekunststoff, der in einer Reihe von Anwendungen in der Fertigung eingesetzt werden kann. Es gibt also einen umfangreichen Maßnahmenkatalog, jeder Schritt für sich allein genommen ist wichtig. In der Gesamtheit werden sie am Ende den Unterschied ausmachen.

Höll: Epson hat sich auf „grüner“ drucken spezialisiert. Welche nachhaltigen Technologien gibt es und welchen Beitrag leisten diese?

Ohlsson: Epsons Drucker arbeiten aufgrund der Heat-Free Technologie sehr energieeffizient. Sie verbrauchen im Vergleich zu anderen Drucktechnologien deutlich weniger Strom und führen damit zu einer Reduzierung strombasierter CO2-Emissionen. Die Forschung und Entwicklung konzentriert sich daneben aber auch darauf, neue Wege zu gehen, um umweltgerechter drucken zu können. Unsere WorkForce Pro RIPS Serie nutzt großvolumige Tintenbeutel statt Patronen. Damit reduziert sich nicht bloß die Menge der Verbrauchsmaterialien, sondern auch der damit einhergehende Verpackungsabfall, die transportbedingten CO2-Emissionen und der Aufwand für die Wartung und Betreuung der Geräte. Nachhaltigkeit beinhaltet aber noch deutlich mehr. Soziale Nachhaltigkeit spielt eine ebenso wichtige Rolle. Dazu gehören Fragen, wie und unter welchen Umständen wird produziert? Wie ist die Lieferkette ausgestaltet? Unsere Produkte werden ausschließlich in Epson-eigenen Fabriken hergestellt. So stellen wir sicher, dass während der Produktion hohe Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards eingehalten werden – unabhängig von, in welchem Land sich der Standort befindet. Dieselben Anforderungen werden über den Epson Verhaltenskodex auch an die Lieferkette gestellt und überprüft. Der nachhaltige Ansatz von Epson verschafft uns eine hohe Akzeptanz bei Geschäftskunden, von der unser operatives Geschäft profitiert und von dem gleichzeitig unsere Partner und Kunden profitieren.

Höll: Wie kann ein Unternehmen ein nachhaltiges und sozialverträgliches Beschaffungswesen vorantreiben?

Ohlsson: Seien Sie interessiert und fragen Sie nach! Schauen Sie auf die Ergebnisse von unabhängigen Prüfstellen, die am Markt Vertrauen genießen. EcoVadis ist zum Beispiel ein Rating, welches für die Bewertung von Unternehmen herangezogen werden kann. Epson hat hier aktuell Platinstatus erlangen können. Etwas weniger bekannt ist der internationale Standard zur sozialen Nachhaltigkeit der Responsible Business Alliance (RBA). Es werden soziale Standards prüft, die die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsbedingungen und verantwortliches Wirtschaften beziehen. Epson selbst durchläuft diesen Audit-Prozess in seinen Werken, daher kennen wir die hohen Anforderungen. Beim letzten Audit unseres Werks in Indonesien wurden wir mit 200 von 200 möglichen Punkten bewertet und können damit auch hier den bestmöglichen, den Platinstatus, vorweisen. Darüber hinaus ist es sinnvoll zu schauen, wie sich Unternehmen in Organisationen und Initiativen, wie z.B. RE100 – also der 100%igen Nutzung von Ökostrom – engagieren.

Bildrechte: Epson

PROFESSIONAL LABEL PRINTING – INNOVATIVE ETIKETTENDRUCK-KONZEPTE

Die Nutzung der Etikettendrucker und das Thema „Label Printing“ wird für Unternehmen immer interessanter. Die Anzahl der Etiketten in den Unternehmen nimmt enorm zu und auch Prozesse wie beispielsweise im Handel, der Logistik oder in der Produktion werden über die Etiketten digitalisiert und sind somit essenziell wichtig. Viele unserer Kunden nutzen solche Etikettendrucker, für die Anbringung der selbstklebenden Etiketten an Produkten, um beispielsweise einzelne Bestandteile nachverfolgen zu können.

Gerade in der Logistik ist der Einsatz von modernen Kennzeichnungslösungen enorm wichtig, um Zeit zu sparen. Sie gestalten die vielfältigen Logistikprozesse effizienter und transparenter, durch klassische Paletten-Kennzeichnungen, automatisch lesbare Barcodeetiketten oder Unterstützung bei der automatischen Verfolgung von Waren durch die gesamte Supply Chain Kette hinweg. Dadurch wird bei Produktionsprozessen eine möglichst hohe Ausfallsicherheit und niedrige Betriebskosten ermöglicht.

HÖLL LÖSUNG

Für die Einbindung von Etikettendruckern in Ihr Unternehmen bietet Höll ein Professional Label Printing Konzept, indem wir Sie mit unseren Managed Services unterstützen. Dabei analysieren wir beispielsweise Ihre Warenwirtschaft, Logistik und Produktion, um Labelprint bestmöglich bei Ihnen zu implementieren. Des Weiteren ist es enorm wichtig, die Etiketten an die Anforderungen der Kunden anzupassen, Vorinstallationen umzusetzen und die Anwender zu schulen, damit diese das System und den Nutzen des Etikettendrucks optimal einsetzen können. Ebenfalls Bestandteile unseres Managed Service ist die Belieferung und Beratung der Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Etiketten und Farbbänder oder auch ein Servicekonzept für Wartung und Reparatur.

IHRE VORTEILE:

- Klare Serviceprozesse helfen in Bedarfsfall schnelle Hilfe zu bekommen
- Keine eigenen Fachkenntnisse müssen aufgebaut werden
- Individuelle Abrechnung nach Kundenanforderung möglich
- Kostentransparenz
- Lagerbildung für Verbrauchsmaterial kann reduziert werden oder wegfallen

Höll Magazin - Die Zukunft des Arbeitens

RFID-TECHNOLOGIE - SPRECHEN SIE RFID?

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und somit Weiterentwicklung des Label Printings wurde ein sogenanntes RFID-Konzept entwickelt. Diese RFID-Technologie (Radio Frequency Identification) bezeichnet eine Technologie, mit der es möglich ist, durch Funkwellen Objekte berührungslos zu identifizieren und eine Art Verfolgungssystem zu schaffen. Dabei werden unterschiedlichste Informationen und Daten auf einem Chip kontaktlos gespeichert und können jederzeit über ein Lesegerät berührungslos ausgelesen werden. Dabei hat jeder eingesetzte Chip eine eigene weltweit einmalige Seriennummer. RFID Etikettendrucker basieren auf den erfolgreichen Barcode-Etikettendrucker und bieten einfaches Drucken und Kodieren auf Tastendruck. Barcodes sind hierbei eine weit verbreitete Lösung und schaffen eine hohe Sicherheit und Effizienz, kommen jedoch bei der Erfassung von großen Datenmengen öfter an ihre Grenzen. Mithilfe des Einsatzes von RFID-Etiketten, steht insbesondere der Logistik nun zukünftig ein noch leistungsfähigeres Medium zur Verfügung. Die Deutsche Bahn nutzt beispielsweise RFID-Transporter zur Kennzeichnung und Rückverfolgung von Bauteilen bei Schienenfahrzeugen. Das Unternehmen optimiert somit Wartungs-, Instandhaltungs- und Serviceprozesse (Smart-Tec, 2018).

Gemeinsam mit unserem langjährigen Partner Lexmark setzen wir für fortschreitende und nachhaltige Drucktechnologien auf den Einsatz von RFID-Technologie beim Verpackungsspezialisten Casimir Kast. Lesen Sie mehr zu RFID und dessen Einsatz auf der nächsten Seite.

Bildrechte: Casimir Kast

OPTIMALE DRUCKER-HARDWARE PERFEKTIONIERT INTERNE PRODUKTIONSSTEUERUNG BEIM VERPACKUNGSSPEZIALISTEN CASIMIR KAST

KURZÜBERBLICK

Nur wenige Traditionsunternehmen können so wie die Casimir Kast Verpackung und Display GmbH auf eine über 470-jährige Erfolgsgeschichte zurückblicken. Jedes Jahr durchlaufen circa 50.000 Produktpaletten die Produktionslogistik des Spezialisten für offsetkaschierte Verpackungen. Für die automatische Beförderung zwischen den Produktionsabteilungen kommt RFID-Technologie zum Einsatz. Ende 2018 musste die RFID-Druckumgebung aufgrund nicht verlängerter Lizenzen neu aufgestellt werden. Um das bestehende System ohne aufwändige Modifikationen und Softwarezukauf fortzuführen, installierte IT-Systemhauspartner Höll acht RFID-optimierte Lexmark- Drucker und senkte so auch die Fehlerrate auf unter ein Prozent.

CASIMIR KAST
VERPACKEN + PRÄSENTIEREN

DIE AUSGANGSLAGE

In der internen Logistik von Casimir Kast gibt RFID-Technologie den Ton an. Damit Verpackungen nicht durch die Anbringung von RFID-Etiketten beschädigt werden, kommen Palettenbegleitscheine zum Einsatz, wie Matthias Falk, IT-Leiter beim Verpackungshersteller, erläutert: „Unsere internen Prozesse, auch die Steuerung zwischen den Abteilungen der Produktion über die Fördertechnik, laufen vollkommen RFID-basiert ab. Identifiziert werden die Paletten über „Palettenfahnen“ – ein DIN-A4-Blatt, das auf der Rückseite mit einem RFID-Chip und auf der Vorderseite mit einem Barcode versehen ist. Die Daten im RFID-Chip stellen sicher, dass sich die Paletten an den nächsten Standort zur weiteren Verarbeitung bewegen und geben, der Verpackungsanlage Informationen zur Art der Folierung, des Pressdrucks und der Umreifung einer Palette.“ Die Beschriftung von Chips und Barcodes erfolgt durch spezielle RFID-Drucksysteme.

DIE HERAUSFORDERUNG

Die Entscheidung für eine RFID-gesteuerte Logistik fiel bei Casimir Kast bereits 2009. Christoph Krieg betreute die Entwicklung als interner Projektmanager IT bei Casimir Kast von Anfang an: „Wir nutzen zunächst Thermotransferdrucker im Endlosdruckverfahren. Diese waren sehr langsam und die Endlosetiketten mit dem RFID-Chip zudem recht teuer.“ Service-Prozesse funktionieren nur auf Zuruf durch externe Fachleute. Mit der Zeit kristallisierten sich eine aufwendige Handhabung sowie eine große Störungsanfälligkeit heraus. Immer wieder mussten RFID-Chips entwertet und entsorgt werden, weil sie nicht beschrieben wurden. Das für die Thermotransfertechnik geeignete Papier gab es nur als teure Sonderanfertigung mit langen Lieferzeiten. Ende 2018 wurde die Lasertechnologie-Lizenz, der bis dahin eingesetzten RFID-Spezialdrucker nicht mehr verlängert, so dass Casimir Kast seine interne RFID-Logistik anpassen musste. Servicepartner höll IT-Systemhaus aus Baden-Baden empfahl zu diesem Zeitpunkt die Ausstattung der neuen Druckumgebung mit RFID-Geräte des Herstellers Lexmark – dazu Jürgen Grüßinger, Senior Sales Consultant bei höll: „Gerade im Industrie- und Produktionsumfeld fokussieren wir uns auf Lexmark, mit dessen vielfältigem Drucksystemportfolio wir für alle Anwendungsszenarien in diesem Umfeld flexibel aufgestellt sind. Ein besonderer Vorteil der Lexmark-Geräte ist ihre Anbindung an verschiedene Host-Systeme und Druckumgebungen – das gibt es bei anderen Herstellern in dieser Flexibilität nicht.“ Christian Oetker-Kast, geschäftsführender Gesellschafter von Casimir Kast, bestätigt im Rückblick: „Unsere Analyse mit unserem Druckservicepartner höll ergab, dass sich ein Umstieg auf laserbasierende Systeme aus kaufmännischer Sicht mit einer jährlichen Sparrate von 25 Prozent sowie auch aus technischer Sicht im Hinblick auf den Serviceaspekt lohnen würde.“

Bildrechte: Casimir Kast

DIE LÖSUNG

Anfang 2019 startete Höll mit der Implementierungsphase für die neue Hardwarelösung mit Lexmark RFID-Geräten. Der Vorteil der neuen Lösung: Der Druckerservice ließ sich wie bisher mit der Lasertechnologie fortführen – ohne kostenaufwändige Änderungen an der grundlegenden Logistikinfrastruktur. Durch die Möglichkeit, den Service für RFID-Lasersysteme wie bei den „normalen“ bei Casimir Kast im Einsatz befindlichen Drucksystemen über höll laufen zu lassen, reduzierten sich die jährlichen Servicekosten schnell auf ein Drittel. Mit der Integration der RFID-Lasergerätesysteme in das Miet- und Service-Konzept von höll ließen sich die Kosten für die RFID-Druckumgebung zudem sehr viel transparenter und vorausschauender als zuvor kalkulieren.

Die Lexmark RFID-Laser-Printing-Technologie kann sowohl Transponder als auch Barcodes in nur einem Arbeitsvorgang bedrucken. Als einer der ersten Druckerhersteller integrierte Lexmark das Kodieren von RFID-Chips auf speziellen Medien direkt in den Laserausdruck und erlaubt den Ausdruck auf „Normalpapier“. Darüber hinaus sind Funktechnik und Antennen bei Lexmark in die spezielle RFID-Papierzuführung integriert, was laut Michael Maurer, IT-Spezialist beim Systempartner höll, folgende Vorteile hat: „Die Anzahl von Serviceeinsätzen sinkt, da sich die nicht direkt im Gerät, sondern in einer zusätzlichen Kassette verbaute RFID-Technik bei Bedarf separat austauschen lässt. Reguläre Geräte sind so jederzeit nachrüstbar, man muss nur die entsprechende Software aufs Gerät spielen.“ Die Einrichtung eines RFID-Druckprozesses erfordert umfangreiche Testläufe, da Daten nicht nur ausgedruckt, sondern gleichzeitig auch kodiert werden müssen. Mit der bereitgestellten Testdokumentation und entsprechenden Demo-Cases ließ sich der RFID-Part schnell lösen, laut Michael Maurer lagen die Herausforderungen woanders: „Barcode-Formate sind zwar Standardformate, aber die Umsetzung in die Praxis ist jedes Mal etwas anders, da sehr viele Daten gleichzeitig korrekt wiedergegeben werden müssen. Anfangs wurden die Barcodes z. B. teilweise mit Leerzeichen oder nicht ganz passender Skalierung gedruckt.“

Da die Lexmark-Geräte Barcode und die bei Casimir Kast genutzte Druckersprache IGP nicht gleichzeitig verarbeiten konnten, entwickelte höll eine externe Hybrid-Lösung, wie Michael Maurer erklärt: „Wir haben zusätzlich eine Funktion programmiert, mit der die IGP-Konvertierungssoftware die RFID-Daten verarbeiten kann, um mit der Hardware zu kommunizieren. RFID beherrschen die Lexmark-Geräte „von Haus aus“ bereits. Wir mussten dem Drucker daher kein komplett neues Verhalten beibringen, sondern dafür sorgen, dass das, was übersetzt wird, vom RFID-Drucker richtig verstanden wird. Wir haben eine Übersetzung der Druckbefehle hinzugefügt.” Nach einjähriger Testphase lief der Prozess dann fehlerlos – im Vergleich zu üblichen Laufzeiten vergleichbarer Projekte von bis zu zwei Jahren ein Rekordtiming.

Bildrechte: Casimir Kast

DAS ERGEBNIS

Aktuell setzt Casimir Kast acht Lexmark RFID-Drucker im internen Logistikprozess ein. Als Notfall-Austauschdrucker dienen ein Back-up- sowie ein Entwicklungsgerät. Ein Plus ist die Robustheit der neuen Lexmark-Drucker laut IT-Leiter Matthias Falk: „Jeder Druckerausfall ist für uns ein großer Aufwand mit entsprechendem Stressfaktor. Die Geräte müssen schnellstmöglich ausgetauscht werden, um den Materialfluss zu garantieren. Mit der neuen Lexmark-Hardware sind wir sehr zufrieden. Auch das Transportsystem vom Papier in den RFID-Drucker hat sich verbessert – wir haben nahezu keinen Papierstau mehr. Seit rund einem Jahr laufen die neuen Lexmark RFID-Drucker fast störungsfrei mit einer Fehlerrate von unter einem Prozent.“ Michael Maurer bestätigt: „Die Lexmark-Drucker werden von Lexmark selbst für den jeweils spezifischen Anwendungsfall modifiziert. Als Hersteller kann Lexmark von vorneherein die entsprechend besten Technologien für die Aufgabe auswählen und schon mit der Hardware darauf Einfluss nehmen, dass sich bestimmte Funktionen optimal nutzen lassen.“

4. FAZIT

Im vorangegangen haben wir die Chancen dargelegt, die New Work Ihrem Unternehmen und Mitarbeitenden bieten können. Unser Magazin haben wir mit drei Fragen eröffnet, auf die wir abschließend noch einmal zusammenfassend eingehen wollen.

WAS IST DIE FUNKTION DES BÜROS IN ZEITEN DES HYBRIDEN ARBEITENS?

Die Corona-Pandemie hat neue Arbeitsweisen gefördert und ermöglicht, die auch nach der Pandemie bestehen bleiben werden. Umfragen zeigen, dass ein Großteil der Arbeitnehmer weiterhin vollständig oder tageweise im Homeoffice bleiben möchte, wodurch sich hybride Arbeitsmodelle, soweit für das Unternehmen natürlich möglich, durchsetzen werden. Die Rolle des klassischen Büros entwickelt sich dadurch zunehmend zu einem Service Point oder Service Hub, den die Mitarbeitenden für Zusammenarbeit oder wegen der Office Facilities nutzen. Diese neue Aufgabe des Büros hat neben Auswirkungen auf die Flächengestaltung, Freie-Flächen-Büros nehmen zu, auch Einfluss auf die Rolle der Führungskräfte und Arbeitsweisen. Der New Leader muss auch aus der Ferne führen können und dabei neue Wege suchen, um die Kommunikation aufrechtzuerhalten und die Mitarbeitenden an neue Herausforderungen und eine neue Unternehmenskultur heranzuführen.

WELCHE VORAUSSETZUNGEN, FEATURES UND TOOLS BRAUCHT ES IN IHRER ORGANISATION?

Die digitale Transformation eröffnet Potenziale, die Arbeitsprozesse in Ihrem Unternehmen optimieren können und durch welche sich ganz neue Möglichkeiten im Büroalltag ergeben werden. Ein Großteil der Zusammenarbeit wird im Büro der Zukunft digital stattfinden. Um diese Zusammenarbeit zu ermöglichen, braucht es neben einer guten IT-Ausstattung wie Laptops, auch eine digitale Transformation. So bieten wir und unsere Partner zum Beispiel VoIP-Telefonanlagen für eine ortsunabhängige Kommunikation, Drucksysteme, mit denen Sie Dokumentenprozesse vereinfachen können, oder auch Kollaborationsanwendungen an, um die Effizienz von Arbeitsprozessen zu steigern. Technologie soll die neuen Arbeitsweisen ermöglichen, unterstützen und vorantreiben. Eine Cloud-Technologie kann beispielsweise die gesamte IT-Infrastruktur eines Unternehmens modernisieren. Der Schritt in die Digitalisierung kann zudem auch Ressourcen schonen und so auf das allgegenwärtige Thema der Nachhaltigkeit positiv einzahlen.

WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN MITARBEITER IN DER WELT DES NEUEN ARBEITENS KÜNFTIG AN SICH BINDEN UND FÜR NEUE TALENTE ATTRAKTIV SEIN?

Wie diverse Expertinnen und Experten voraussagen, wird sich mit der neuen Arbeitswelt auch die Einstellung zur Arbeit an sich verändern. Die Work-Life-Balance wandelt sich zu einem Work-Life-Blending und die Frage nach Sinn und Nachhaltigkeit treten in den Vordergrund. Um als Unternehmen weiterhin attraktiv zu erscheinen, sollte man sich, insofern natürlich möglich, neuen Arbeitsformen nicht verschließen. Als Führungskraft könnte man zudem überlegen, inwiefern ein Top-down-Führungsstil noch Sinn ergibt, oder ob man nicht mit einer Shared Leadership, indem man Verantwortung auch abgibt, eine neue Unternehmenskultur etablieren kann. Vor allem die neue Generation wird auf Gleichstellung und Diversität achten, weshalb man Biases berücksichtigen sollte. Mit Blick auf diese Faktoren lässt sich ein gutes und produktives Arbeitsklima schaffen, wodurch wiederum neue Talente gelockt werden, die das Unternehmen für die Zukunft nachhaltig aufstellen können.

Gemeinsam mit unseren Partnern möchten wir Ihnen den Weg in die Zukunft des Arbeitens ebnen. Je nach Fokus stellen wir Ihnen ein crossfunktionales Team aus unseren Experten an Ihre Seite, um diese Herausforderung gemeinsam zu erörtern.

GERDA HÖLL
Gesellschafterin
g.hoell@hoell.de

CAROLIN HÖLL
Geschäftsführerin
c.hoell@hoell.de

MAXIMILIAN HÖLL
Chief Operating Officer
m.hoell@hoell.de

RALF HÖLL
Leiter Arbeitswelten
r.hoell@hoell.de

THOMAS MERSCH
Leiter Service
t.mersch@hoell.de

STEFAN ESSIG
Leiter Servicesteuerung
s.essig@hoell.de

PHILIPPE ZAUGG
Leiter Bürobedarf
p.zaugg@hoell.de

CHRISTELLE HEIMLICH
Technische Verwaltung
c.heimlich@hoell.de

QUELLENVERZEICHNIS

Aaron De Smet, Bonnie Dowling, Mihir Mysore und Angelika Reich (2021). It's time for leaders to get real about hybrid. Abgerufen am 06.08.2021 von: https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/its%20time%20for%20leaders%20to%20get%20real%20about%20hybrid/its-time-for-leaders-to-get-real-about-hybrid.pdf?shouldIndex=false

Aaron De Smet, Bonnie Dowling, Mihir Mysore und Angelika Reich (2021). It's time for leaders to get real about hybrid. Abgerufen am 19.08.2021 von: https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/its-time-for-leaders-to-get-real-about-hybrid

Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaff und Dan Ravid (2021). What employees are saying about the future of remote work. Abgerufen am 24.06.2021 von: https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work

Andrea Alexander, Aaron De Smet und Mihir Mysore (2020). Remagining the postpandemic workforce. Abgerufen am 18.08.2021 von: https://www.mckinsey.de/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-postpandemic-workforce#

Ass. jur. Lea van Eckert (2020). Homeoffice: Voraussetzungen, Regeln, Praxistipps. Abgerufen am 23.08.2021 von: https://www.karlsruhe.ihk.de/fachthemen/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/homeoffice-4749554

Bryan Hancock, Bill Schaninger und Brooke Weddle (2021). Hybrid work is happening. Your culture will need to catch up—fast. Abgerufen am 16.08.2021 von: https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/culture-in-the-hybrid-workplace?cid=soc-web

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (2021). Cloud: Risiken und Sicherheitstipps. Abgerufen am 02.09.2021 von: https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Cloud-Computing-Sicherheitstipps/Cloud-Risiken-und-Sicherheitstipps/cloud-risiken-und-sicherheitstipps_node.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Homeoffice: welche Rechte und Pflichten bestehen? Abgerufen am 07.07.2021 von: https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/homeoffice-was-bestehen-fuer-rechte-und-pflichten.html

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2021). Die wirtschaftliche Entwicklung im 4. Quartal 2020. Abgerufen, am 23.06.2021 von: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2021/04/kapitel-2-3-wirtschaftliche-entwicklung-4-quartal-2020.html

Charlotte Reimann (2017). Modern Workplace: So sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus. Abgerufen am 22.09.2021 von: https://news.microsoft.com/de-de/features/modern-workplace/

Christian Ströder (2020). Nach Corona: Szenarien für die künftige Bedeutung der Büronutzung. Abgerufen am 24.08.2021 von: https://www.jll.de/content/dam/jll-com/documents/pdf/research/emea/germany/de/nach-corona-szenarien-fuer-die-kuenftige-bedeutung-der-bueronutzung-jll-germany.pdf

Christoph Kappes (2021). Digitale Kollaboration. Abgerufen am 01.09.2021 von: https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/digitalisierung/digitale-kollaboration/

Deloitte (2020). Österreichs Unternehmen verzeichnen Home-Office-Boom durch COVID-19. Abgerufen am 24.08.2021 von: https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/human-capital/artikel/flexible-working-studie.html

DIW Berlin (2014). Heimarbeit. Abgerufen am 09.08.2021 von: https://www.diw.de/de/diw_01.c.470887.de/presse/glossar/heimarbeit.html

Dr. Josephine Hofmann (2019). New Work – Best Practices und Zukunftsmodelle. Abgerufen am 29.07.2021 von: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5436648.pdf

Dr. Julia Sperling (2020). New Work- Fair Chances. Abgerufen am 16.08.2021 von: https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2020/06/Initiative-Chefsache_Jahresreport2020_New-Work.pdf

EPSON (2020). Epson und die Umwelt. Abgerufen am 08.09.2021 von: https://www.epson.de/about/environment

EY (2021). Arbeitswelt im Umbruch – Nach Corona wollen Beschäftigte ortsunabhängig und flexible arbeiten. Abgerufen am 12.08.2021 von: https://www.ey.com/de_de/news/2021/05/ey-zukunft-der-arbeitswelt-2021

Florian Kunze, Kilian Hampel, Sophia Zimmermann (2020). Homeoffice und mobiles Arbeiten? Klare Antworten aus erster Hand. Abgerufen am 27.10.2021 von: https://www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/)

Fraunhofer (2021). Flexible Arbeitszeiten für den Mittelstand. Abgerufen am 10.08.2021 von: https://www.cerri.iao.fraunhofer.de/de/news-uebersicht/flexible-arbeitszeiten-fuer-den-mittelstand.html

Fraunhofer IAO (2018). Abgerufen am 25.08.2021 von: https://www2.iao.fraunhofer.de/images/iao-news/kurzbericht-wirksame-buero-und-arbeitswelten.pdf

Fraunhofer IAO (2021). Flexible Arbeitszeiten für den Mittelstand. Abgerufen am 24.06.2021 von: https://www.cerri.iao.fraunhofer.de/de/news-uebersicht/flexible-arbeitszeiten-fuer-den-mittelstand.html

Heidi Schuster (2019). Das papierlose Büro wird immer mehr zum Thema. https://www.it-business.de/das-papierlose-buero-wird-immer-mehr-zum-thema-a-792132/

Ilena Bockstahler, Mitja Jurecic und Stefan Reif (2020). Homeoffice Experience: Prognosen für unsere zukünftige Arbeitswelt. Abgerufen am 27.08.2021 von: https://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/homeoffice-experience-prognosen-fuer-unsere-zukuenftige-arbeitswelt.html

Jörg von Ditfurth, Steffen Skopp, Tobias Linzmaier und Ben Martins (2021). Future of Workplace - Deutsche Büros und die Zukunft der digitalen Arbeitswelt. Abgerufen am 12.08.2021 von: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/financial-services/Future_Workplace_1.pdf

Konica Minolta (2021). Sicherheit steht an erster Stelle. Abgerufen 07.09.2021 von: https://www.konicaminolta.de/de-de/solutions/digital-office/drucksicherheit

Lazar Backovic (2021). So wollen die Deutschen nach Corona arbeiten – erklärt in vier Grafiken. Abgerufen am 17.08.2021 von: https://www.handelsblatt.com/karriere/homeoffice/arbeitswelt-nach-corona-so-wollen-die-deutschen-nach-corona-arbeiten-erklaert-in-vier-grafiken/27113042.html

Lutz Hirsch (2020). Social Collaboration – So gelingt virtuelles Führen. Abgerufen 01.09.2021 von: https://firmen.handelsblatt.com/social-collaboration.html

Matthias Zacher und Katja Schmalen (2020). IDC Studie zu Cloud Computing 2020+: Die Evolution in deutschen Unternehmen geht weiter. Abgerufen 01.09.2021 von: https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prEUR146745720

Michael Hauger (2018): KION Group will Wachstum durch Digitalisierung vorantreiben - Hauptversammlung in Frankfurt. Abgerufen am 06.09.2021 von: https://www.kiongroup.com/de/News-Stories/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Detail.html?id=1695175&type=corporate&title=KION%20Group%20will%20Wachstum%20durch%20Digitalisierung%20vorantreiben%20-%20Hauptversammlung%20in%20Frankfurt%20%20(News%20mit%20Zusatzmaterial

Microsoft (2021). Was ist Cloud Computing?. Abgerufen am 02.09.2021 von: https://azure.microsoft.com/de-de/overview/what-is-cloud-computing/#benefits

Owen Hughes (2020). Microsoft and NHS Digital to provide new clinical capabilities through Teams. Abgerufen am 06.09.2021 von: https://www.digitalhealth.net/2020/04/microsoft-and-nhs-digital-to-provide-new-clinical-capabilities-through-teams/

Philipp Grunau, Kevin Ruf, Susanne Steffes und Stefanie Wolter (2018). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Abgerufen am 25.08.2021 von: https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k190604j02

Prof. Sonja Sackmann (2020). Arbeiten im Homeoffice – Chance und Herausforderung. Abgerufen 10.08.2021 von: https://www.unibw.de/home/news-rund-um-corona/homeoffice-chance-und-herausforderung

Rainer Strack, Orsolya Kovács-Ondrejkovic, Jens Baier, Pierre Antebi, Kate Kavanagh, and Ana López Gobernado (März, 2021). Decoding Global Ways of Working. Abgerufen am 07.07.2021 von: https://www.the-network.com/wp-content/uploads/2021/03/bcg-decoding-global-ways-of-working_mar-2021.pdf

Sebastian Hautli (2021). Wie die Pandemie die Unternehmensführung verändert. Abgerufen am 19.08.2021 von: https://www.diligent.com/de/blog/wie-die-pandemie-die-unternehmensfuehrung-veraendert/

Statista (2021). Anzahl der täglich aktiven Nutzer von Microsoft Teams weltweit in ausgewählten Monaten von Juli 2019 bis April 2021. Abgerufen am 01.09.2021 von: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1189929/umfrage/anzahl-der-taeglich-aktiven-nutzer-von-microsoft-teams-weltweit/

Stefan Schasche (2021). Home oder Office? Bei Otto entscheidet jedes Team eigenständig. Abgerufen am 06.08.2021 von: https://www.wuv.de/karriere/home_oder_office_bei_otto_entscheidet_jedes_team_eigenstaendig

Steffen Skopp, Tobias Linzmaier und Ben Martins (2021). Future of Workspace. Abgerufen am 28.06.2021 von: https://www2.deloitte.com/de/de/pages/real-estate/articles/future-of-workplace.html

Susanne Reuter 2018. smart-TEC entwickelt RFID-Transponder für die Deutsche Bahn. Abgerufen 03.09.2021: https://www.smart-tec.com/de/news/smart-tec-entwickelt-rfid-transponder-fuer-die-deutsche-bahn-1

Technology Vision (2021). Vorreiter gesucht – Wie die Meister des Wandels den Moment für sich nutzen. Abgerufen am 23.08.2021 von: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-153/Accenture-Tech-Vision-2021-Executive-Summary-Geo-Version.pdf#zoom=40

Technology Vision (2021). Vorreiter gesucht – Wie die Meister des Wandels den Moment für sich nutzen. Abgerufen am 27.08.2021 von: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-153/Accenture-Tech-Vision-2021-Executive-Summary-Geo-Version.pdf#zoom=40

Udo-Ernst Haner (2020). Wirksame Büro- und Arbeitswelten. Abgerufen am 24.08.2021 von: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5198973.pdf

Ulf-Jörg Hörz (2020). Im Büro Irgendwo. Abgerufen am 23.08.2021 von: https://whats-up.sedus.com/im-buero-irgendwo/

Zukunftsinstitut (2021). Megatrend New Work. Abgerufen am 24.06.2021 von: https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-new-work/

ABBILDUNGEN:

Abbildung 1: Rainer Strack, Orsolya Kovács-Ondrejkovic, Jens Baier, Pierre Antebi, Kate Kavanagh, and Ana López Gobernado (2021). Before and After: How COVID-19 Has Changed Work Models. https://www.the-network.com/wp-content/uploads/2021/03/bcg-decoding-global-ways-of-working_mar-2021.pdf

Abbildung 2: Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaff und Dan Ravid (2021). What employees are saying about the future of remote work. Abgerufen am 24.06.2021 von https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work

Abbildung 3: Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaff und Dan Ravid (2021). What employees are saying about the future of remote work. Abgerufen am 24.06.2021 von https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work

Abbildung 5: Sedus Insights (2020). Im Büro Irgendwo. https://www.sedus.com/fileadmin/user_upload/flipping_books/DE/12/Insights%20DE%2012_Abo.html

Abbildung 6: Rainer Strack, Orsolya Kovács-Ondrejkovic, Jens Baier, Pierre Antebi, Kate Kavanagh, and Ana López Gobernado (2021). The Future: How People Would Work If Given a Choice https://www.the-network.com/wp-content/uploads/2021/03/bcg-decoding-global-ways-of-working_mar-2021.pdf

Abbildung 7: Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaff und Dan Ravid (2021). What employees are saying about the future of remote work. https://www.mckinsey.de/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-postpandemic-workforce

Abbildung 8: Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaff und Dan Ravid (2021). What employees are saying about the future of remote work. Abgerufen am 24.06.2021 von https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work

Abbildung 9: UDO-ERNST HANER, STEPHANIE WACKERNAGEL (2021). »WIRKSAME BÜRO- UND ARBEITSWELTEN« https://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5198973.pdf

Abbildung 11: Accenture (2021). Vorreiter gesucht – Wie die Meister des Wandels den Moment für sich nutzenhttps://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-153/Accenture-Tech-Vision-2021-Executive-Summary-Geo-Version.pdf#zoom=40

Horst Höll Büroeinrichtung GmbH
Hubertusstr. 15
76532 Baden-Baden

Tel.: 0 72 21 / 95 56 - 0
E-Mail: info@hoell.de

www.hoell.de