DREES & SOMMER

TRENDSTUDIE
WORKSPACE BENCHMARK

Februar 2021

Executive Summary

AUF DEM WEG ZUR NÄCHSTEN NORMALITÄT – POSITIONIERUNG IM WANDEL

Mit der Corona-Pandemie vollzieht sich gegenwärtig auf vielen gesellschaftlichen Ebenen ein Wandel – auch die Arbeitswelt musste sich „über Nacht“ den neuen Gegebenheiten anpassen. Als Deutschland nach der Corona-Pause im Sommer im Spätherbst in den zweiten Lockdown ging, rückten die Bilder von leeren Büros abermals ins Sichtfeld. Verwaiste Office-Türme und Menschen in mehr oder weniger improvisierten Home-offices – das mag zwar auf den ersten Blick nach „New Work“ aussehen: Doch der Schein trügt. Nach wie vor gibt es große Hürden zu überwinden auf dem Weg zu zukunftsfähigen Modellen. Damit sind Konzepte gemeint, die flexibel genug sind, mit den sich ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten.

Corona ist ein Brandbeschleuniger für „Neues Arbeiten“. Spätestens jetzt spüren viele Unternehmen schmerzlich, dass Arbeitsweisen, Arbeitsorte und Strukturen aus der Industriezeit nur selten mit den Challenges des digitalen Zeitalters kompatibel sind.

Dieser Bericht zeigt den Status quo der Arbeitswelten. Er präsentiert Ansatzpunkte, aus denen wir New Work für die neue Normalität – die nächste Normalität – entwickeln können. Er bietet IT-, Real-Estate- und HR-Verantwortlichen eine Bestandsaufname und zeigt ihnen, wie andere Unternehmen aktuelle und künftige Herausforderungen handhaben und wo sie selbst ansetzen können. Doch ihre Aufgaben können sie nur individuell lösen und müssen dafür weit über die vordergründigen Themen hinausblicken.

HAUPTERGEBNISSE

1. Büros werden weiterhin gebraucht – als zentrale Anlaufstellen für soziale Kontakte, als Orte wo Gemeinschaft spürbar ist.

2. Mobiles Arbeiten bleibt. Es braucht deshalb Lösungen für Flächenauslastung und Nutzung und die Nutzbarkeit der verschiedenen Arbeitsorte.

3. Die Art der Zusammenarbeit hat sich verändert und wird sich weiter verändern. Darin besteht die große Herausforderung.

43 %

beträgt die Flächenauslastung im Schnitt. Die Büros sind weitestgehend leer …

Muss ich Flächen anpassen und welche Rolle spielt das Gebäude?

… und werden auch nicht wieder richtig voll werden, denn 66 % gehen davon aus, dass sich der Anteil an mobiler Arbeit gegenüber Vor-Corona-Zeiten erhöhen wird. Wir werden an mehr als einem Ort arbeiten.

66 %

Wozu brauchen wir eigentlich noch Büros?

93 %

Das ist möglich, denn 93 % arbeiten teilweise oder überwiegend digital. Damit erfüllen sie bereits eine wichtige Voraussetzung für ortsunabhängiges Arbeiten.

Wie und wo kann Digitalisierung uns unterstützen?

Aber was passiert mit den Büroflächen? Denn nur 52 % setzen auf flexible Flächennutzungskonzepte. Desksharing trennt die Bürowelten in zwei große Gruppen …

52 %

Wie viel Fläche werden wir brauchen und wie bespielen wir diese?

66 %

… was diese wiederum eint: Sie sind beide auf der Suche nach Antworten auf den Wandel in der Zusammenarbeit. Mit 66 % wurde die Veränderung der gewohnten Arbeitskultur als die größte Herausforderung genannt.

Wie gelingt das Miteinander?

Zusammengefasst

Die Arbeitswelt für das nächste Normal zu definieren und zu realisieren, ist ein Weg, den jedes Unternehmen vor sich hat. Für jedes ist er unterschiedlich weit. Dieser Report hilft Ihnen dabei, sich im Wandel zu verorten und die möglichen Ansatzpunkte für die richtige Veränderung zu finden. Büroflächen zu gestalten und passende Lösungen zu entwickeln sind wichtige Bestandteile zukunftsorientierter Unternehmensstrategien. Aber sie sind nur ein Teil der Prozesse, das es im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit im digitalen Wandel zu durchdenken gilt.

Diese Fragen rund um die neue Arbeitswelt drängen sich auf: Was gilt es aus der Zeit vor der Pandemie zu bewahren? Was wollen wir bewusst über Bord werfen? Und wofür war die Zeit schon längst überfällig?

Unternehmen müssen diese offensichtlicheren Fragen in einen größeren Kontext einordnen und sie ergänzen um noch grundlegendere Themen: Wer sind wir? Wer wollen wir sein? Wie wollen wir gesehen werden – von unseren Kunden, unseren Mitarbeitenden, neuen Talenten?

Mit der Corona-Pandemie als Katalysator werden Unternehmen und Organisationen heute mit folgenden Herausforderungen konfrontiert:

- Wertschöpfung vorhandener Potenziale durch Arbeit in interdisziplinären Teams
- Geschwindigkeit und Flexibilität durch die Implementierung agiler Arbeitsweisen und Prozesse
- Transparenz mittels klarer, offener und zielgerichteter Kommunikation
- Unternehmenskultur als Zeichen für kollaborative Führung, Vertrauen, Selbstorganisation
- Employer Branding als Ergebnis aus einem attraktiven Arbeitsort und einer gesunden Unternehmenskultur
- Produktivität und Performance in Form sinnvoller Symbiose digitaler und analoger Tools, Methoden und Prozesse
- Innovation und Wachstum auf Basis zukunftsfähiger Wertschöpfungsketten und der sinnvollen Verknüpfung von „Mensch und Technologie“

Für die Verantwortlichen aus HR, IT und Real Estate ist es wichtig, dass sie sich der Komplexität bewusst werden. Dass sie einen Transformationsprozess angehen. Und dass sie sich im Klaren darüber sind, dass sie diesen Change-Prozess zu 99 % nicht rational, sondern emotional zu steuern haben. Lösungen zum Thema Flächenbedarf und -Nutzung können nur aus organisationaler, holistischer Sicht entstehen.

Kernaussagen und Interpretation

DER DEAL: TAUSCHE FLÄCHE GEGEN QUALITÄT

Stell dir vor, du hast ein Büro … und es bleibt halb leer … auch nach Corona!

98 % der Teilnehmer/innen geben an, derzeit teilweise oder überwiegend im Homeoffice zu arbeiten. Mehr als die Hälfte der Befragten erwarten, dass sich der Anteil der mobilen Arbeit in Zukunft erhöht. Wer bereits teilweise oder überwiegend mobil arbeitet, geht davon aus, dass das auch für das eigene Unternehmen so zutreffen wird.

Auch wenn sich die Büros mit dem Ende der Pandemie wieder füllen, so haben sie als Arbeitsorte Konkurrenz bekommen. Homeoffice werden 92 % der Umfrageteilnehmer/innen zukünftig anbieten, das Arbeiten an sogenannten Third Places immerhin 52 %. Büros werden also leerer bleiben als vor Corona.

Fläche kann jeder! Wertschätzung vermittelt sich über Qualität in der Fläche.

Kommunikation und Kollaboration sind heute wichtiger denn je – und gleichzeitig ist physischer Abstand Teil der neuen Realität geworden. Was wir für die Rückkehr ins Büro brauchen, ist ein qualitativer Zuwachs in der Flächennutzung: weg von den klassischen Basisflächen, die bei einem Drittel der Teilnehmer/innen noch das Bild prägen, hin zu einem neuen Mix aus Konzentration, Kommunikation und Kooperationsflächen.

Der Multispace bringt alle Voraussetzungen für ein sicheres Arbeitsumfeld mit, das Zusammenarbeit, Austausch und Mitarbeiteridentität bewahrt und fördert. Um die neuen Sicherheitsregeln einzuhalten, gilt es lediglich die Schwerpunkte leicht zu verlagern. Unsere Arbeitsplatztypologie lebt von Wahlmöglichkeiten. Für die Arbeitswelt der Zukunft ist es nötig, alle Standards zu hinterfragen.

Fazit

Wer in Sachen Arbeitswelt die Nase vorn behalten will, muss in Fläche investieren. Und zwar in deren Qualität. Nur so lässt sich das Wohlbefinden verbessern. Und es besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Fläche. Eine qualitative Aufwertung der Fläche steigert die Arbeitsqualität:

- Die Funktion der Fläche muss klar definiert sein. Was hat sie zu leisten in Bezug auf den Menschen, der dort gute Arbeit zu leisten hat, der sich wohlfühlen soll. Sie muss unterschiedlichen Arbeitstypen gerecht werden. Und sie soll ein Gefühl von Sicherheit vermitteln – eine Voraussetzung, damit Wohlbefinden überhaupt entstehen kann.

- Die Regularien und Ansprüche an Sicherheit, Hygiene und Wohlbefinden steigen und brauchen Platz.

- Akute Maßnahmen in Richtung „Protective Buildings“ werten Gebäude auf – unabhängig von Pandemie und Krisenmodus.

DAS BÜRO WIRD ZUM FLAGSHIPSTORE

Die Tankstelle für Identität und Integrität

Die Top-3-Gründe, warum Mitarbeitende doch zurück ins Büro möchten …

1. Soziale Kontakte
2. Ein besseres Equipment und ein professionelleres Arbeitsumfeld
3. Die Trennung von beruflichen und privaten Inhalten

Das sind aus Sicht der Befragten die drei wichtigsten Vorteile des Büros. Auch das Homeoffice bewerten sie mit all seinen Vor- und Nachteilen: Während die flexible Zeiteinteilung vielfach steigt und durch den Wegfall von Fahrten ins Büro mehr Zeit bleibt, so nimmt das Gefühl von Isolation zu.
Und dass Work-Life-Blending/Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice besser funktioniert, bringt die Kehrseite mit sich, dass sich Privates und Berufliches schlechter trennen lassen. Gefragt ist deshalb der richtige Mix aus Homeoffice und Büroarbeit, damit sich die Mitarbeitenden wohl fühlen und zugleich produktiv sind.

In der Arbeitswelt der Zukunft bleibt das Büro die entscheidende Option unter vielen.

Was Mitarbeitende am Büro schätzen, sind die echten Begegnungen. Das stete Kommen und Gehen. Das Büro ist ein Ort, an dem Menschen „in echt“ zusammenarbeiten und komplexe Probleme im Team lösen. Das ist etwas, das weder im Alleingang noch digital gut gelingt – wenn überhaupt nur bedingt und mit höherem Kraftaufwand. Auch Arbeit braucht eine örtliche und physische Heimat. Denn das Homeoffice kann weder zufällige noch geplante Begegnungen ersetzen, aus denen etwas Neues, Innovatives entsteht.

Eine Frage, mit der sich Unternehmen ebenfalls beschäftigen müssen: Wie können sie die Flächen nutzen, um sich mit Kunden auszutauschen und zu kollaborieren? Wie wird die Unternehmensmarke im Raum Büro für den Kunden erlebbar? Denn Customer Relationship und Customer Journey sind zentrale Indikatoren für Wettbewerbsfähigkeit.

Fazit

In der Arbeitswelt der Zukunft bleibt das Büro die entscheidende Option unter vielen. Was wir brauchen, ist eine Arbeitsumgebung, die die Arbeitsweisen der Mitarbeiter/innen ideal ermöglicht und unterstützt und die verschiedenen Arbeitsorte mitdenkt. Das Büro bildet einen Kontrapunkt zu mobilem Arbeiten und Third Places – und ergänzt diese Konzepte. Hier gilt es abzuwägen, was spricht für das Büro, was für mobiles Arbeiten zuhause oder an dritten Orten. Um herauszufinden, wie das Büro all das bietet, was remote nicht möglich ist, und wie es genutzt werden soll, werden in diesen Prozess alle mit eingebunden, aktiv und interaktiv.

Das zukunftsfähige Büro ist mehrdimensional und für jede der folgenden Dimensionen gilt es die Auswirkungen zu berücksichtigen:

- Immobilien und Infrastruktur, Räume und Flächen – attraktive, sichere, intelligente und optimierte Flächen (Hardware)
- Attraktivität und optimale Nutzung der Büroflächen als Kontrapunkt zu anderen Arbeitsorten – aktivitätsbezogener Arbeitsort für Kommunikation, Kooperation und Konzentration (Programming)
- Digitalisierung, virtuelle Welten und neue Tools – als Grundlage für dezentrales Arbeiten (Software)
- Das Miteinander, der Umgang, das Wohlbefinden – der/die Nutzer/in im Mittelpunkt (Soulware)

„KÖNNEN SIE MICH HÖREN?“, WAR 2020

Wie der digitale Workspace richtig funktioniert

Tatsächlich wird zukünftig kaum ein Meeting ohne Remote-Beteiligte stattfinden, das ist natürlich nur ein Aspekt. Relevante Funktionsbereiche von Workspace-Technologien beinhalten: Zugang und Wegeleitung, Smart Building, Veranstaltungen, Meeting and Collaboration und Arbeitsplätze. Im Hinblick auf zukünftige Arbeitswelten gilt: die Anforderung an Digitalisierung nimmt konsequent zu.
Die Corona-Pandemie ist hierfür keine Ursache, sondern ein Beschleuniger. Diese Entwicklung bestätigen die Ergebnisse der Blitzumfrage: Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, teilweise analog und teilweise digital zu kollaborieren. Knapp 1/3 gibt eine überwiegend digitale Kollaboration an.

Jetzt müssen die gemachten Digitalisierungs-Erfahrungen in skalierbare Konzepte, Planungs- und Ausführungsstandards, Workspace Technology Architekturen und Betriebs-/Servicekonzepte überführt werden. Workspace und Workspace-Technology-Standards müssen einschließlich Home und Mobile Workplace hinsichtlich User Experience, Produktivität, Gesundheit, Wirtschaftlichkeit gesamtheitlich betrachtet und überarbeitet werden.

Digitaler Workspace = IT auf Ziele der Nutzer und des Unternehmens abstimmen

An der Digitalisierung führt kein Weg vorbei. IT-Landschaften müssen sich schnell und flexibel neuen Prozessen anpassen. Dazu gehört auch, dass man den Umgang damit beherrscht und die neuen Möglichkeiten nutzt, die sich bieten. Ohne Change-Management wird es nicht gehen.

Für den digitalen Workspace müssen die Ziele der Nutzer, des Unternehmens sowie von Real Estate und IT in Einklang gebracht werden.

Fazit

Es muss sichergestellt werden, dass zusätzlich zur Veränderung der Arbeitskultur die richtige Technologie in Abstimmung mit den Gebäuden zum Einsatz kommen. Digitale Workspace-Technologien umfassen ein weites Feld, in erster Linie wird es darum gehen:

- Digitale Grundlagen für dezentrale Arbeit zu schaffen
- Neue Tools für die digitale Kooperation einzuführen
- Smart Workstations (Buchungs-App, Steuerung Arbeitsumfeld nach individuellen Bedürfnissen) einzurichten
- Hybride Räume – technisch und akustisch „State of the Art“ für den Zusammenschluss von Teams und Kunden umzusetzen

DER RICHTIGE MIX

Im wahrsten Sinne des Wortes Raum geben

Wenn die Qualität der Flächen und ihrer Ausstattung zunimmt und mobiles Arbeiten mehr wird, benötigen Unternehmen weniger Fläche – im Schnitt ist von 20 bis 30 % auszugehen. Und auch die Nutzung der Flächen wird sich ändern: Standardarbeitsplätze, die derzeit im Schnitt rund 70 % ausmachen, werden abnehmen, um Kollaborations- und Konzentrationsflächen Raum zu geben. Dafür braucht es flexible Nutzungskonzepte!

Am Thema Desksharing jedoch scheiden sich die Geister: und zwar hälftig!

An flexiblen Nutzungskonzepten führt künftig kein Weg mehr vorbei.

Gruppe mit Skepsis gegenüber Desksharing-Konzepten

Rund 48 % der Teilnehmer/innen setzen noch kein Desksharing ein und sind unentschlossen. Der Aussage, Desksharing könne helfen, die Arbeitsorganisation besser in der Fläche abzubilden, stimmen sie eher nicht zu. Knapp zwei Drittel

dieser Gruppe wird mobiles Arbeiten von zu Hause aus anbieten, 29 % auch an Third Places. Gleichzeitig arbeiten bereits 89 % teilweise oder überwiegend digital. Somit erfüllt diese Gruppe eine wichtige Voraussetzung für ein flexibles Nutzungskonzept wie Desksharing. Ein solches drängt sich auf. Denn wer kann oder will es sich auf Dauer leisten, für jede/n Einzelne/n einen eigenen Arbeitsplatz vorzuhalten – unabhängig davon, wo der- oder diejenige arbeitet? Für die Gruppe der Desk-Sharing-Skeptiker/innen wird die Veränderungsdimension maximal werden. Auch wenn sie sich dessen noch nicht voll bewusst ist und die Zusammenarbeit im digitalen Raum „nur“ zu 62 % als die größte Herausforderung einschätzt.

Gruppe der Desksharing-Erprobten

Die 52 % der Teilnehmer/innen, die bereits Desksharing einsetzen, bewerten die Veränderung der gewohnten Arbeitskultur hingegen um fast 20 % höher als größte Herausforderung (80 %). Wer sich innerhalb einer Veränderung befindet, empfindet diese stärker, hat bereits Erfahrungen gesammelt und die Komplexität kennengelernt – und weiß, dass weitere Herausforderungen kommen.
Das zeigt auch diese Einschätzung auf: Obwohl die Mitarbeitenden „teilweise“ bis „eher ausreichend“ darin trainiert sind, das Desksharing-Konzept zu nutzen, geben die Befragten an, teilweise Mitarbeitende zu haben, die sich gegen das Desksharing-Konzept wehren.

Viel Luft nach oben ist bei der Unterstützung von flexiblen Nutzungskonzepten durch die Digitalisierung: Nur 21 % setzen Technologie zielgerichtet ein, um Desksharing zu ermöglichen. Mehr als die Hälfte der Desksharing-Erfahrenen gibt an, den Arbeitsplatz täglich neu nach dem Prinzip „Freie Platzwahl“ zu vergeben und stellt in Zeiten einer weltweiten Pandemie neue Herausforderungen an die Hygienevorkehrungen. Das kann – je nach Desksharing-Quote – dazu führen, dass Mitarbeitende keinen Platz mehr bekommen.

Trotz dieser möglichen Schwierigkeiten überwiegen der Umfrage zufolge für die Gruppe der Desksharing-Erprobten die Vorteile. Sie fühlt sich durch die flexiblen Nutzungskonzepte im Tagesgeschäft sehr gut unterstützt.

Desksharing ist damit eine Möglichkeit, wirtschaftlich und flexibel mit Büroflächen umzugehen. Je umfänglicher Desksharing im Einsatz ist, desto intensiver lässt sich das Konzept nutzen. Das bedeutet, Unternehmen die vollumfänglich auf Desksharing setzen, erzielen eine um 50 % höhere Rate als diejenigen, die Desksharing nur teilweise eingeführt haben.

Fazit

Unabhängig davon, wo sich ein Unternehmen auf der Reise hin zu zukunftsfähigen Büros befindet: Die Veränderung der Zusammenarbeit wird die maßgebliche Komponente in der Diskussion um flexible Nutzungskonzepte sein.

Es wird darum, Raum für die Entfaltung von Potenzialen, Raum für kreative Gestaltung und Entwicklung der Unternehmenszukunft zu schaffen:

- Abschied vom Einzelzimmer und dem personengebundenen Schreibtisch nehmen
- Aktivitätsbezogene Arbeitsplatz-Möglichkeiten für Kommunikation, Kooperation und Konzentration bieten
- Shared Spaces im Office werden – unter Berücksichtigung der Regularien – essenziell
- Mitarbeitenden „Raum geben“ in mehrfacher Hinsicht – Arbeitsort, Arbeitszeit, Entscheidungs- und Verantwortungskompetenz

IMMER NEU – DIE NORMALITÄT VON MORGEN

Bereit für den stetigen Wandel der Arbeitswelt

Die eindeutig größte Herausforderung besteht in der „Veränderung der gewohnten Arbeitskultur“ – so sehen es mehr als zwei Drittel der Befragten. Fakt ist: Uns allen steht ein großer Change- und Transformationsprozess bevor.

Klar formulierte Ziele und Visionen gehören der Vergangenheit an. Wir müssen uns über Hypothesen annähern, um flexibel zum Ziel zu gelangen. Kulturentwicklung ist Prozessarbeit und die hört nie auf, doch durch Corona gibt es einen Brandbeschleuniger. Der Stoff aus dem Unternehmenserfolg gewebt wird, steckt in den Mitarbeitern. Daher sollten Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen von Mitarbeitern und für Mitarbeiter gemacht sein. Hier heißt es „neues Arbeiten“ auf allen relevanten Ebenen neu zu denken, gewohnte Standards zu hinterfragen, sie zu behalten, wenn es Sinn macht und sich davon zu trennen, wenn sie Fortschritt verhindern.

Die Arbeitswelt in der nächsten Normalität ist das Ergebnis eines Findungsprozesses.

Best Practice, Buzz-Words und Trends verleiten manche Unternehmen dazu, sich ein Konzept überzustülpen. Andere verfallen zurück in ihren Status-quo-ante. Stattdessen geht es darum, sich seiner Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten bewusst zu werden. Unternehmen sind lebendige Systeme und brauchen daher eine agile Transformation und Unternehmensentwicklung.

Die Zahlen im Bericht sprechen für sich und verlangen zum Beispiel ganz klar nach einem flexiblen Nutzungskonzept und einer Veränderung in der Zusammenarbeit. Doch sollte man tunlichst vermeiden, daran herumzuschrauben, ohne das in einen größeren Kontext zu stellen. Erst gilt es, die Ursachen zu erforschen und daraus die Lösung zu entwickeln, die die verschiedenen Aspekte austariert. Denn sonst investiert man Zeit und Geld in die Beseitigung von Symptomen und löst das Problem trotzdem nicht.

Fazit

Was wir im Krisenmodus gelernt und implementiert haben, bedarf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung hin zur nächsten Normalität. To-dos für die Verantwortlichen:

- Einblick in die aktuelle und zukünftige Entwicklung der Arbeitswelt gewinnen
- Perspektiven und Handlungsspielräume für das eigene Unternehmen erweitern
- Im Unternehmen vorhandene Ressourcen greifbar, erfahrbar und für neue Wege nutzbar machen
- Chancen und Risiken des digitalen Wandels und der Corona-Krise transparent machen
- Handlungsfelder identifizieren und Möglichkeitsräume aktiv gestalten
- Skepsis und Unsicherheit zu Klarheit und Zuversicht entwickeln
- Pilotieren, testen und Konzepte schrittweise weiterentwickeln. Das setzt auch eine neue Fehlerkultur voraus!
- Infrastrukturelle und technologische Voraussetzungen zur Unterstützung der flexibler werdenden Arbeitsweisen schaffen

Verortung in der Benchmark

Eine Standortbestimmung ist ein erster Schritt, um sich die offensichtlichen Herausforderungen bewusst zu machen und zu sehen, wie andere damit umgehen. Die folgenden Grafiken helfen Ihnen zu bestimmen, wo Ihr Unternehmen steht.

BÜRO-AUSLASTUNG

Wie hoch schätzen Sie aktuell die Auslastung Ihrer Arbeitsumgebung?

MOBILES ARBEITEN HEUTE

In welchem Ausmaß arbeitet Ihr Unternehmen mobil/im Homeoffice?

19 %

ÜBERHAUPT NICHT MOBIL/IM HOMEOFFICE

2 %

ÜBERWIEGEND MOBIL/IM HOMEOFFICE

EINSCHÄTZUNG ZUNAHME MOBILER ARBEIT

Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach der Anteil an mobiler Arbeit und am Homeoffice in den nächsten Jahren bei Ihnen im Unternehmen entwickeln?

23 %

ANTEIL BLEIBT GLEICH

11 %

ANTEIL WIRD SICH REDUZIEREN

ZUSÄTZLICHE ARBEITSORTE IN ZUKUNFT

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie jeweils den folgenden Aussagen zur Ausstattung Ihrer Büroräumlichkeiten – auf einer Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu – zustimmen

› Wir bieten als zusätzlichen Arbeitsraum an, auch außerhalb des Büros oder des Homeoffice zu arbeiten (zum Beispiel an Third Places, wie Cafés, Co-Working Spaces etc.)

› Wir bieten als zusätzlichen Arbeitsraum an, von Zuhause aus zu arbeiten

KOLLABORATION – DIGITAL UND ANALOG

Wie findet die überwiegende Kollaboration in Ihrem Unternehmen statt?

FLEXIBLES NUTZUNGSKONZEPT

1. Inwiefern nutzen Sie in Ihrem Unternehmen das Desksharing-Konzept?
2. Könnte ein Desksharing-Konzept Ihrer Meinung nach dabei helfen, Ihre Arbeitsorganisation besser in der Fläche abzubilden?

Und Jetzt?

JETZT IST DIE MIT A B S T A N D BESTE ZEIT FÜR EINEN NACHHALTIGEN WANDEL.

Im nächsten Schritt geht es darum, die Ergebnisse in einen Kontext zueinander zu setzen. Daraus lassen sich Aufgabenfelder ableiten. Diese können als Ausgangspunkt für einen agilen Transformationsprozess dienen. Wie wirken sich die verschiedenen Herausforderungen aus? Welche Wechselwirkungen bestehen? Wie gelingt es, die verschiedenen Dimensionen auszuloten?

Wissen Sie, wo Sie stehen, wohin Sie wollen und wie Sie dahin kommen?
Benötigen Sie jemanden, der Sie auf Ihrem Weg unterstützt?
Wir sind gerne für Sie da.

Ihr Kontakt für Arbeitswelten im nächsten Normal:

Drees & Sommer New Work – User-Centric Consulting and Design
workplace@dreso.com

Mehr Informationen finden Sie auf:
www.dreso.com/new-work

Hintergrund zur Benchmark-Umfrage:

Der Drees & Sommer-Workspace-Benchmark-Report basiert auf einer anonymen Umfrage mit 180 IT-, Real-Estate- und HR-Verantwortlichen. Sie sind in Unternehmen rund 20 unterschiedlicher Branchen tätig.

Erhebungszeitraum: 13.12.2020 – 10.01.2021

180 Teilnehmer insgesamt

27 %
MITTLERES UNTERNEHMEN

14 %
KLEINES UNTERNEHMEN

Gruppierung der Unternehmen in klein (‹ 50 bis 200 MA), mittel (201 bis 1.500 MA) und groß (1.501 bis › 5.001 MA) auf Basis ihrer Mitarbeitenden-Anzahl.

Aus 20 Branchen, am stärksten vertreten:

AUTOMOTIVE

FINANCE

INDUSTRIE

Drees & Sommer: Ihr innovativer Partner für Beraten, Planen, Bauen und Betreiben

Als führendes europäisches Beratungs-, Planungs- und Projektmanagementunternehmen begleitet Drees & Sommer private und öffentliche Bauherren sowie Investoren seit 50 Jahren in allen Fragen rund um Immobilien und Infrastruktur analog und digital.

Durch zukunftsweisende Beratung bietet das Unternehmen Lösungen für erfolgreiche Gebäude, renditestarke Portfolios, leistungsfähige Infrastruktur und lebenswerte Städte an. In interdisziplinären Teams unterstützen die rund 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an weltweit 46 Standorten Auftraggeber unterschiedlichster Branchen. Alle Leistungen erbringt das partnergeführte Unternehmen unter der Prämisse, Ökonomie und Ökologie zu vereinen. Diese ganzheitliche Herangehensweise heißt bei Drees & Sommer „the blue way".

Zukunftsweisende Räume und Formate ganzheitlich konzipieren, planen und realisieren – damit beschäftigt sich bei Drees & Sommer ein starkes Team. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten für New Work – User Centric Consulting and Design stellen bei ihrer Arbeit immer den Nutzer/die Nutzerin in den Mittelpunkt.

Dank der Verschmelzung der 1973 gegründeten RBSGROUP auf die Drees & Sommer SE erhalten unsere Kunden vollständige Lösungen. Das nennen wir „aus einer Hand" – auch wenn daran stets mehrere kreative Köpfe beteiligt sind. Gerne unterstützen wir Sie dabei, innovative Arbeitswelten für eine neue Normalität zu gestalten.

IMPRESSUM

Drees & Sommer SE
New Work – User-Centric Consulting and Design
Untere Waldplätze 28
70569 Stuttgart
Telefon +49711 1317-2411
info@dreso.com
www.dreso.com

© Drees & Sommer 2021

BILDNACHWEISE
Titel: ©Drees & Sommer
Seite 5, 11: ©Drees & Sommer
Seite 7: ©Peter Neusser
Seite 9: ©Luis Alvarez – gettyimages.com

Stand: 02.2021

Mit freundlicher Unterstützung von macom