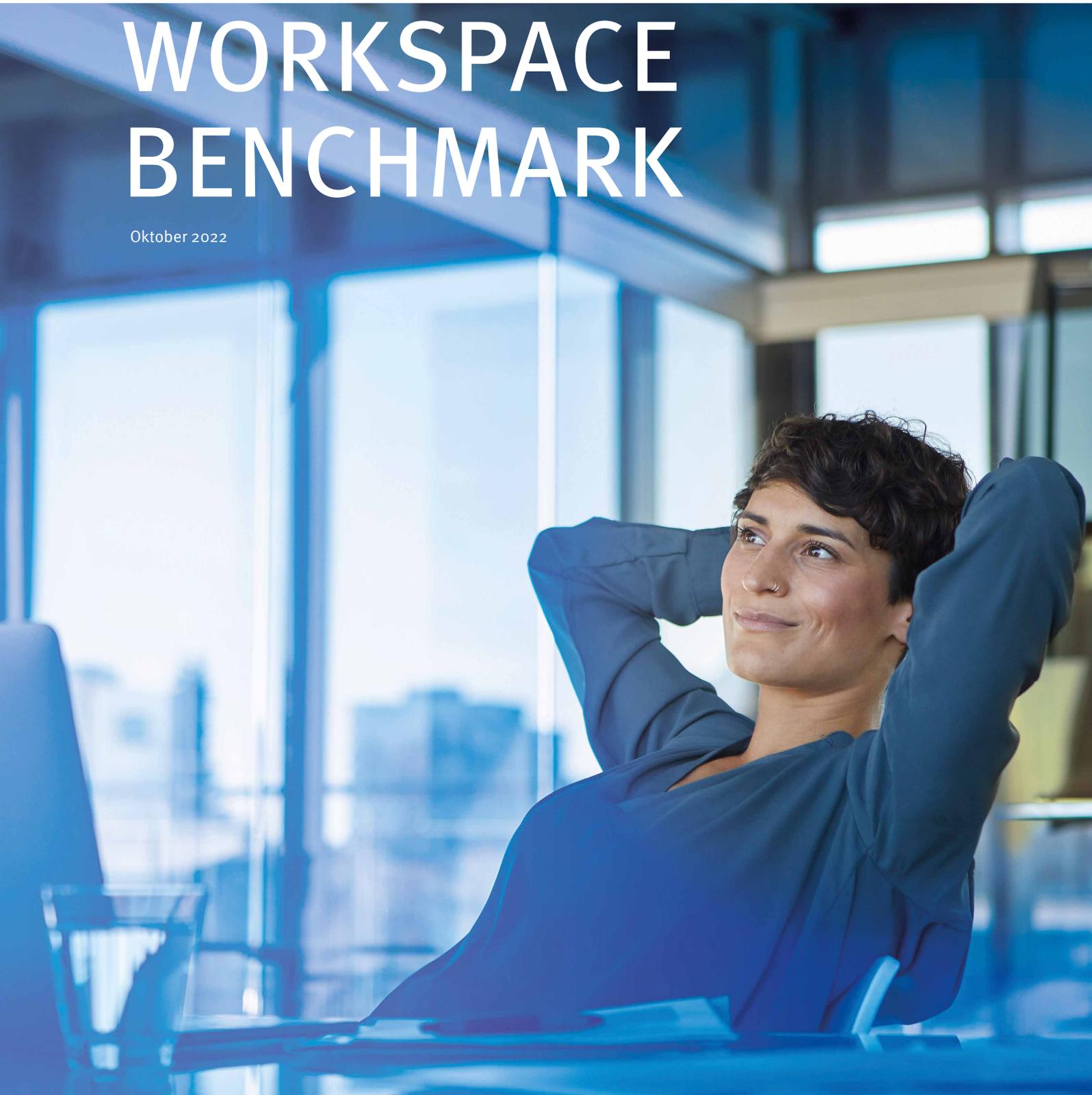


TRENDSTUDIE WORKSPACE BENCHMARK

Oktober 2022



Summary

Die Zukunft der Arbeit ist in Bewegung

Nicht erst seit gestern, aber jetzt erst recht. Ein Großteil der Menschen erlebt eine Verschiebung und Dezentralisierung des eigenen Arbeitsumfelds. Unternehmen fragen sich: Wie gehen wir damit um? Wie erhalten wir Loyalität und fördern den Innovationsgeist unserer Mitarbeitenden?

Auch Immobilienbesitzer:innen, Investor:innen, Vermieter:innen und Verwaltungen suchen Antworten: Welche Gebäude brauchen wir in Zukunft? Wie müssen sie ausgestattet sein, wenn Flexibilität und Shared Spaces eine immer größere Rolle spielen? Und wie lässt sich trotz Unsicherheit planen? Ist eine Strategie notwendig, um zukünftig mit New Work umgehen zu können?

Zeit für Veränderung: Die neuen Anforderungen an das New Normal erfordern ein Umdenken hinsichtlich Arbeitsweisen, Arbeitsorten, Strukturen und insbesondere in der Unternehmensführung.

Diese Studie gibt einen Einblick in den Status quo der Arbeitswelten. Sie präsentiert Ansatzpunkte, aus denen New-Work-Konzepte entwickelt werden können, um Räume zu schaffen, die neue Möglichkeiten eröffnen. Sie bietet verantwortlichen Personen eine Bestandsaufnahme und zeigt, wie der Markt aktuelle und künftige Herausforderungen handhabt und wo man selbst ansetzen kann. Doch Aufgaben können nur individuell gelöst werden und müssen dafür weit über die vordergründigen Themen hinausgehen. Um wirklich etwas zu bewegen, benötigt es Antworten auf Fragen, wie:

Was verstehen wir unter New Work?

Wo wollen wir in der Zukunft stehen?

Wie wollen wir die Büroflächen gestalten?

Wie wollen wir gesehen werden – von unseren Kund:innen, Mitarbeitenden und neuen Talenten?

Hauptergebnisse

1. Menschen gehen wegen Menschen ins Büro. Teamarbeit und direkte Kommunikation rücken auf der Fläche in den Vordergrund.
2. Mobiles Arbeiten bleibt erhalten. Man geht gerne ins Büro, wenn man für sich selbst entscheiden darf, wie oft man geht.
3. Eine Anpassung der Flächen ist notwendig. Neue Bedarfe entstehen, der Flächenbedarf sinkt, die Anforderungen an die Flexibilität des Nutzungskonzepts steigen rapide.
4. Alles beginnt mit einer Strategie. Um mit den Veränderungen umzugehen, eine effiziente Nutzung der Flächen anzustreben und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, ist eine Strategie für New Work notwendig, die direkt auf die Unternehmensstrategie einzahlt.

Leitfragen zur Selbstreflexion:

Womit können wir in Zukunft die Flächen-
auslastung strategisch steuern?

Wie sieht unser Hybrid-Working-Modus aus
und wohin wird dieser sich entwickeln?

Was ist unsere Flächen-
strategie? Und wie sehen
unsere Bedarfe in der
Zukunft aus?

Wie sieht für uns das optimale
Desksharing-Prinzip aus?

Wie kann eine New-Work-
Strategie aussehen?

DIE MISCHUNG MACHT'S

93% gehen davon aus, dass mobiles Arbeiten ein fester Bestandteil bleiben wird.

93%

DER BEDARF WIRD NEU DEFINIERT

61% sehen in der Zukunft eine Flächenreduktion der Büros von 21 bis 30% kommen.

61%

SHARING IS CARING

66% nutzen bereits das Desksharing-Prinzip. Die Tendenz ist deutlich steigend.

66%

AGIEREN STATT REAGIEREN

87% der Teilnehmenden halten eine New-Work-Strategie für Unternehmen für äußerst relevant.

87%

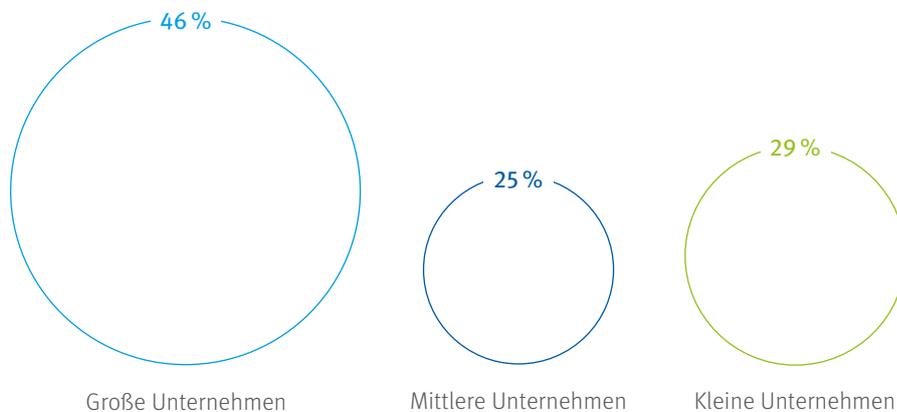
NUTZUNG DER FLÄCHEN – TOP 3 FLÄCHENANGEBOTE

- › Angebote für Teamarbeit
- › Orte für informellen Austausch
- › Möglichkeiten für Telefonate, intensive Kurzabstimmungen

Hintergrund zur Benchmark-Umfrage:

Der Drees & Sommer Workspace Benchmark Report 2022 basiert auf einer anonymen Umfrage mit 230 Teilnehmenden aus verschiedenen Unternehmen rund 20 unterschiedlicher Branchen.

Erhebungszeitraum: Juli - Oktober 2022



Gruppierung der Unternehmen in klein (< 50 bis 200 MA), mittel (201 bis 1.500 MA) und groß (1.501 bis > 5.001 MA)

Aus 20 Branchen mit insgesamt ca. 80 % der Teilnehmenden am stärksten vertreten:



Automotive



Property
Companies



Information and
Communication
Technology (ICT)



Industrie



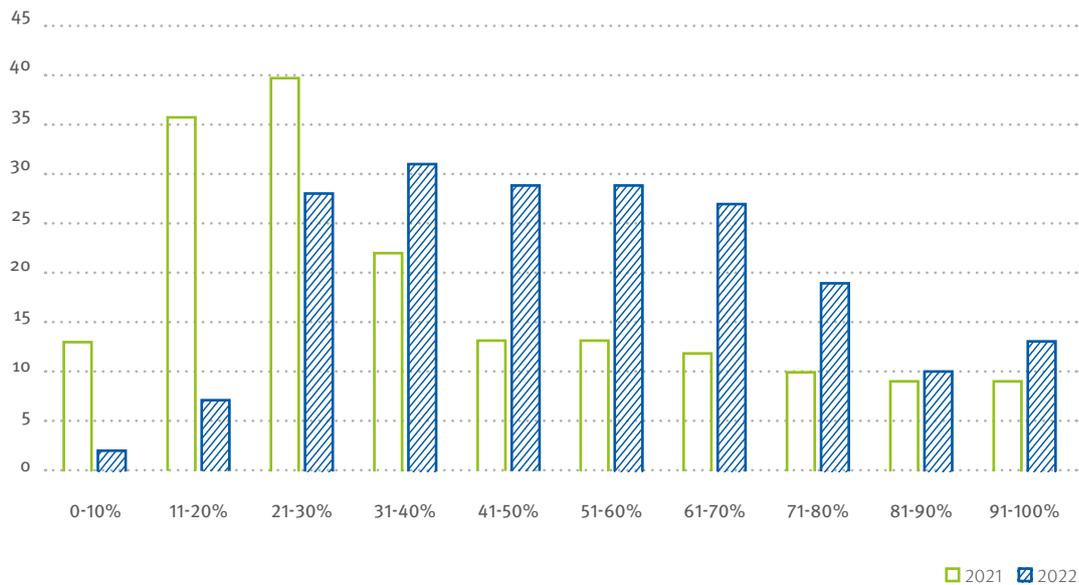
Bildung,
Wissenschaft,
Forschung

Das Büro hat sein Monopol verloren – und ist doch wichtiger denn je

Die Flächenauslastung der Büros wird aktuell auf 31 bis 40% geschätzt und zeigt im Vergleich zum Workspace Benchmark Report 2021, dass eine höhere Auslastung vorliegt. Damit geht einher, dass das Büro auch in Zukunft einen wertvollen Platz im Arbeitsalltag einnehmen wird. Das Büro wird in Zukunft ein authentisches, emotionales Markenerlebnis bieten und damit mehr zur Tankstelle für Identität und Integrität werden. Im Wettbewerb wird das Büro ein Aushängeschild des Unternehmens sein, um Talente zu gewinnen.



Wie hoch schätzen Sie die aktuelle Auslastung Ihrer Arbeitsplätze ein?



Auch zeigt sich eine Veränderung der Nutzung der Flächenangebote. Räumlichkeiten schaffen den Zusammenhalt und die Zugehörigkeit. Für alles, was remote nicht möglich ist, muss das Büro dienen: von A wie Afterwork bis Z wie Zufallsbegegnung.

Die Top 8 der Optionen in der Ranking-Liste zeigt die Nutzung der Flächen:

1. Orte für Teamarbeit (Projektfläche etc.)
2. Orte für informellen Austausch (Cafés, Aufenthaltsangebote an Verkehrswegen etc.)
3. Orte für Telefonate, intensive Kurzabstimmungen
4. Orte für konzentrierte Einzelarbeit
5. Schreibtischarbeitsplätze in Gruppen zu mehr als zwei Personen
6. Schreibtischarbeitsplätze in Gruppen zu mehr als drei bis sechs Personen
7. Orte für Rekreation, Erholung etc.
8. Schreibtischarbeitsplätze in Gruppen zu mehr als acht Personen

Fazit

Trotz Umbruch in der Arbeitsweise nehmen Büros weiterhin eine essenzielle Rolle ein. Ein Weiterentwickeln und Anpassen der Flächen ist von großer Bedeutung. Flächenangebote für Interaktionen sind deutlich gefragter als Orte für klassische Einzelarbeit am Schreibtisch.

Menschen gehen gerne ins Büro – wenn sie auch zu Hause bleiben dürfen

Der digitale Zusammenschluss von Teams und Kund:innen verlangt nach neuen, hybriden Räumen und bei Bedarf nach dezentralen Satelliten.

Dies zeigt auch die Workspace-Benchmark-Umfrage 2022, bei der 93 % der Teilnehmenden davon ausgehen, dass das mobile Arbeiten in Zukunft einen festen Bestandteil des Arbeitsmodus darstellen wird.



Wird mobiles Arbeiten in Zukunft ein fester Bestandteil des Arbeitsmodus bleiben?



Auf die Frage, wie viele Tage pro Woche Mitarbeitende mobil arbeiten wollen, haben ... gestimmt.

- ... 9% 1 Tag pro Woche
- ... 35% 2 Tage pro Woche
- ... 42% 3 Tage pro Woche
- ... 10% 4 Tage pro Woche
- ... 4% 5 Tage pro Woche

Mitarbeitende, die zwei bis drei Tage pro Woche mobil arbeiten können, nehmen auch zwei bis drei Tage davon in Anspruch. Dahingegen tendieren Mitarbeitende, die fünf Tage pro Woche mobil arbeiten dürfen eher dazu, nur drei Tage pro Woche mobil zu arbeiten.

Erlaubte Anzahl vs. tatsächlich genommene Anzahl

Erlaubte Anzahl an mobilen Arbeitstagen pro Woche	Tatsächlich in Anspruch genommene Anzahl an mobilen Arbeitstagen pro Woche				
	1 Tag pro Woche	2 Tage pro Woche	3 Tage pro Woche	4 Tage pro Woche	5 Tage pro Woche
1 Tag pro Woche	6%	0,5%	0,5%	0,5%	
2 Tage pro Woche	3%	26%	5%		
3 Tage pro Woche		4%	25%	3%	1%
4 Tage pro Woche		2%	6%	3%	0,5%
5 Tage pro Woche		2%	6%	4%	2%

Was bedeutet das jetzt?

Das mobile Arbeiten wird auch in Zukunft einen festen Bestandteil in unserem Leben haben. Wer uneingeschränkt mobil arbeiten darf, kommt dennoch gerne ins Büro.

Werden nur zwei bis drei Tage pro Woche mobiles Arbeiten angeboten, so werden zwei bis drei Tage pro Woche auch in Anspruch genommen.

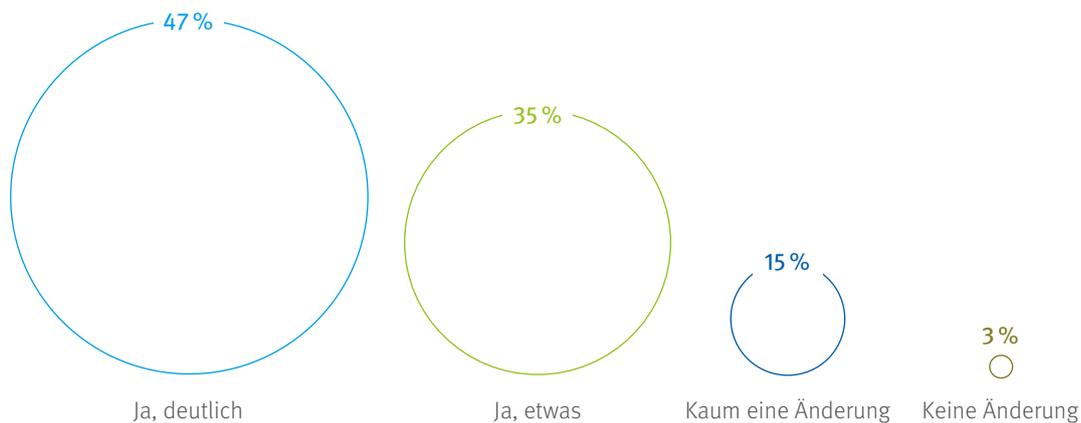
Wie sinnvoll ist es, das mobile Arbeiten zu regulieren?

Das attraktive Büro braucht mehr als eine ideale Raumgestaltung, nämlich Entscheidungsfreiheit und Vertrauen. Wertschätzung, Unternehmenskultur und Wirgefühle vermitteln sich über die Qualität der Flächen. Nur wer die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter:innen versteht, kann Mehrwert bieten.

Denn 47% der Teilnehmenden haben den Eindruck, dass sich nach der Pandemiezeit die Tätigkeiten deutlich verändert haben, für die ihre Kolleg:innen ins Büro kommen. Dabei werden die folgenden Tätigkeiten als maßgeblicher Grund genannt:

- > Direkte Kommunikation mit Kund:innen und Kolleg:innen
- > Formelle Besprechungen
- > Informelle Besprechungen
- > Gruppenarbeiten

Haben Sie den Eindruck, dass sich nach der Pandemiezeit die Tätigkeiten verändert haben, für die Ihre Kolleg:innen ins Büro kommen?



Die maßgeblichen Tätigkeiten, für die Mitarbeitende in Zukunft in das Büro kommen werden:

1 Direkte Kommunikation mit Kund:innen und Kolleg:innen	2 Formelle Besprechungen
3 Informelle Besprechungen	4 Gruppenarbeit

Fazit

Zwar wird das mobile Arbeiten in Zukunft ein fester Bestandteil des Arbeitsmodus bleiben, allerdings ersetzen die digitalen Möglichkeiten beim Arbeiten von zu Hause oder in den Third Places nicht die Büroanwesenheit vollwertig. Tätigkeiten, die vor allem den sozialen Kontakt aufrechterhalten, sind von Bedeutung und der maßgebliche Grund, weshalb Mitarbeitende freiwillig ins Büro kommen.

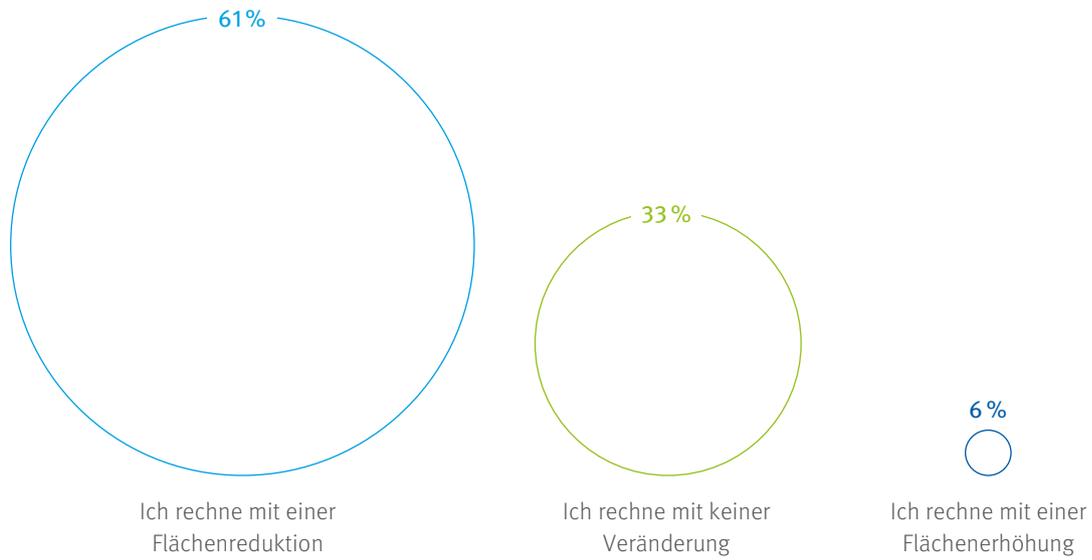
Umbau statt Abbau: Intelligente Raumplanung spart langfristig Ressourcen

Im Büro der Begegnung verlangen Shared Spaces den größten Flächenanteil, während die klassische Arbeitsfläche immer weiter abnimmt.

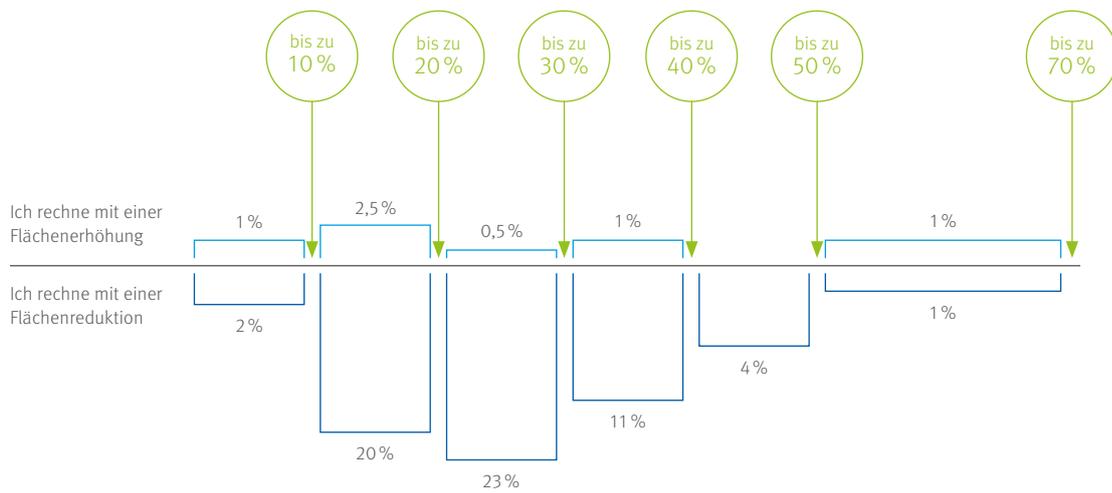
Laut Teilnehmenden wird in Zukunft eine Flächenreduktion entstehen. 61% gehen davon aus, dass der durchschnittlicher Flächenbedarf pro Mitarbeitende reduziert wird. Die Teilnehmenden erwarten eine Flächenreduktion von 21 bis 30%. Dahingegen rechnen 6% mit einer Flächenerhöhung von 11 bis 20%, während 33% der Teilnehmenden der Meinung sind, dass es keine Veränderung geben wird.



Zukünftiger Flächenbedarf pro Arbeitsplatz



Flächenerhöhung und Flächenreduktion



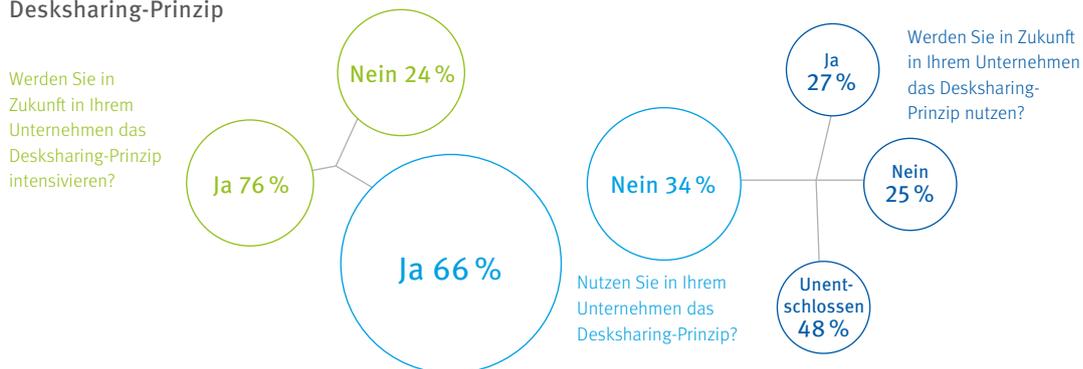
Homeoffice und Third Places zählen ebenso zum Flächenmix wie Räume, in denen Konzentration in Gemeinschaft stattfindet.

Die Nutzer:innen gehören in den Fokus. Ihre Bedürfnisse entscheiden, wie die unterschiedlichen Arbeitsbereiche gestaltet werden.

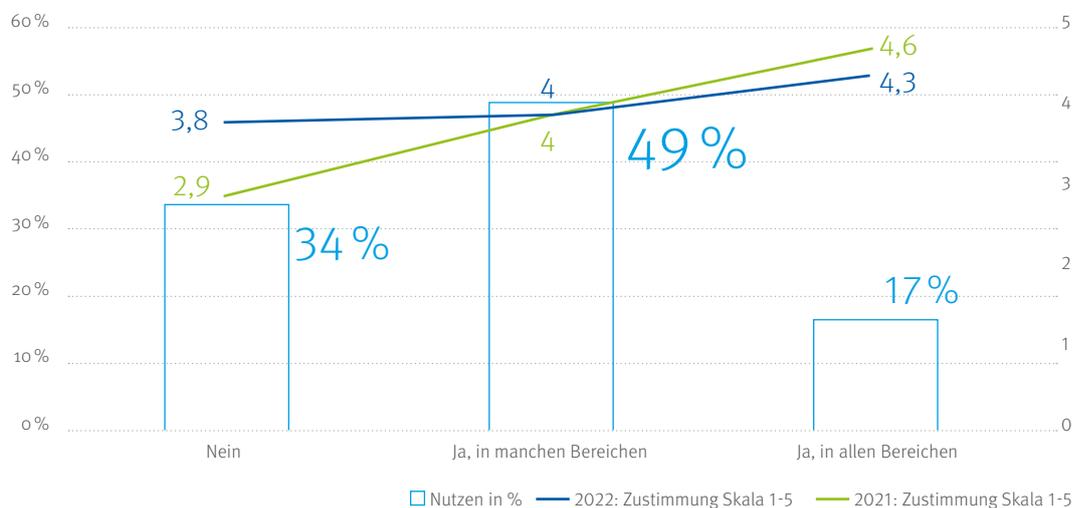
Teilnehmende, die eine Reduzierung der Flächen vorhersehen, gehen davon aus, dass das mobile Arbeiten einen festen Bestandteil im Arbeitsmodus einnehmen wird und die Möglichkeit besteht, bis zu drei Tage pro Woche mobil zu arbeiten. Des Weiteren gibt diese Personengruppe an, das Desksharing-Prinzip bereits in ihrem Unternehmen anzuwenden und in Zukunft auch intensivieren zu wollen.

Das Desksharing-Prinzip wird heute von 66 % der Teilnehmenden genutzt. In der Zukunft wird das Desksharing-Prinzip zu 76 % intensiviert. Damit wird ein Anstieg von 10 % des Desksharings in den Unternehmen erwartet. Dahingegen sind von den 34 % der Teilnehmenden, die aktuell kein Desksharing nutzen, 27 % davon überzeugt, es in Zukunft zu nutzen, 48 % unentschlossen und weitere 25 % glauben hingegen nicht daran.

Desksharing-Prinzip



1. Nutzen Sie heute in Ihrem Unternehmen das Desksharing-Prinzip?
2. Könnte ein Desksharing-Konzept Ihrer Meinung nach dabei helfen, in Ihrer Flächenorganisation möglichst flexibel zu sein?



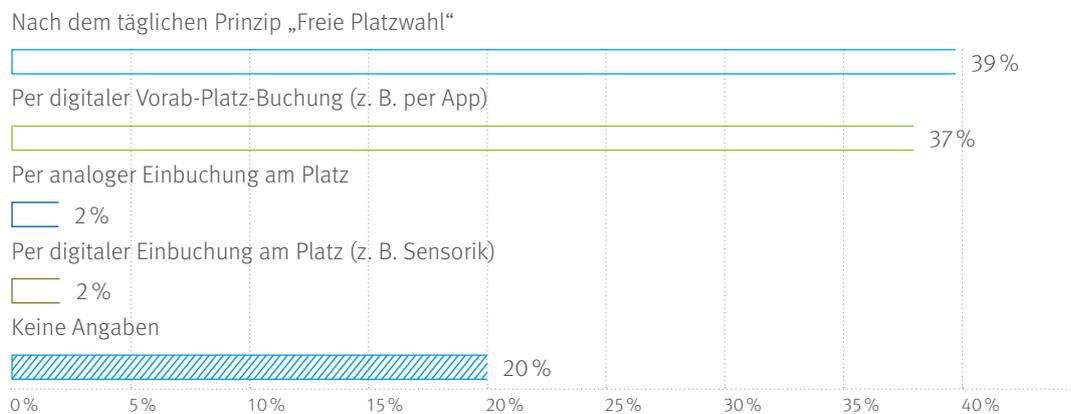
Wer Raumstrukturen flexibel und intelligent plant, kann Veränderungen entspannt entgegensehen. Zudem geben 52 % an, dass das Desksharing-Prinzip bei der Organisation der Flächen hilft, möglichst flexibel zu sein.

Fazit

Eine Flächenreduktion ist vorherzusehen, da das mobile Arbeiten in Zukunft weiterhin möglich sein wird. Flächen müssen flexibel, kreativ und funktional gestaltet werden. Hierfür muss das Desksharing-Prinzip intensiviert werden.

Der digitale Wandel durchdringt auch die Wahl des Arbeitsplatzes. Viele Unternehmen ermöglichen die Verwaltung der Arbeitsplätze durch eine digitale Vorab-Platz-Buchung, beispielsweise per App, während andere Unternehmen nach dem täglichen Prinzip der freien Platzwahl gehen. Was offen bleibt, ist die Frage, wie eine strategische Steuerung der Auslastung, insbesondere vor dem Hintergrund der Energieknappheit, aussehen wird.

Verwaltung des Arbeitsplatzes



Fazit

Digitale Buchungen werden sukzessive bei den Unternehmen eingeführt, wobei 4 von 10 Unternehmen nach dem Prinzip First come-first serve agieren

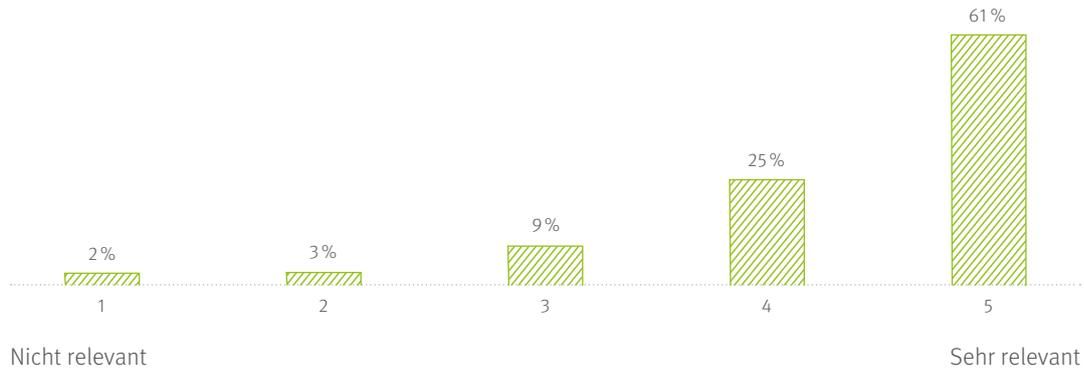
Für den Umgang mit New Work ist eine Strategie essenziell

Eine Strategie hilft einfacher und schneller, an das Ziel zu kommen. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Strategie den Leitfaden für wichtige Entscheidungen darstellt. Dabei ist die Strategie ein lebendiges und flexibles Werkzeug, das sich immer weiter entwickeln kann und somit geprüft und angepasst werden sollte.

Diese Studie zeigt, dass 87% der Teilnehmenden der Meinung sind, dass es sehr relevant ist, eine Strategie für den zukünftigen Umgang mit New Work zu haben. Von diesen Teilnehmenden haben 39% bereits eine fertige Strategie entwickelt, die auf ihre Unternehmensstrategie einzahlt.



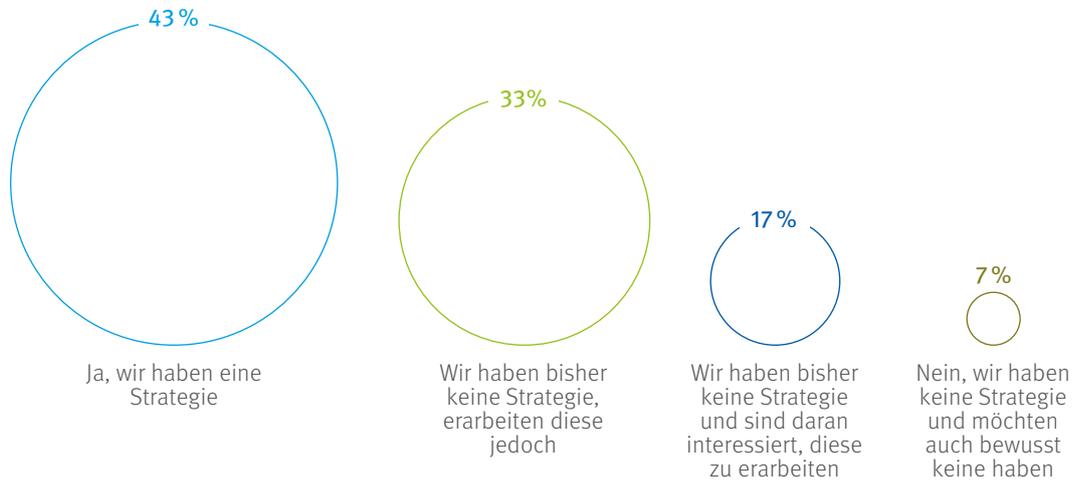
Für wie relevant halten Sie es, eine Strategie für den zukünftigen Umgang mit New Work zu haben?



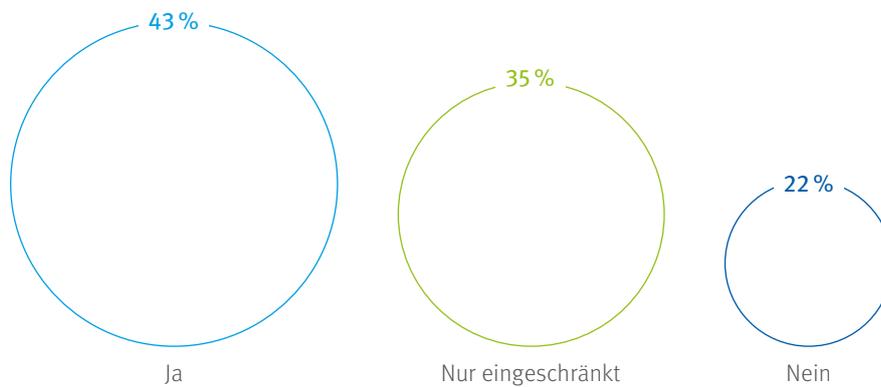
Folgende Kernaussagen der Teilnehmenden lassen sich aus der Relevanz einer Strategie für den zukünftigen Umgang mit New Work ableiten:

1. Sowohl Arbeitswelten als auch Arbeitsmodelle verändern sich fortlaufend, daher ist es wichtig, eine Strategie zu haben, um zukünftig mit New Work umgehen zu können.
2. Die effiziente Nutzung von Flächen kann die Einsparung von Kosten ermöglichen. Jedoch sind hierfür übergeordnete Ziele notwendig, die von allen Beteiligten akzeptiert und eingehalten werden.
3. Eine Strategie ist essenziell, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen und bei vorhandenen Mitarbeitenden die Zufriedenheit zu erhöhen. Arbeitgeber müssen mehr bieten, als es früher üblich war, um junge Mitarbeiter:innen langfristig zu binden.
4. In der Zukunft wird eine klare Strategie im Thema New Work die Attraktivität des Arbeitgebers bestimmen.

Haben Sie bereits eine fertige Strategie für den zukünftigen Umgang mit Ihrem New Work?



Ist Ihnen bekannt, wie die New-Work-Strategie auf Ihre Unternehmensstrategie einzahlt?



Fazit

Die Relevanz einer Strategie für den Umgang mit New Work in der Zukunft steigt. Um der Arbeitswelt und den Arbeitskonzepten gerecht zu werden, ist ein klares Ziel und damit eine Strategie von Bedeutung. Dabei sollte die New-Work-Strategie auf die Unternehmensstrategie einzahlen, um ein ganzheitliches Verständnis zu schaffen.

Weitere relevante Themen

Die Arbeitswelten verändern sich deutlich – vom klassischen Büro zum Arbeiten im Homeoffice, im Café oder in der Bahn.

Wellbeing bei der Arbeit ist essenziell.

Mitarbeiter:innen, die sich wohlfühlen, sind produktiver, motivierter und bleiben länger im Unternehmen. Daher brauchen hybride Arbeitskonzepte ein Umdenken in vielerlei Hinsicht. Einige der Themen wurden bereits im Report angesprochen, während Punkte wie **Leadership**, **Innovation** und **Nachhaltigkeit** noch nicht thematisiert wurden, jedoch einen wichtigen Bestandteil bilden, um New Work als Ganzes im Unternehmen besser etablieren zu können.

Im Kontext der neuen Arbeitswelten sollte Leadership eine neue Denkweise angehen: Kommunikation statt Kontrolle. Kernelemente, wie Vertrauen, Mut, Tatkraft, Zuversicht, Empathie und emotionale Intelligenz, sind dabei von Bedeutung. Denn New Work braucht Führung, die auf Offenheit und Vertrauen basiert. Wie kann das funktionieren? Eine agile Führung wird durch zukunftsfähige Raumkonzepte unterstützt. Räumlich-physische Barrieren müssen abgebaut, Räume für Begegnung und Kreativität müssen geschaffen werden. Auch ist es die Aufgabe der Führungskräfte innerhalb der Teams, das Wirgefühl und den Zusammenhalt zu stärken sowie Kommunikation und eine Feedback-Kultur einzuführen.

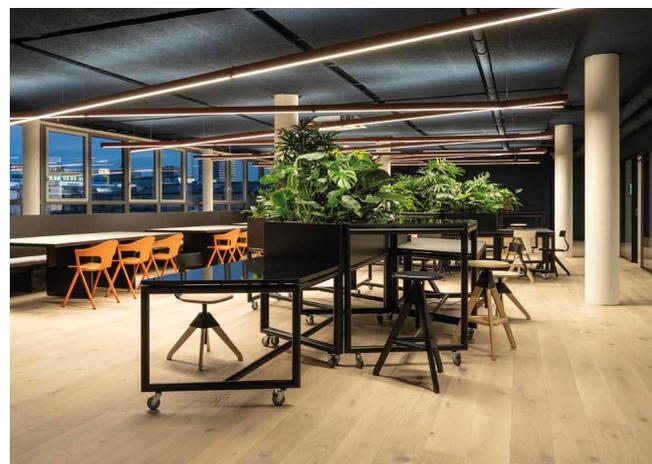
Zudem muss Raum für Innovationen geschaffen werden, denn neue Gedanken verlangen neue Perspektiven. Manchmal braucht es einen Szenenwechsel, um Gedanken eine neue Richtung zu geben. Vernetzung und Wissensaustausch finden nicht statisch am Schreibtisch statt, sondern im (teamübergreifenden) Dialog. Kreativität braucht Raum – für Muße, Ablenkung, Entspannung. Der Zufall ist ein Innovationstreiber. Wichtig ist, ihm eine Chance zu geben.

Je höher die Qualität des Wissenstransfers, desto mehr Innovationen entstehen in Unternehmen.

Und Nachhaltigkeit im Arbeitsumfeld? Kein Greenwashing: Echte Nachhaltigkeit geht an die Substanz. Nach ökologischen Prinzipien gestaltete Arbeitsplätze steigern Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Außerdem wirkt sich ein nachhaltiges Handeln positiv auf die Arbeitgebermarke aus.

Ist Ihr Unternehmen schon dabei, diese Punkte zu betrachten?

Im nächsten Workspace Benchmark Report werden diese Themenbausteine genauer beleuchtet.



Mut und Lust auf Veränderung?



Im nächsten Schritt ist es wichtig, die Ergebnisse in einen Kontext zueinander zu setzen und die möglichen Aufgabenfelder für das eigene Unternehmen abzuleiten. Diese können als Ausgangspunkt für einen Change-Prozess dienen.

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 der Zukunft:

Ihr Ansprechpartner bei Drees & Sommer:



Sven Mylius



Elanur Kargi

Drees & Sommer New Work – User-Centric Consulting and Design

workplace@dreso.com

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.dreso.com/new-work

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

Als führendes international tätiges Planungs- und Beratungsunternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart begleitet Drees & Sommer private und öffentliche Bauherren sowie Investoren seit über 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 mehr als 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an weltweit 51 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 die Nutzer:innen in den Mittelpunkt.

Was macht eigentlich die Abteilung „New Work – User-Centric Consulting and Design“ von Drees & Sommer SE?

Wir konzipieren, optimieren, planen, realisieren und organisieren neue Arbeitswelten. So machen wir die Kultur von Unternehmen und Institutionen räumlich erlebbar. Mit mehr als 220 Enthusiasten an 15 Standorten in Deutschland begleiten wir unsere Kundinnen und Kunden über alle Leistungsphasen hinweg in wertschätzender Partnerschaft.

Unsere Schwerpunkte liegen in den folgenden Themen:

- > New Work Transformation
- > Brand Experience
- > Workplace Consulting
- > Move Management
- > Interior und Workplace Design

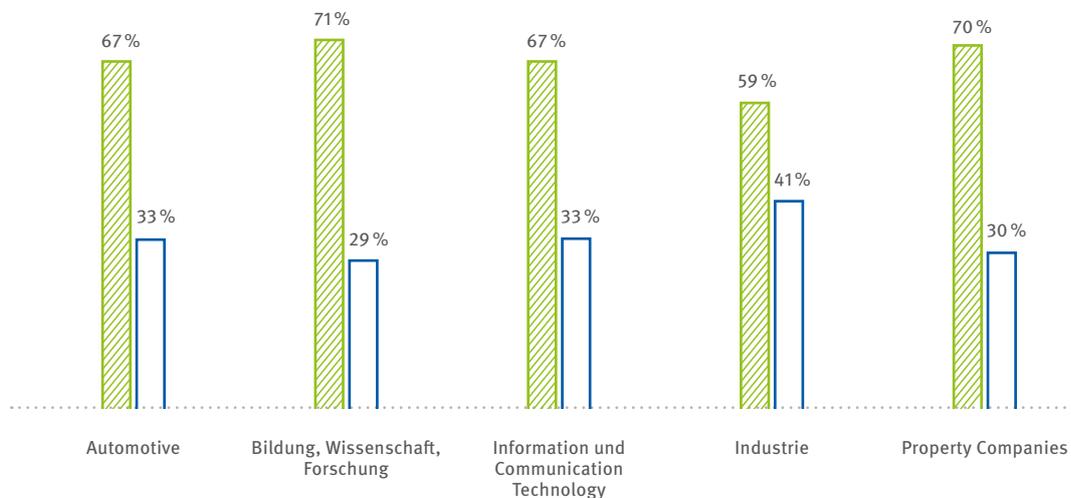
Zusätzliche Erkenntnisse

Desksharing Ratio nach Branchen

Ratio:

Branche:	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	2	3	4
Automotive			14 %		14 %		29 %		29 %	14 %		
Aviation und Aerospace			50 %							50 %		
Bildung, Wissenschaft, Forschung				16 %	34 %					50 %		
Energy				50 %						50 %		
Finance					66 %	17 %		17 %				
Lifescience		25 %	50 %							25 %		
Dienstleistung	33 %				34 %			33 %				
Öffentliche Hand	50 %		50 %									
Information and Communication Technology (ICT)		8 %	17 %	25 %	34 %			8 %		8 %		
Industrie				33 %	12 %		22 %			22 %	11 %	
Property Companies		17 %	17 %		17 %	17 %				16 %		16 %
Gesamtergebnis	4 %	6 %	14 %	13 %	25 %	3 %	6 %	4 %	4 %	18 %	3 %	1 %

Branchenvergleich der Nutzung des Desksharing-Prinzips



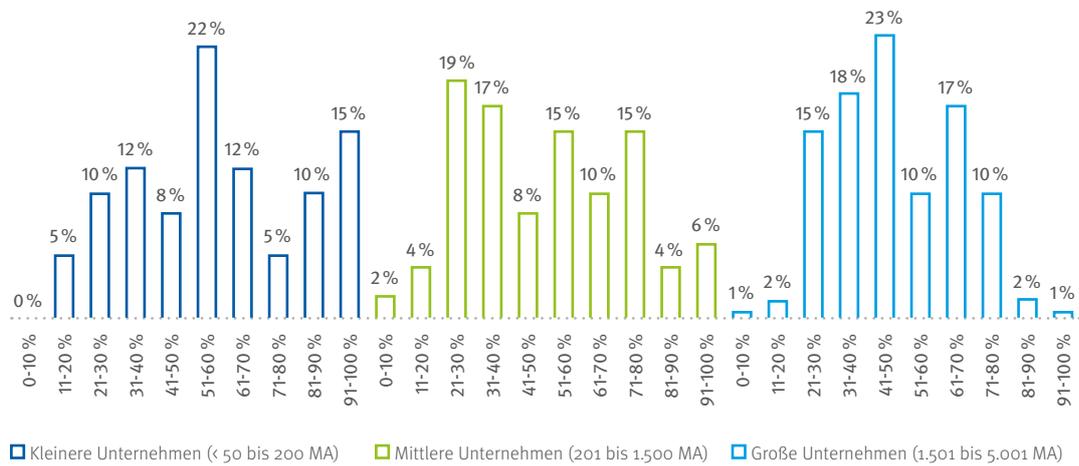
▨ Heute: Nutzung des Desksharing-Prinzips
 ▢ Heute: keine Nutzung des Desksharing-Prinzips

Auslastung der Arbeitsplätze in den unterschiedlichen Branchen

Auslastung:

Branchen:	0-10 %	11-20 %	21-30 %	31-40 %	41-50 %	51-60 %	61-70 %	71-80 %	81-90 %	91-100 %
Automotive	0 %	0 %	17 %	25 %	8 %	8 %	25 %	17 %	0 %	0 %
Bildung, Wissenschaft, Forschung	0 %	0 %	43 %	7 %	14 %	21 %	7 %	7 %	0 %	0 %
Industrie	4 %	4 %	19 %	11 %	7 %	11 %	7 %	15 %	7 %	15 %
Information and Communication Technology (ICT)	5 %	5 %	24 %	29 %	14 %	5 %	10 %	5 %	0 %	5 %
Property Companies	0 %	4 %	0 %	4 %	17 %	9 %	30 %	17 %	9 %	9 %

Wie hoch schätzen Sie die Auslastung Ihrer Arbeitsplätze?



IMPRESSUM

Drees & Sommer SE
New Work – User-Centric Consulting and Design
Obere Waldplätze 12
70569 Stuttgart
Telefon +49 711 1317-2449
info@dreso.com
www.dreso.com

© Drees & Sommer 2022

BILDNACHWEISE

Seite 7: @Yvonne Vorkötter
Seite 9: @Yvonne Vorkötter
Seite 12: @Peter Neusser
Seite 16: @Peter Neusser
Seite 19: @Peter Neusser

Stand: 10.2022