

Das Office von morgen



Überblick

Seit Beginn der globalen Pandemie wurde die Gesellschaft weltweit mit einer Reihe von Veränderungen konfrontiert. Es gab Verschiebungen im Kaufverhalten der Verbraucherinnen und Verbraucher, Unterbrechungen der globalen Lieferkette, enormen Druck auf die Gesundheitssysteme und innerhalb weniger Tage waren komplexe Übergänge zur Arbeit aus dem Homeoffice umzusetzen.

Die Unternehmen haben in Echtzeit reagiert, von Tag zu Tag neu geplant und schnelle Problemlösungen umgesetzt, um kurzfristig durchzuhalten. Nach zwei Jahren zeichnet sich nun ein Ende der Pandemie ab und viele Unternehmen sind endlich in der Lage, langfristige Strategiepläne zu entwerfen.

Mein Bereich bei DLL ist für alle bürospezifischen Themen zuständig. In den drei Jahrzehnten meiner Tätigkeit in der Imaging- und Bürotechnologiebranche habe ich nie zuvor eine solche Zeit des Umbruchs erlebt. Damit will ich nicht sagen, dass das Präsenzbüro eine Erscheinung der Vergangenheit ist – ganz im Gegenteil. Lange vor 2020 gab es bereits vorausschauende Unternehmen, die einen menschenorientierten Ansatz für ihre Büros verfolgten: Räume schaffen, die optimal für Kreativität, Ruhe, Konzentration, Teamarbeit, Innovation und Zusammenarbeit geeignet sind. Inzwischen konnten viele dieser Unternehmen leichter zu einer Hybrid-Arbeitsstruktur übergehen, da ihre Büros den Beschäftigten mehr bieten als nur einen Schreibtisch, einen Computer und einen Drucker. Damit Beschäftigte im Büro einen Mehrwert gegenüber der Arbeit aus dem Home-Office erhalten, müssen sie Zugriff auf herausragende Technologien vorfinden, attraktive und die Zusammenarbeit fördernde Räume, Annehmlichkeiten, Werkzeuge und Ressourcen, die im Home-Office nicht so leicht zugänglich sind. Anders gesagt: Das Büro ist nicht mehr einfach nur ein Arbeitsplatz, sondern muss zum Bestimmungsort werden.

Im vorliegenden Whitepaper untersuchen wir die historische Bedeutung des Büros, die Auswirkungen der pandemiebedingten Home-Office Tätigkeit und die Möglichkeiten, wie Unternehmen Präsenzbüros am besten nutzen können, ohne ihre für das Unternehmenswachstum benötigte Kraft zu verschleudern. Ich hoffe, die folgenden Informationen treffen auf Ihr Interesse, und freue mich auf Ihre Rückmeldungen und Fragen an unser Team, dessen Kontaktdaten Sie am Ende dieses Dokuments finden.

Mit freundlichen Grüßen



Bob Hunter
Global President
Office Equipment

Die Rolle des Büros vor der Pandemie

Von einem Tag
auf den anderen,
nahezu in einer Art
Paralleluniversum,
wurde die zweite
Märzwoche 2020 zu
einem Wendepunkt
in der Büro- und
Arbeitskultur.

Im Zeitalter v. C. (vor COVID) waren Büros die zentrale Institution für Unternehmensentwicklung, Personalgewinnung, Schulung, Management, Strategie und viele weitere Geschäftsprozesse. Von einem Tag auf den anderen, nahezu in einer Art Paralleluniversum, wurde die zweite Märzwoche 2020 zu einem Wendepunkt in der Büro- und Arbeitskultur.

Will man die zukünftige Rolle des Büros beurteilen, muss man seine Ursprünge und Entwicklung betrachten. Schauen wir ganz weit zurück ins alte Rom, wo das erste Büro unter der Bezeichnung [Tabularium](#)¹ eingerichtet und zur Lagerung von Staatsarchivdokumenten wie Urkunden, Gesetzen und Verträgen genutzt wurde. Ende des 18. Jahrhunderts begannen Angehörige der freien Berufe wie Rechtsanwälte, Politiker und andere Staatsdiener damit, ihre Tätigkeit eher von zentralen Stellen aus als im heimischen Arbeitszimmer auszuüben, insbesondere in großen Städten wie London, wo [The Old Admiralty Office](#)² entstand. Die Bedeutung des Büros wuchs stetig an. Ende des 20. Jahrhunderts entwickelte sich allmählich das traditionelle Büro, wie wir es heute kennen. Ab den 1940er Jahren tauchte das Konzept des ‚Open Office‘ auf, das mancher dem [Design of the SC Johnson Headquarters](#)³ in Wisconsin (USA) von Frank Lloyd Wright zuschreibt.

Dem Büro wurde nun immer mehr Bedeutung dafür zugeschrieben, Top-Talente zu gewinnen und zu binden, eine Umgebung für optimale Effizienz und eine echte Unternehmensmarke zu schaffen. Nur wenige Unternehmen erreichten dabei ein Niveau wie Google. Google schuf Büros, die Raum für alle Elemente der menschlichen Arbeitserfahrung eröffneten, von Bereichen für Zusammenarbeit bis hin zu Ruhebereichen, bester Technologie, Mahlzeiten am Standort, Fitness-Centern und nicht arbeitsbezogenen Aktivitäten wie internen Sportangeboten, Kunstprogrammen und – natürlich – der Möglichkeit, den Hund an den Arbeitsplatz mitzubringen. Diese Büro-Philosophie zahlte sich aus: Allein 2019 wurde Google laut dem [Reputation Institute](#)⁴ zum Arbeitsplatz Nummer Eins erklärt, von [Comparably](#)⁵ für die beste Unternehmenskultur prämiert und rangierte laut [Glassdoor](#)⁶ unter den Top-Ten-Arbeitsplätzen.

Im Lauf der Zeit hat sich die Rolle des Arbeitsplatzes verändert und seine Gestaltung hat sich weiterentwickelt. Vom Aktenlager zum Einzelbüro, zu ‚Cubicles‘ – geschachtelten Großraumbüros – und offenen Arbeitsbereichen bis hin zu hundefreundlichen Bereichen für die Zusammenarbeit. Bis 2020 war das Präsenzbüro eine Hauptfigur in der Geschichte der Arbeit. Doch mit COVID-19 erfuhr die Geschichte eine Wendung und das Home Office rückte in die Mitte des Geschehens.

Home-Office als Auswirkung der Pandemie

Die Pandemie bewirkte einen grundlegenden Umbruch in der Rolle der Arbeit im Leben der Beschäftigten und änderte die Erwartungen der Arbeitgebenden. Die lang andauernde Phase der Tele- und Hybrid-Arbeitsszenarien zwang die Unternehmen dazu, ihre Prozesse und Verfahren neu zu definieren, um in einer historischen Gesundheitskrise voranzukommen. In diesem Abschnitt untersuchen wir, wie die Pandemie das Verhältnis zwischen Beschäftigten, Arbeitgebenden und dem Arbeitsplatz verändert hat.

1. http://www.museicapitolini.org/en/collezioni/percorsi_per_sale/tabularium

2. <https://digitaltrade.blog.gov.uk/2022/02/15/old-admiralty-building-past-present-and-future-workplace/>

3. <https://www.commercialcafe.com/blog/brief-history-open-office-concept/>

4. <https://www.businesswire.com/news/home/20190725005084/en/Google-Retains-Rank-as-World%E2%80%99s-Most-Reputable-Employer-in-Reputation-Institute%E2%80%99s-2019-Global-Workplace-100-Study>

5. <https://www.fastcompany.com/40502370/can-you-guess-which-tech-company-has-the-best-corporate-culture>

6. https://www.glassdoor.com/Award/Best-Places-to-Work-2019-LST_KQ0.24.htm

Forschungsergebnisse zeigen, dass Beschäftigte während der Pandemie durch geringere arbeitsbezogene Ausgaben pro Monat etwa 500 Dollar gespart haben.

Quelle: Gartner, Inc.

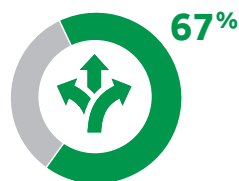
Vermutlich wird sich durch die Analyse der psychologischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie Stoff für Jahrzehnte der Forschung ergeben. Im Arbeitskontext müssen wir die Auswirkung der Arbeit aus dem Home-Office und der Isolation vom traditionellen Arbeitsplatz sowie die Rolle der Technologie betrachten. Beschäftigte und Arbeitgebende haben zahlreiche Vorteile der neuen Arbeitsumgebung erkannt. Beschäftigte freuten sich über den kurzen Weg zur Arbeit, in die Küche, geringere Ausgaben für Dinge wie Benzin, größere Flexibilität und, in manchen Fällen, eine bessere Work-Life-Balance. „Forschungsergebnisse zeigen, dass Beschäftigte während der Pandemie durch geringere arbeitsbezogene Ausgaben pro Monat etwa 500 Dollar gespart haben.“⁷

Obwohl jedoch so mancher einen gewissen Komfort und Produktivität im Home-Office gefunden haben, machten Andere die gegenteilige Erfahrung. Drastische Auswirkungen auf seelische Gesundheit, Burnout und eine gestörte Work-Life-Balance waren festzustellen. All diese Faktoren haben Einfluss darauf gehabt, wie erfolgreich Beschäftigte und Arbeitgebende durch die Pandemie gekommen sind.

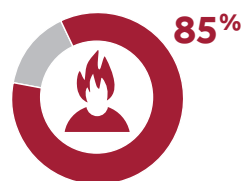
1. Personalfuktuation höher als üblich

Die Erfahrung in der Arbeit aus dem Home-Office ließ bei Beschäftigten wie ein Katalysator die Frage nach dem eigentlichen Zweck der Arbeit aufkommen. Es entstand ein deutliches Gefälle zwischen den Erwartungen von Beschäftigten und Arbeitgebenden, was weltweit zu einer historisch hohen Personalfuktuation führte. In früheren Jahren begegneten die Unternehmen der Fluktuation durch „Reparatur dessen, was kaputt ist“ und gestalteten reaktiv die Arbeitserfahrung für Beschäftigte neu, indem sie mehr berufliche Entwicklungschancen, höhere Vergütung und mehr Anerkennung anboten. Diese traditionellen Mittel der Personalbindung zeigten jedoch in einer post-pandemischen Wirtschaft nicht mehr dieselbe Wirkung. Entfremdung von Werten, neue Lebensziele, verschwommene Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und Burnout – dies sind nur einige der heutigen Haupttriebfedern für Fluktuation. Der Wandel am Arbeitsplatz hat dazu geführt, dass Beschäftigte ihre Prioritäten neu bewerten, wobei persönliche Werte eine größere Rolle spielen. Gartner⁸ ermittelt folgende Zahlen:

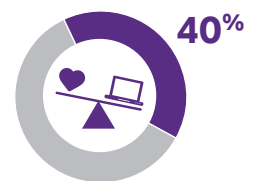
Telearbeit: Auswirkungen bei Beschäftigten



Höhere Erwartung an Arbeitsflexibilität



Erhöhtes Auftreten von Burnout



Verschlechterung der Work-Life-Balance

Quelle: Gartner, Inc.

Beschäftigte suchen heute nach beruflichen Möglichkeiten, bei denen ihr individueller Bedarf besser berücksichtigt wird und die Unternehmen besondere Zusatzleistungen bieten. Gleichzeitig fühlen sich die Beschäftigten ihrem Unternehmen im Vergleich zu früher weniger verbunden. Wer von zu Hause aus arbeitet, findet leichter die Zeit, nach neuen Aufgaben zu suchen, wenn der aktuelle Arbeitgeber den eigenen Werten nicht entspricht. Die vorgenannte Gartner-Studie zeigt sogar, dass 41% der Beschäftigten auf der Suche nach neuen Aufgaben an erster Stelle außerhalb des bisherigen Unternehmens suchen.

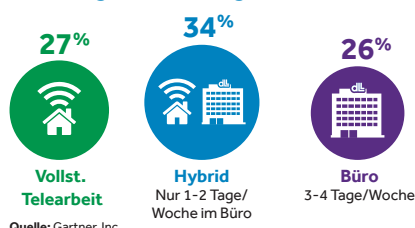
7. Quelle: Gartner, Inc. | Future of Work Reinvented: Human-Centric Work Design, März 2022

8. Quelle: Gartner, Inc. | Why Employees Are Leaving: A Framework to Understand Attrition, Oktober 2021

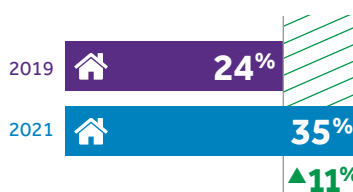
2. Sicht der Beschäftigten auf die Rückkehr zum Arbeitsplatz

Nach zwei Jahren zu Hause könnte man glauben, dass vielen die Aussicht auf die Rückkehr ins Präsenzbüro des Unternehmens verlockend erscheint. Dies mag für Einige stimmen, jedoch nicht für alle. Tatsächlich hat die Zurückhaltung bei der Rückkehr zum Vollzeit-Büro mit der sich weiter verändernden Sichtweise der Beschäftigten zugenommen. Hybrid-Arbeitsszenarien gewinnen immer mehr an Beliebtheit, da sie einen Ausgleich für die unterschiedlichen Vorlieben der Beschäftigten in Bezug auf Büropräsenz und/oder Arbeit von zu Hause anbieten können. Neue Technologien wurden eingeführt um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten von jedem beliebigen Ort aus gleichermaßen beitragen und Geschäftsentscheidungen beeinflussen können. Die Gartner-Studie ermittelt folgende Zahlen:⁹

Bevorzugte Arbeitsorganisation*



Home-Office bevorzugt



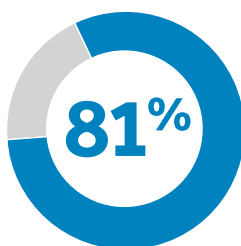
Online-Sitzungen bevorzugt



*Die fehlenden 13% wollen nur wenige Male pro Monat oder nie von zu Hause aus arbeiten"

Es ist unnötig zu sagen, dass die Beschäftigten die geeignete Infrastruktur, Technologie und Flexibilität zum Arbeiten in allen Umgebungen verlangen, sei dies im Präsenzbüro oder im Home-Office. Laut der Gartner-Studie¹⁰ wird dies die Unternehmen zwingen, eine dezentralisierte Unternehmensinfrastruktur („Distributed Enterprise“) einzurichten, um eine konsistente Arbeitserfahrung über alle Szenarien hinweg – Hybrid, Präsenzbüro, Home-Office und mobiles Arbeiten – herzustellen und dabei gleichzeitig Produktivität, Motivation und eine ganzheitliche Büroerfahrung zu wahren. Ohne die erforderlichen Werkzeuge neigen Beschäftigte eher dazu, nach Aufgaben außerhalb ihres Unternehmens zu suchen. Die Gartner-Studie¹¹ hat ermittelt, dass 55% der Beschäftigten angeben, dass die Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts einen entscheidenden Faktor bei ihrer zukünftigen Laufbahn darstellt.

Google-Beschäftigte, die sich darauf freuen, drei Tage pro Woche ins Präsenzbüro zurückzukehren (nach Aufforderung ihrer Vorgesetzten):



Quelle: Comparably

3. Pionier-Unternehmen bei Hybridstrukturen

Globale Unternehmen wie Microsoft, Google und Amazon sind nur drei von zahlreichen führenden Unternehmen, die schon seit Jahren einen menschenorientierten Ansatz verfolgen und weiterhin mit hybriden Strukturen Erfolge erzielen. Selbst mitten in der „Great Resignation“, der großen Kündigungswelle, bleibt Google bei der Personalbindung unter den obersten 5% ähnlich großer Unternehmen, und 81% der Beschäftigten freuen sich laut [Comparably](#)¹² darauf, jeden Tag zur Arbeit zu gehen. Diese Statistikangaben wurden veröffentlicht, nachdem die Google-Führung die Beschäftigten zur Rückkehr ins Präsenzbüro an drei Tagen pro Woche aufgefordert hat.

Wie war dieser Erfolg möglich? Google hat strategisch einen unkonventionellen Arbeitsplatz entworfen, „[um Kreativität zu stimulieren und letztlich soziale Interaktion zwischen Mitgliedern strukturell nicht verbundener Teams zu fördern.](#)“¹³ Das Unternehmen konzentriert seine Kultur mehr auf die Beschäftigten als auf das Geschäft, um die Philosophie des „Leben bei Google ist mehr als Arbeit“ umzusetzen. Dies wird durch die Bereitstellung der entsprechenden Annehmlichkeiten erreicht: Bequeme, die Zusammenarbeit fördernde Räume und insbesondere die geeignete Bürotechnologie, die das Präsenzbüro zu dem Ort macht, an dem man die Arbeit am effektivsten erledigen kann. Das Bürodiesign wurde entwickelt, um Präsenzsitzungen zu fördern, Innovation anzuregen und eine moderne technologische Infrastruktur zu bieten.

9. Quelle: Gartner, Inc | Make Hybrid Meetings Successful, 2021

10. Quelle: Gartner, Inc | Research Connections: Enabling Technology for Human-Centric Hybrid Workplaces, 2021

11. Quelle: Gartner, Inc | 3 Hybrid Work Challenges Driving Employee Fatigue, März 2021

12. <https://www.comparably.com/companies/google/retention>

13. <https://www.workspacedesign.co.uk/what-can-we-learn-from-googles-offices-about-workplace-design/>



Die Büros bei Google wurden zu einem offenen und angenehmen Arbeitsumfeld entwickelt, einer Zentrale für die Beschäftigten, um effizient gemeinsam innovativ zu sein. Google steht mit diesem hybriden Ansatz nicht alleine, hat jedoch eine Art Wegweiserfunktion für andere Unternehmen übernommen, die den Prozess einer Neudefinition ihrer Büros zur Bereitstellung ähnlicher Erfahrungen und Ressourcen eingeleitet haben.

Zukunft des Präsenzbüros

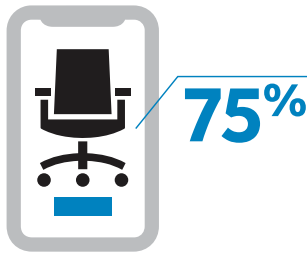
Angesichts nachlassender Einschränkungen und der Pläne vieler Unternehmen zur Rückkehr ins Büro, ist der Wert eines Büroraums in Präsenz und dessen Bedeutung für die Beschäftigten nicht zu unterschätzen. Es ist selbstverständlich, dass die Zukunft des Präsenzbüros mehr als eine Renovierung erfordern wird. Erforderlich ist eine technologische Infrastruktur, die jeden individuellen Bedarf aller Beschäftigten auf allen Organisationsebenen mit Flexibilität und Autonomie decken kann. Was genau sollten Führungskräfte also bedenken, wenn sie einen Büroraum schaffen wollen, in dem Beschäftigte sich entfalten können? Die Antwort auf diese Frage fällt von Unternehmen zu Unternehmen selbstverständlich unterschiedlich aus, aber alle werden der Forderung zustimmen, dass das Büro ein Bestimmungsort sein muss, an dem den Beschäftigten Werkzeuge und Ressourcen zur Verfügung stehen, die sie im Home-Office nicht finden. Es muss eine Atmosphäre herrschen, die Kreativität, Effizienz, Gemeinschaft und Innovation fördert und gleichzeitig das persönliche Wohlbefinden der Beschäftigten in den Vordergrund rückt. Nachstehend werden diese Faktoren näher beleuchtet.

Sicherheit

Funktionierende Prozesse, Ausrüstung und Technologie für Gesundheit und Sicherheit sind angesichts der hohen Priorität des Wohlbefindens der Beschäftigten im Unternehmen unverzichtbar. Dies erfordert Technologien zur Kontaktnachverfolgung, verschiedene Hygienevorrichtungen in jedem Bürobereich und kontaktlose Technologien für Gebäudeeingänge und Check-In-Automaten. Da sich COVID-19 über die Luft überträgt, wird ein besonderes Augenmerk auf Luftzirkulation und Filtersysteme gelegt, die eine angemessene Belüftung zur Bekämpfung schädlicher Verunreinigungen der Luft¹⁴ in allen Büros ermöglichen. Dies verbessert nicht nur die Arbeitserfahrung, sondern stellt auch das persönliche Wohlbefinden und die Sicherheit der Beschäftigten ins Zentrum der menschenorientierten Bürogestaltung.

14. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/ventilation.html>

CRE-Manager, die Apps
zur Platzreservierung
einführen sollen:



Quelle: Gartner, Inc.

Technologie zur Platzreservierung

Hotel-Deskings, gemeinsam genutzte Arbeitsplätze und Bereiche für die Zusammenarbeit haben sich bei der erfolgreichen Umsetzung hybrider Arbeitsstrategien als beliebte Komponenten erwiesen. Es wird erwartet, dass sich „der Prozentsatz von Beschäftigten an gemeinsam genutzten Arbeitsplätzen bis 2023 auf über 40% verdoppeln wird.“¹⁵ Dies erfordert geeignete Technologien wie Apps zur Platzreservierung und Geräte wie Monitore und Smart Boards, um die Anzahl der Beschäftigten, die zu einer bestimmten Zeit im Büro arbeiten, leichter verwalten zu können. Solche Technologien senken den Verwaltungsaufwand und sorgen dafür, dass Beschäftigte ihre Bürozeiten effizient und zuverlässig planen können. 75% der Manager im Bereich Corporate Real Estate (CRE) wollen schon bald Apps zur Platzreservierung einführen. Diese Technologie ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Priorisierung der Platzplanung, Prognose, Echtzeit-Nutzung und vieles mehr.

Büromöbel

Aus der neuen Blaupause für das Büro ergibt sich ein erhöhter Bedarf für unterschiedliche Arten von Büromöbeln. Es ist erwiesen, dass es der Gesundheit abträglich ist, acht Stunden am Tag am Schreibtisch zu sitzen¹⁶. Mit geeigneten ergonomischen Möbeln, die das Stehen und Bewegen im gesamten Büro fördern, lässt sich eine bequemere Büroerfahrung und mehr Produktivität erreichen.¹⁷ Büros sollten also mit Möbeln wie Stehtischen, Lounge-Möbeln, ergonomischen Bürostühlen, Meeting-Bereichen und Einzel-Büroboxen ausgestattet werden. Durch Hybrid-Szenarien entsteht auch eine weitere Herausforderung: der Bedarf an persönlichem Stauraum bei der Arbeit, insbesondere in gemeinsamen Bereichen. Mit steigender Verbreitung gemeinsam genutzter Arbeitsplätze sind die Zeiten der Schreibtischlagerung von persönlichem Eigentum wie Ladegeräten, Reisetaschen und Wechselkleidung vorbei. Die Beschäftigten benötigen einen Ort, um arbeitsbezogene und persönliche Dinge unterzubringen. Als beste Lösung für diese Art von Raum für Beschäftigte erweisen sich Schließfächer.

Ausstattung und Zubehör

In einer hybriden Arbeitsumgebung müssen Beschäftigte, zu Hause wie im Büro, die neueste Büroausstattung und Technologie zur Verfügung stehen. Dazu gehören Laptops, Multifunktionsdrucker, professionelle audiovisuelle Technik, Zweitbildschirme, Beleuchtung für optimale Produktivität, Docking-Stationen und mehr. Für produktives und erfolgreiches Arbeiten unabhängig vom Aufenthaltsort ist es unbedingt erforderlich, die Beschäftigten mit diesen Büroeinrichtungen zu versorgen und ihnen Mittel bereitzustellen, nach Bedarf zusätzliche Technologie für ihren Arbeitsplatz zu erwerben.

Auch innerhalb des Präsenzbüros ist es unverzichtbar, geeignete Besprechungslösungen wie Videokonferenzraumsysteme und Bildschirme in Besprechungsbereichen vorzusehen, um eine integrative Arbeitserfahrung für alle Beschäftigten ungeachtet ihres Arbeitsortes zu ermöglichen. Dies kann über das Angebot eines „Meeting-Room-as-a-Service“¹⁸ erreicht werden, wobei geeignete Gesamtlösungen vom Design über die Ausstattung bis hin zu zusätzlichen Infrastrukturen bereitgestellt werden können. Geeignete flexible Finanzierungslösungen können helfen, diese High-Tech-Kollaboration für alle, ohne größere Kapitalinvestitionen umzusetzen. Laut der genannten Gartner-Publikation gehört dazu auch professionelle Audio- und Video-Hardware wie Mikrofone, die darauf ausgelegt sind, die Stimmen aller Teilnehmenden im Raum zu erfassen, ergänzt durch Hardware zur Geräuschreduzierung. Die AV-Technologie kann auch in offenen Bereichen zur Zusammenarbeit eingesetzt werden, wo Hardware wie die Poly Studio X-Serie mit Audio Fencing Umgebungsgeräusche eines bestimmten Bereichs ausblenden kann.

15. Quelle: Gartner, Inc | 5 Ways Shared Seating Will Change the Workplace, April 2021

16. <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/expert-answers/sitting/faq-20058005#:~:text=Any%20extended%20sitting%20%E2%80%94such%20as%20at%20a,risks%20of%20dying%20posed%20by%20obesity%20and%20smoking.>

17. <https://www.allaroundmoving.com/what-sets-ergonomic-furniture-apart-from-regular-office-furniture/>

18. Quelle: Gartner, Inc | Video-Enable Meeting Rooms for Collaboration Equity in Hybrid Workplaces, Dezember 2021

Auch digitale Whiteboards gehören dazu, die eine Interaktion mehrerer Teilnehmender ermöglichen, und sogar eine Videokamera-Hardware, die Teilnehmende im Raum für die externen Teilnehmenden in ein eigenes Fenster überträgt, wie die Gartner-Publikation berichtet.

Cloubasierte Technologien und IT-Infrastruktur

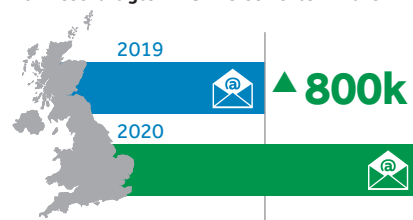
Der Einsatz geeigneter cloubasierter Technologien für Fernwartung, Management, Sicherheit und Support sind wichtige Elemente, denen Priorität einzuräumen ist, da hybride Arbeitsszenarien zur Standard-Realität werden. Dazu gehören cloubasierte Druckdienste für ein besseres Geräte- und Druckmanagement mit mehr Transparenz bezüglich der Gerätenutzung, während proaktiv vorhersehbarer Support bei Bedarf zur Verfügung gestellt wird. Einige Unternehmen investieren kräftig in die Cloud, das Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) und Datenanalysen, um Serviceleistung, Servicebetrieb und Support vor Ort¹⁹ auszubauen und so eine noch bessere Dienstleistungsqualität zu erzielen.

Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Präsenzbüro

Die Bedeutung der Richtlinien zu Umweltschutz, Sozialem und Unternehmensführung haben an Bedeutung hinzugewonnen und beeinflussen die Kaufentscheidungen der Verbraucherinnen und Verbraucher mehr als je zuvor.²⁰ Laut dem [Sixth Carbon Report](#)²¹ des Committee for Climate Change ist die Anzahl der von Beschäftigten in Großbritannien verschickten E-Mails von 2019 bis 2020 aufgrund von der Tätigkeit im Homeoffice um über 800.000 angestiegen. Dies entspricht [etwa dem Kohlenstoffemissionswert von etwa fünf Transatlantikflügen](#)²².

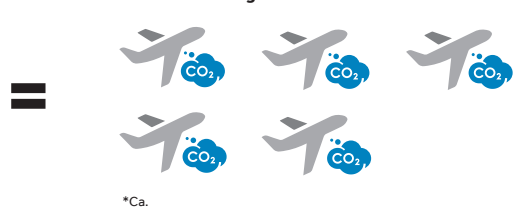
Auswirkungen der Telearbeit auf die Umwelt

Von Beschäftigten in GB verschickte E-Mails



Quelle: SNC-Lavalin

Kohlenstoffemissionswert von fünf Transatlantikflügen*



Bei der Entwicklung ihrer Pläne für Hybrid-Szenarien müssen Unternehmen unbedingt darauf achten, die Umweltauswirkungen ihrer Beschäftigten, Prozesse und Technologien einzubeziehen. Zu den Überlegungen gehören die Umsetzung verschiedener Nachhaltigkeitsprogramme, der Austausch weniger energieeffizienter Geräte wie alter Multifunktionsdrucker, der Einsatz energiesparender Beleuchtung und von Recyclingpapier und die Förderung eines Bewusstseins für Co²-neutraler Verhaltensweisen bei den Beschäftigten.

Im März 2022 hat eine Umfrage von DLLs größtem Bürotechnologiepartner in den USA ermittelt, dass die Nachhaltigkeit eine wichtige Marktchance für ihre Unternehmen darstellt, die Lösungen erfordert, die für alle Beteiligten funktionieren. Verantwortungsvolles Handeln von Unternehmen wurde neben den Wünschen und Erwartungen der Kunden als wichtige Priorität erkannt. Dies kann etwa mit der Einführung von Kundenprogrammen zum Recycling von Tonerkartuschen und zu Programmen zum Recycling von Kartons und Füllmaterialien umgesetzt werden. Eine Sache ist völlig klar: Um in der heutigen Unternehmenswelt zu bestehen, ist die Einführung umweltfreundlicher Prozesse und Verfahren an jedem Punkt im Produktlebenszyklus eine unverzichtbare Voraussetzung für zukünftigen Erfolg.

19. Quelle: IDC | #US48920922 | Enabling a New Print Services Model for the Hybrid Workforce, März 2022

20. Quelle: ELFA | THE ESG IMPERATIVE, Understanding the Opportunities for the Equipment Leasing and Finance Industry.

21. <https://www.theccc.org.uk/publication/sixth-carbon-budget/>

22. [How can the hybrid working environment be sustainable for employees and the planet? – SNC-Lavalin \(snclavalin.com\)](#)

Fazit

Die Pandemie hat einen grundlegenden Umbruch bei den Erwartungen der Beschäftigten und ihren Anforderungen an ihre Arbeitsumgebung bewirkt. Bei der Entwicklung ihrer Zukunftsstrategien für das Präsenzbüro müssen Unternehmen erkennen, dass der „menschenorientierte“ Ansatz bei der Blaupause für das neue Büro in absehbarer Zukunft die Erwartungen der Beschäftigten prägen wird. Die Gestaltung des Arbeitsplatzes von Morgen spielt für die Beschäftigten von Morgen eine zentrale Rolle. Die Branche der Büroausstattung und Bürotechnologie muss sich daher weltweit auf diese Entwicklung vorbereiten:

1. Erweiterung des Produktportfolios auf neue Arten von Büroausstattung und Bürotechnologie, die im Hinblick auf die Blaupause für das neue Büro unverzichtbar sind.
2. Einführung eines beratungsorientierten Verkaufsansatzes um sicherzustellen, dass Sie als Geschäftspartner die menschenorientierten Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen und die Kunden bei jedem einzelnen Schritt des Prozesses begleiten.
3. Gestalten Sie Ihren Ansatz flexibel. Die beiden letzten Jahre haben unserer Branche deutlich gezeigt, dass man nah an aktuellen Trends, an den Kunden, an ihrem Bedarf und der am besten für sie geeigneten Technologie dranhängen muss.



Möchten Sie mehr darüber wissen? Nehmen Sie noch heute Kontakt mit unserem Team auf:

[Global Office Equipment Kontaktformular](#)

Autor/innen:

Julianna Landolt

Global Strategic Marketing, DLL, Office Equipment Business Unit

Reuben Daniel

Marketing Communications Specialist, DLL, Office Equipment Business Unit

Herausgeberin:

Megan Yocum

Communications Business Partner, DLL

Veröffentlichungsdatum:

Mai 2022

Haftungsausschluss

- Das vorliegende Whitepaper dient ausschließlich der Information und keinerlei Ansprüche können daraus durch Sie oder jegliche Dritte, die Zugang dazu erhalten, hergeleitet werden. Es wird empfohlen, eigene Untersuchungen durchzuführen und in diese Untersuchungen auch DLL mit ihren Finanzierungslösungen und Dienstleistungen einzubeziehen..
- Weder DLL noch ihre Tochtergesellschaften, leitende Angestellte oder Angestellte übernehmen eine Haftung oder Verantwortung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen noch geben sie eine ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherung oder Gewährleistung in Bezug auf die in diesem Whitepaper enthaltenen Informationen.
- Aus den in diesem Whitepaper enthaltenen Informationen können keine Rechte abgeleitet werden. Inhalte dieser Publikation dürfen weder in Ihrer Gesamtheit noch in Teilen ohne vorherige schriftliche Genehmigung vervielfältigt, verbreitet oder übertragen werden. Ausgenommen hiervon sind nach dem Urheberrechtsgesetz zulässige Verwendungen. Für Genehmigungsanfragen wenden Sie sich bitte an die Marketingabteilung.
- Anfragen zur Zustimmungserteilung richten Sie bitte an die Autor/innen unter Verwendung der vorgenannten Kontaktdaten.
- © De Lage Landen International B.V. 2022. DLL® und DLL Financial Solutions PartnerSM sind Dienstleistungsmarken von De Lage Landen International B.V., Eindhoven, Niederlande – Mai 2022