



# STUDIE ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT 2018

GOLD-PARTNER



SILBER-PARTNER



BRONZE-PARTNER





# Arbeitsplatz der Zukunft: Technik und Kultur machen den Unterschied



Hans Königes,  
Ressortleiter Jobs & Karriere

Seitdem Microsoft in sein futuristisches Bürogebäude in München-Schwabing eingezogen ist, reißt der Besucherstrom nicht mehr ab. Allein in den ersten paar Monaten interessierten sich weit über 80.000 Besucher für Microsofts Entwurf der modernen Arbeitswelt. Der Softwarekonzern richtete sogar die Stelle eines Büroführers ein. Dieser „Experience Lead für neues Arbeiten“ führt die Besucher nicht nur durch die neuen Räumlichkeiten, er erklärt auch in Workshops – 500 gab es davon bereits –, wie seine Kollegen heute arbeiten. Das Beispiel zeigt, wie stark das Interesse am Arbeitsplatz der Zukunft oder auch Future Workplace heute ist.

Microsofts Geschäftsführung kann sich zu diesem gelungenen Aufbruch in die neue Arbeitswelt beglückwünschen. Für IT-Profis ist der größte Softwareanbieter damit noch attraktiver geworden, was angesichts der angespannten Situation am IT-Arbeitsmarkt, vor allem im Haifischbecken München, überaus wichtig ist. Und der Personalchef dürfte sich bestätigt sehen, wenn er diese Studie in der Hand hält. Wichtigstes Argument für die Einführung eines „modernen Arbeitsplatzes mit attraktiven Arbeitsbedingungen“ sind demnach die besseren Aussichten im „War for Talents“.

Doch die gleichen IT-Profis, die optimale Bedingungen für die vernetzte und agile Zusammenarbeit fordern, sind auch diejenigen, die Angst vor Veränderungen haben. Mit diesem Paradoxon fertigzuwerden ist eine große organisatorische und psychologische Herausforderung. „Die Mitarbeiter müssen mitgenommen werden“, heißt es immer so schön. Zuwendung, Kommunikation und vor allem Weiterbildung müssen Chefsache sein und im Unternehmen höchste Priorität genießen.

Wie diese Studie zeigt, ist das in den meisten Unternehmen inzwischen verstanden worden. Top-Manager legen größten Wert auf Kultur, Change-Management und vor allem auf optimale Lernbedingungen. Wenn das keine gute Nachricht für Bewerber und Mitarbeiter ist ...

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

Hans Königes  
Leitender Redakteur / Ressort Job & Karriere  
COMPUTERWOCHE / CIO

# Inhalt



Editorial

3



## Management Summary

Die Key Findings im Überblick .....	6
Die Key Findings im Einzelnen	
1. Wie steht es um die Strategie? .....	9
2. Arbeitsplatz der Zukunft – die Relevanz .....	10
3. Organisation und Technik .....	11
4. Fortschritt ist Chefsache .....	12
5. Statements zum Arbeitsplatz der Zukunft .....	14
6. Beteiligung der Mitarbeiter .....	15
7. Chancen versus Risiken .....	16
8. Was wirklich zählt .....	17

6



## Studiendesign

Studiensteckbrief .....	45
Stichprobenstatistik .....	46

44



## Die Studienreihe

Das Studienkonzept / Das Redaktionsteam .....	48
Unsere Autoren / Sales-Team / Projektmanagement / Gesamtstudienleitung .....	49
Vorschau .....	50

48



## Weitere Studienergebnisse

1. Mit IT-Ausstattung punkten.....	19
2. Status quo aus Sicht der Mitarbeiter.....	20
3. Die Wünsche der Mitarbeiter .....	22
4. Der Wandel der Arbeitsorte .....	24
5. Eine Frage der Technik .....	25
6. Führungsqualität, neu definiert.....	26
7. IT-Komponenten – Soll und Haben.....	28
8. Ziele für den Arbeitsplatz der Zukunft.....	30
9. Räume und Arbeit formen.....	31
10. WaaS – Workplace-as-a-Service .....	32
11. Digitale Assistenzsysteme .....	33
12. Externe Berater oder Eigenregie? .....	34
13. Druck auf die Arbeitsplätze.....	35

18



## Unsere Gold- und Silber-Studienpartner stellen sich vor

Cisco .....	40
United Planet.....	42

39



## Blick in die Zukunft

Der Arbeitgeber der Zukunft

36



## Kontakt/ Impressum

51

# Die Key Findings im Einzelnen





# 1. Wie steht es um die Strategie?

In den meisten Unternehmen folgt die Reise zum Arbeitsplatz der Zukunft einem strategischen Plan. Zwei Drittel der Firmen, die eine Strategie für den „Future Workplace“ verfolgen oder aktuell planen, binden diese in eine übergeordnete Digitalisierungsstrategie ein.

Über die Hälfte der Unternehmen verfolgt eine Strategie bei der Umsetzung neuer Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte. Diese teilen sich wiederum in unternehmensweite sowie abteilungsbezogene Ansätze auf. Und 15 Prozent der Befragten plant zumindest eine geordnete Vorgehensweise.

Fast jedes fünfte Unternehmen hat keine dedizierte Strategie für den Arbeitsplatz der Zukunft verabschiedet. Und bei den Firmen, die immerhin über eine solche Strategie verfügen oder sie planen, geben wiederum 17 Prozent der Befragten an, dass es noch keine allgemeine Digitalisierungsstrategie gibt. Dabei handelt es sich um überdurchschnittlich viele kleine Firmen beziehungsweise um Organisationen mit bescheidenem IT-Budget.

Interessanterweise gehen die Meinungen zwischen Top-Management und den Fach- beziehungsweise IT-Abteilungen auseinander: An die 60 Prozent der Top-Manager geben an, dass es eine Strategie für den Arbeitsplatz der Zukunft gibt, im Gegensatz zu jedem fünften IT-Manager und jeder fünften Führungskraft aus den Fachabteilungen. Fragt sich, wo sich da die Geister scheiden: Ist das Vorhandensein einer Strategie nur schlecht kommuniziert – oder wird etwa angezweifelt, dass es sich um ein strategisches Vorgehen handelt?

## Verfolgt Ihr Unternehmen eine dedizierte Strategie zur Umsetzung neuer Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte?

Angaben in Prozent. Basis: n = 630



# Weitere Studienergebnisse





# 1. Mit IT-Ausstattung punkten

Auch wenn der Arbeitsplatz der Zukunft ein wichtiges Mittel für die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern ist: Die meisten Büroarbeiter finden die Technik an ihrem Arbeitsplatz heute schon gelungen und sind zufrieden.

Drei Viertel der befragten Mitarbeiter sind einigermaßen bis sehr zufrieden mit der IT und der technischen Ausstattung ihres aktuellen Arbeitsplatzes. Nur gut sechs Prozent sind in puncto Technik absolut nicht zufrieden.

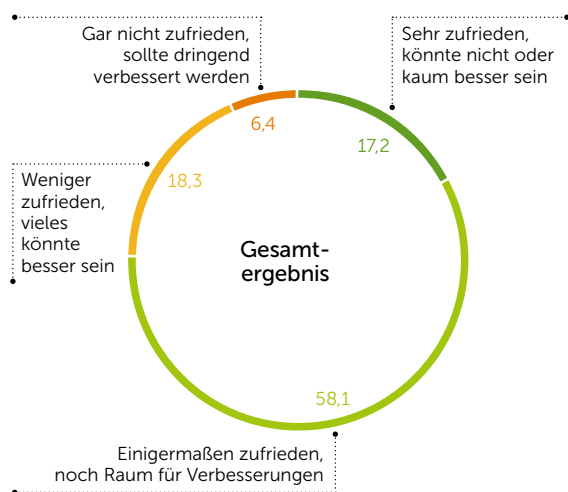
Bei kleineren Unternehmen mit weniger als 100 Kollegen steigt der Anteil der sehr Zufriedenen sogar auf 28 Prozent. Der Trend bestätigt sich auch, wenn man die Befragten nach der Höhe ihres IT-Budgets aufteilt: Mitarbeiter größerer Unternehmen sind tendenziell unzufriedener.

Auch bei den sonstigen Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes gibt es keine gravierende Kritik. Verbesserungspotenzial sehen die Büroarbeiter am ehesten bei den Möglichkeiten individueller Einstellungen sowie dem Wohlfühlambiente. Selbst hier sind aber nur gut 30 Prozent eher nicht bis gar nicht zufrieden.

## Mitarbeiterperspektive

Wie zufrieden sind Sie mit der IT und der technischen Ausstattung Ihres eigenen Arbeitsplatzes?

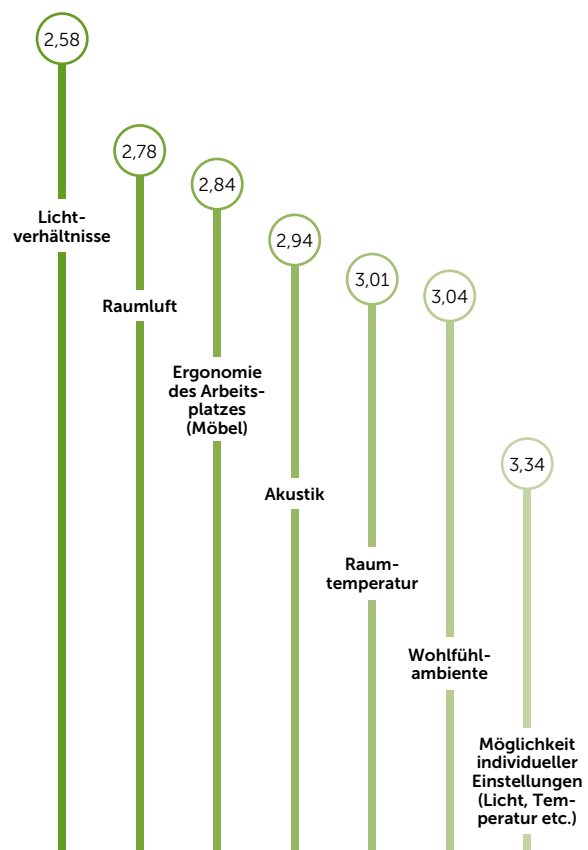
Angaben in Prozent. Basis: n = 344



## Mitarbeiterperspektive

Wie zufrieden sind Sie mit ihrem Arbeitsplatz, was die folgenden Rahmenbedingungen angeht?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 („Sehr zufrieden“) bis 6 („Gar nicht zufrieden“). Basis: n = 344





# Blick in die Zukunft





## Der Arbeitgeber der Zukunft

Müslis, Palmen, Alpakas, Muskeln, Metropolen und Live-Acts:  
Heute wird alles fotografiert und mit dem Rest der Welt geteilt.

Von Alexander Freimark

Der ehrlichste Indikator dafür, ob man selbst schon an einem Arbeitsplatz der Zukunft sitzt, ist 2018 vermutlich die Antwort auf die Frage: Würde ich meinen Büroarbeitsplatz ironiefrei in den sozialen Medien teilen? Wenn sich dann sogar der Arbeitgeber über die Schnappschüsse freut, ist das eigene Unternehmen relativ weit auf dem Weg zum Future Workplace.

Alle anderen Organisationen lösen erst allmählich die Bremsen und versuchen, den Abstand zur Spitze nicht zu groß werden zu lassen. Schließlich hat es sich herumgesprochen, dass ein moderner Arbeitsplatz eine starke Waffe im Kampf um Talente ist – bestehende und neue. Auch daher rangiert die Transformation zum Arbeitsplatz der Zukunft in vielen Unternehmen weit oben auf der Agenda. Vor allem das Top-Management hat sich das Thema auf die Fahnen geschrieben, wie die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie untermauern: In fast jedem dritten Unternehmen trägt die Geschäftsleitung auch die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung des Workplace-Wandels.

Schließlich sagte der Managementtheoretiker Peter Drucker schon vor Jahrzehnten: „Die Produktivität der Wissensarbeiter ist die größte Managementherausforderung des 21. Jahrhunderts.“ Um die von ihm angesprochenen „Knowledge Worker“ geht es hier – und die durch ihre Ansprüche ausgelösten Veränderungen. In einem FAZ-Interview berichtete die Personalchefin eines deutschen Konzerns im Sommer, dass man gerade dabei ist, die Präsenzkultur durch eine Ergebniskultur zu ersetzen. Ein löblicher Schritt, der aber auch zeigt, wo viele Unternehmen derzeit immer noch stehen. Und dabei sind Konzerne im Durchschnitt schon weiter als kleine Unternehmen, wie sich der Studie entnehmen lässt.

Leider wird es auch in fünf Jahren kein Patentrezept für die vielschichtige und komplexe Aufgabe geben, deren Facetten von der eingesetzten Technologie über Prozesse, Gebäude, Möbel und die Unternehmenskultur bis zur Führung reichen. Es gibt nicht den einheitlichen Mitarbeiter, sondern Auf-

# Studiendesign



# Studiensteckbrief

<b>Herausgeber</b> .....	COMPUTERWOCHE, CIO, TecChannel und ChannelPartner
<b>Studienpartner</b> .....	<b>Gold-Partner:</b> Cisco Systems GmbH
	<b>Silber-Partner:</b> United Planet GmbH
	<b>Bronze-Partner:</b> Dimension Data Germany AG & Co. KG HP Deutschland GmbH sipgate GmbH
<b>Grundgesamtheiten</b> .....	Oberste Verantwortliche von Unternehmen in der D-A-CH-Region: strategische (IT-)Entscheider im C-Level-Bereich und in den Fachbereichen (LoBs), IT-Entscheider und IT-Spezialisten aus dem IT-Bereich und Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen
<b>Methode</b> .....	Online-Umfrage (CAWI)
<b>Teilnehmergenerierung</b> .....	Stichprobenziehung in der IT-Entscheider-Datenbank von IDG Business Media; persönliche E-Mail-Einladungen zur Umfrage
<b>Gesamtstichprobe</b> .....	628 qualifizierte Interviews Stichprobe 1: Unternehmenssicht: 285 qualifizierte Interviews Stichprobe 2: Arbeitnehmersicht: 343 qualifizierte Interviews
<b>Untersuchungszeitraum</b> .....	19. bis 26. Juni 2018
<b>Fragebogenentwicklung</b> .....	IDG Research Services in enger Abstimmung mit den Partnern dieser Studie
<b>Durchführung</b> .....	IDG Research Services
<b>Technologischer Partner</b> .....	Questback GmbH, Köln
<b>Umfragesoftware</b> .....	EFS Survey Spring 2018