



Die Zukunft der Arbeit

Bericht

SHARP
Be Original.

EINFÜHRUNG



Rob Davis
Solutions & Services
Business Manager
bei Sharp Europe

Die Covid-19-Pandemie bestimmt noch immer unser tägliches Leben und hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Ein Großteil der europäischen Büroangestellten arbeitet seit mehr als einem Jahr ganz oder teilweise im Homeoffice. Mit der neuen Situation haben sich Technologien zur digitalen Zusammenarbeit in allen Unternehmen in Windeseile durchgesetzt.

In diesen unsicheren Zeiten müssen Unternehmen nach vorn blicken, um zu überleben. Sie müssen nicht nur antizipieren, wie sich die Bedürfnisse ihrer Kunden in den nächsten Monaten und Jahren verändern, sondern auch, wie sich die Entwicklungen auf ihre Angestellten auswirken.

Bei Sharp sind wir der Meinung, dass Menschen die wertvollste Ressource eines jeden Unternehmens sind. Und es sind die Bedürfnisse und Ansprüche genau dieser Menschen, die über das Design und den Einsatz moderner Technologien entscheiden sollten. Als einer der führenden Anbieter von innovativen Technologieprodukten und -Dienstleistungen helfen wir Unternehmen dabei, den Arbeitsplatz und die Bürowelt der Zukunft zu gestalten. Damit dies erfolgreich gelingt, gilt es jedoch, die veränderten Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu verstehen.

Die jungen Arbeitnehmer der „Generation Z“ und Millennials werden in den kommenden Jahren in allen Unternehmen den größten Anteil der Belegschaft ausmachen. Ihre Karrierewünsche, ihre Einstellung zur Arbeit und ihr Wissen über neue Technologien werden die Arbeitswelt der Zukunft entscheidend prägen. Zugleich sind sie diejenigen, deren Beschäftigungs- und Karrierechancen am ehesten von der Pandemie betroffen sind.

Um mehr über die Bedürfnisse von Erwerbstätigen in der neuen Situation herauszufinden und zu verstehen, wie sich die Erwartungen an Technologie, Design und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz verändert haben, führten wir eine Befragung unter mehr als 6.000 Büroangestellten aller Altersgruppen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) in Europa durch. Zudem diskutierten wir im Rahmen von Workshops mit einer Gruppe junger Büroangestellter über ihre Erwartungen speziell im Hinblick auf neue Technologien, aber auch über die persönliche Unterstützung und das Engagement seitens ihrer Arbeitgeber.

Dieses Whitepaper bietet eine Übersicht zu unseren Ergebnissen sowie einen Expertenkommentar von Viola K. Kraus, Future of Work Psychologist. Zudem enthält es Tipps für Unternehmen, wie sie den veränderten Ansprüchen am Arbeitsplatz am besten gerecht werden und was es bei der Auswahl von Lösungen zu beachten gilt.

Wir hoffen, dass Ihnen die Informationen weiterhelfen und freuen uns über Ihre Gedanken und Erfahrungen zu diesem Thema.

INHALT

STUDIEN-

ERGEBNISSE

NEUE
ERWARTUNGSHALTUNG

4

FLEXIBLE
ARBEITSPLÄTZE

5

FORTSCHRITTLICHES
UMFELD

6

SINNHAFTHKEIT

7

EXPERTEN-

MEINUNG

8

TIPPS ZUR UNTERSTÜTZUNG DER ERWARTUNGEN
ZUKÜNFTIGER ARBEITNEHMER

12

LÖSUNGEN

VON SHARP

14

NEUE

ERWARTUNGSHALTUNG

Im Rahmen einer Studie befragte Sharp mehr als 6.000 Büroangestellte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Europa, um einen Einblick in die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Bedürfnisse und Erwartungen von Büroangestellten für die Zukunft der Arbeitswelt zu erhalten. Unser Fokus lag dabei vor allem auf den jüngeren Arbeitnehmern (21–30 Jahre).

Durch die zunehmende Arbeit im Homeoffice während der Pandemie haben sich die Erwartungen der jungen Angestellten im Hinblick auf Arbeitszeiten und Arbeitsort verändert:

40% zwei von fünf finden, dass ihr Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten anbieten sollte.

58% fast sechs von zehn gaben an, dass die Möglichkeit, die Arbeitszeiten selbst zu bestimmen – im Gegensatz zu festen täglichen Arbeitszeiten – für sie jetzt wichtiger ist.

66% gaben an, dass die Möglichkeit, von überall aus zu arbeiten, für sie jetzt wichtiger geworden ist.

Auch wenn flexible Arbeitsmodelle gewünscht sind, wollen junge Angestellte sich weiterhin auch persönlich im Büro mit Kollegen treffen und austauschen. Dabei geht es ihnen vor allem um das voneinander Lernen und das Entwickeln von Ideen:

56% gaben an, dass die Möglichkeit, sich persönlich mit Kollegen zu treffen, seit der Pandemie für sie wichtiger geworden ist.

34% glauben, dass alle Altersgruppen voneinander lernen können, wobei 30 % angaben, dass sie gerne in Gruppen mit gemischter Altersstruktur arbeiten.

Junge Arbeitnehmer erwarten jetzt mehr von ihren Arbeitgebern, wenn es um Angebote zur Förderung ihres Wohlbefindens geht:

36% gaben an, dass Arbeitgeber in eine ergonomische Einrichtung der Homeoffice-Arbeitsplätze investieren sollten (z. B. ein richtiger Schreibtisch, Bürostuhl usw.).

31% gaben an, dass Arbeitgeber Mitarbeitern Leistungen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit anbieten sollten.

28% wünschen sich den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) zur Unterstützung der Arbeitsbedingungen (z. B. Luftqualität, Temperatur usw.).



**„SIE WÜNSCHEN SICH NACH WIE VOR
MÖGLICHKEITEN FÜR PERSÖNLICHE
TREFFEN UND INTERAKTION“**

Studienergebnisse

FLEXIBLE

ARBEITSPLÄTZE

Die jüngste Generation von Arbeitnehmern hat während der Pandemie am ehesten im Homeoffice gearbeitet (67%). Sharp hat die positiven und negativen Aspekte dieser Erfahrungen untersucht.

Demnach sehen die Jungen vor allem folgende Vorteile bei der Arbeit im Homeoffice:

51% also etwas mehr als die Hälfte der unter 30-Jährigen, stimmen zu, dass sie durch das Arbeiten im Homeoffice produktiver geworden sind.

67% sind der Meinung, dass sie Dank Homeoffice flexibler sind und Job und Privatleben besser vereinen können.

Trotz der Vorteile scheinen junge Arbeitnehmer die dauerhafte und ausschließliche Arbeit im Homeoffice nicht zu befürworten:

61% sind der Meinung, dass es im Homeoffice schwierig ist, über die Geschehnisse im Unternehmen informiert zu bleiben.

55% fühlen sich im Homeoffice von ihrem Team abgeschnitten und arbeiten länger.

51% geben zu, dass es ihnen im Homeoffice schwerfällt, motiviert zu bleiben.

Folgende Faktoren würden jüngere Angestellte davon abhalten, künftig wieder im Büro zu arbeiten:

32%
Mangel an geeigneter Technologie

30%
Unvorteilhafte Büroaufteilung

26%
Triste Räumlichkeiten



FORTSCHRITTLICHES UMFELD

Die Pandemie hat zu einer neuen Abhängigkeit von Technologie geführt. Wir haben untersucht, wie sich dies auf die jüngste Generation von Arbeitnehmern auswirkt und welche Chancen und Bedenken dadurch entstanden sind:

Junge Arbeitnehmer sind besorgt darüber, was neue Technologien für ihre Jobsicherheit und ihre Position im Unternehmen bedeuten könnten:

50% der Arbeitnehmer unter 30 Jahren nennen die drohende Automatisierung durch immer ausgereifere Technologien als eine ihrer Hauptsorgen

48% befürchten, dass Technologie alle Aspekte der geschäftlichen Kommunikation übernimmt und dies die Produktivität negativ beeinflusst

Die Bedenken in Bezug auf Technologie sowie die Erfahrungen während des Lockdowns haben zu veränderten Prioritäten und Erwartungen am Arbeitsplatz geführt:

63% gaben an, dass Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Weiterbildung wichtiger geworden sind

66% erwarten, dass ihr Arbeitgeber Technologien bereitstellt, mit denen sie in Zukunft im Homeoffice effektiver arbeiten können.

65% sagten, dass ihnen Weiterbildungsangebote und modernes technisches Equipment bei ihrem Arbeitgeber inzwischen wichtiger sind als noch vor Covid-19.

Dieser Bedenken zum Trotz begrüßen junge Arbeitnehmer die Möglichkeiten, die sie Dank moderner Technologien im Homeoffice erhalten haben – insbesondere beim Thema Meetings und effizientes Arbeiten:

59% stimmen zu, dass sich bei digitalen Meetings mehr Teilnehmer sinnvoll einbringen können.

50% sagen, dass sie bei virtuellen Meetings selbstbewusster auftreten können als bei persönlichen Meetings.

63% sind der Meinung, dass Technologie es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit im Homeoffice effektiver zu erledigen.



**„TECHNOLOGIE ERMÖGLICHT
IHNEN, IHRE ARBEIT
EFFEKTIVER ZU ERLEDIGEN“**

SINNHAFTIGKEIT

Die Covid-19-Pandemie ist ein globales Ereignis und hat die Arbeitsweise in Unternehmen gravierend verändert. Ebenso haben sich die Beziehung zu ihren Mitarbeitern und Kunden sowie der gesellschaftliche Kontext der Arbeit verändert

70% fast drei Viertel der Büroangestellten unter 30 Jahren, gaben an, dass ihnen die Umgangsweise des Arbeitgebers mit seinen Mitarbeitern inzwischen wichtiger ist als noch vor der Pandemie.

69% gaben an, dass die Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit durch den Arbeitgeber jetzt wichtiger ist

54% mehr als die Hälfte, gaben an, dass die Umweltpolitik ihres Arbeitgebers jetzt wichtiger ist als noch vor der Pandemie

67% gaben an, dass das Gefühl, von ihrem Arbeitgeber anerkannt und geschätzt zu werden, für sie jetzt wichtiger ist

65% fast zwei Drittel, halten die von ihrem Arbeitgeber angebotenen Schulungen und Technologien für wichtiger als noch vor der Pandemie



„ES GIBT EIN VIEL STÄRKERES BEWUSSTSEIN FÜR PSYCHISCHE UND PHYSISCHE GESUNDHEIT“

EXPERTEN- MEINUNG

Viola K. Kraus, Future-of-Work-Psychologin aus München mit mehr als 16 Jahren Erfahrung in der Forschung und Beratung zum Arbeitsplatz der Zukunft, untersucht die Auswirkungen der von Sharp gesammelten Erkenntnisse und die Erwartungen von Angestellten an die Zukunft der Arbeit

Covid-19 hat den Wandel am Arbeitsplatz beschleunigt

Die Covid-19-Pandemie hat sich durchaus positiv auf unsere Arbeitsweise ausgewirkt – beispielsweise hat sie den Wandel hin zu flexibleren Arbeitsmodellen beschleunigt. In dieser Hinsicht gibt es kein Zurück mehr in die alte Normalität. Bereits vor Covid-19 konnten wir einen Trend hin zur Gig Economy und zum digitalen Nomadentum beobachten. Dieses Phänomen ist mit dem Gefühl von Freiheit und einer angemessenen Work-Life-Balance verbunden, das für die Generation Z sehr wichtig ist. Jüngere Angestellte wünschen sich von ihren Arbeitgebern flexible Arbeitszeiten.

Infolge der Veränderungen durch den Lockdown werden wir die Arbeit im Homeoffice künftig als neuen Standard ansehen. Es ist unwahrscheinlich, dass wir zu unserer alten Arbeitsweise zurückkehren, wo tägliches Pendeln und Geschäftsreisen im Rahmen von persönlichen Meetings selten hinterfragt wurden. In der Pandemie hat sich gezeigt, dass der damit verbundene Aufwand und vieles andere aus dieser „alten“ Normalität gar nicht unbedingt notwendig ist und es auch anders funktioniert. Reisekosten waren schon immer ein großes Thema für Unternehmen. Auch wenn sich für einige Geschäftstermine nach wie vor ein persönliches Treffen am besten eignet, lassen sich die meisten Meetings doch völlig problemlos virtuell durchführen: Statt für ein kurzes Meeting eine zeit- und kostenintensive Anreise auf sich zu nehmen, können die Mitarbeiter auf digitale Tools zur Zusammenarbeit zurückgreifen und sich einfach über Videokonferenzen austauschen.

Im Hinblick auf die Präsenz im Büro und auf feste Arbeitszeiten gehen die Meinungen auseinander. Die Studie von Sharp zeigt, dass 47 %, also fast die Hälfte der 38- bis 45-Jährigen, der Meinung sind, dass ihr Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten anbieten sollte. Bei sehr jungen Erwerbstätigen, die gerade erst ins Berufsleben einsteigen (21- bis 24-Jährige), liegt dieser Wert bei 36 %. Ältere Arbeitnehmer wiederum erinnern sich noch gut daran, wie unflexibel die Arbeit früher war, und fordern nun genau diese Flexibilität ein. Insgesamt sind es aber vor allem die jüngeren Generationen, die flexible Arbeitsmöglichkeiten als selbstverständlich ansehen. Sie arbeiten einfach nicht für ein Unternehmen, das diese Flexibilität nicht anbietet.



Viola K. Kraus
*Future-of-Work-Psychologin,
München*

**„47 % DER 38 BIS
45-JÄHRIGEN SIND DER
MEINUNG, DASS IHR
ARBEITGEBER FLEXIBLE
ARBEITSZEITEN
ANBIETEN SOLLTE.“**

Fortsetzung

EXPERTEN- MEINUNG



„ES ERWEIST SICH ALS SCHWIERIG, JUNGE MENSCHEN MIT EINEM VOLLSTÄNDIG DEZENTRALEN MODELL MOTIVIERT UND ENGAGIERT ZU HALTEN.“

Auswirkungen der zunehmenden Arbeit im Homeoffice auf die Generation Z

Obwohl jüngere Angestellte also die Möglichkeit zur Remote-Arbeit von ihrem Arbeitgeber erwarten und einfordern, haben vor allem die 21- bis 24-Jährigen Schwierigkeiten, im Homeoffice motiviert zu bleiben. Das liegt zum Teil daran, dass sie im Gegensatz zu älteren Mitarbeitern noch über wenig Erfahrung im Arbeitsalltag verfügen und gerade erst lernen, sich in der Bürowelt zurechtzufinden. Dadurch besteht ein natürliches Bedürfnis nach persönlichem Kontakt und Austausch mit anderen. Jüngere Angestellte gehen mit beruflichen Herausforderungen anders um und sind oftmals noch unsicher. Entsprechend wichtig ist für sie die Möglichkeit zum Austausch mit älteren, erfahrenen Teammitgliedern, um motiviert zu bleiben.

Angestellte, die sich gerade am Anfang ihrer Karriere befinden, befürchten im Zuge der Pandemie vor allem Nachteile für ihre berufliche Entwicklung. Zudem legen sie, allem Streben nach Flexibilität zum Trotz, gerade in der jetzigen Situation viel Wert auf Stabilität und einen gewissen vorgegebenen Rahmen, der ihnen Sicherheit vermittelt.

Beim Thema Zukunft der Arbeit müssen wir uns davon verabschieden, Kandidaten anhand bestimmter Positionen und Eignungsprofile auszuwählen. Vielmehr gilt es, in Zukunft nach Talenten zu suchen, die flexibel, neugierig und bereit sind, kontinuierlich dazuzulernen und sich weiterzubilden. Damit können sie im Lauf der Zeit in verschiedenen Bereichen des Unternehmens eingesetzt werden. Die starren Strukturen der Bürowelt brechen immer mehr auf. Damit wird auch der Druck, beständig in eine höhere Position aufsteigen zu müssen, künftig abnehmen: In einem dynamischen Umfeld, das sich ständig und in so hohem Tempo verändert, müssen Unternehmen vermehrt nach flexiblen Quereinsteigern suchen, nicht nach traditionellen Karrieristen.

Eine der schwierigsten Herausforderungen im Hinblick auf die vermehrte Remote-Arbeit ist das Thema Motivation: Es erweist sich als schwierig, junge Menschen mit einem vollständig dezentralen Modell dauerhaft motiviert und engagiert zu halten. Hier müssen Unternehmen verstärkt ansetzen und unter anderem über hybride Arbeitsmodelle nachdenken: Eine ausgewogene Mischung zwischen mehreren Tagen Homeoffice und Präsenzarbeit im Büro pro Woche wird von den meisten Angestellten befürwortet.

Fortsetzung

EXPERTEN- MEINUNG

Der „hybride Arbeitsplatz“ der Zukunft

Basierend auf den Erwartungen der jüngeren Generation – also unserer zukünftigen Führungskräfte – kristallisiert sich immer mehr ein hybrides Modell mit abwechselnder Arbeit im Homeoffice und im Präsenzbüro heraus. Das bedeutet, dass Unternehmen künftig mit kleineren Büroräumen planen müssen, mit flexibleren Arbeitsplätzen und nicht fest zugewiesenen Schreibtischen. Arbeitgeber müssen Räumlichkeiten bereitstellen, in denen Mitarbeiter sich weiterhin persönlich treffen können, und die bestmögliche Voraussetzungen für regen Austausch und effiziente Zusammenarbeit bieten. Das Büro wird zu einem Ort der Begegnung, der auch in Zukunft Bestand haben wird, denn persönliche Begegnung und Interaktion schaffen nachweislich Vertrauen. Menschen sind viel offener für Brainstormings und aktive Zusammenarbeit, wenn sie die Möglichkeit haben, mehr über eine Person zu erfahren, Gemeinsamkeiten zu entdecken und Transparenz zu schaffen. Lockere Gespräche sind wichtig, um Bindungen aufzubauen.

Wie also sieht dieser „hybride Arbeitsplatz“ aus? Damit der Mix aus Remote- und Büroarbeit in der Praxis effizient funktionieren kann, benötigen wir passende Technologien und entsprechende Weiterbildungsangebote. Wichtig dabei sind folgende Punkte:

-  Die verwendete Technologie muss den Mitarbeitern frei zur Verfügung stehen und einfach zu bedienen sein.
-  Die Technologie muss über eine Verbindung mit garantiert hoher Geschwindigkeit an das Netz angeschlossen sein.
-  Die Technologie muss ausreichend Mechanismen zur Datensicherheit bieten, die auch von technisch nicht versierten Personen verstanden werden.

„40% DER BÜROANGESTELLTEN FÜHLEN SICH VON TECHNOLOGIEN ZUR REMOTE-ARBEIT ÜBERFORDERT.“

Die Umstellung auf das hybride Büro muss von einer durchdachten Geschäftsstrategie gestützt und von höchster Ebene aus angeführt werden. Außerdem sollten hierarchie- und altersübergreifende Beratungstreffen stattfinden, um die geplanten Maßnahmen zu diskutieren und sicherzustellen, dass diese von den Arbeitnehmern unterstützt, verstanden und erfolgreich umgesetzt werden.

Arbeitgeber müssen Schulungen anbieten, damit die Abläufe rund um die Arbeit im Homeoffice und die dafür genutzten Technologien für alle verständlich sind. Die Studie von Sharp zeigt, dass 40 % – also fast die Hälfte der Büroangestellten – mit der Technologie für Remote-Arbeit überfordert sind. Das verdeutlicht, welche Herausforderungen hier auf die Arbeitgeber zukommen. Bisher vertrauen Unternehmen in Sachen Technik vor allem auf die IT-Abteilung. Diese Denkweise muss sich ändern. Der Vorstand bzw. das oberste Management muss die Verantwortung bei sich sehen und den Weg für ein interdisziplinäres Aktionsteam nach dem Top-Down-Prinzip vorgeben: Vorstand, IT, HR.

Fortsetzung

EXPERTEN- MEINUNG



„ANGESTELLTE ERWARTEN HEUTE VON IHREM ARBEITGEBER, DASS ER SICH NICHT NUR UM DAS KÖRPERLICHE, SONDERN AUCH UM DAS PSYCHISCHE WOHLBEFINDEN SEINER MITARBEITER KÜMMERT.“

Vor allem jüngere Menschen erwarten, dass ihr Arbeitgeber geeignete Technologien zur Verfügung stellt und das Arbeiten im Homeoffice so erleichtert. Darüber hinaus brauchen Mitarbeiter unter anderem auch ergonomische Schreibtische und Stühle, um längere Zeit von zu Hause aus arbeiten zu können. Ein weiteres wichtiges Anliegen der jüngeren Generationen ist, dass sich ihr Arbeitnehmer über die immer neuen Einsatzmöglichkeiten moderner Technologien – z. B. künstliche Intelligenz (KI) – und deren Potenzial, ihre Arbeit zu beeinflussen, im Klaren ist. Es geht darum, moderne Technologie bewusst und vor allem zur Entlastung der Angestellten einzusetzen.

Aus den Untersuchungen von Sharp und den Gesprächen mit Führungskräften und Experten verschiedenster Karrierestufen geht klar hervor, dass die Arbeitswelt der Zukunft nur dann so flexibel und demokratisch sein wird, wie wir es uns wünschen, wenn sich die verschiedenen Generationen von Mitarbeitern verstehen und genügend Austausch stattfindet. Wir alle sind gefragt, über unseren Tellerrand hinauszublicken und das tägliche voneinander Lernen zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Junge Menschen können ihren älteren Kollegen viel beibringen und müssen dazu befähigt werden, genau das zu tun. Ebenso müssen die älteren Angestellten ihre Erfahrung mit den Nachwuchskräften teilen und ihnen Feedback geben. Wir müssen alle noch offener dafür werden, einander zuzuhören und voneinander zu lernen.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse aus der Sharp-Studie ist, dass Berufstätige von ihrem Arbeitgeber erwarten, dass er sich um das psychische Wohlbefinden seiner Mitarbeiter ebenso kümmert wie um deren körperliche und berufliche Bedürfnisse. Vor allem die jüngere Generation ist es gewohnt, über mentale Gesundheit zu sprechen und erwartet hierzu im Arbeitsalltag Coaching und Anleitung. Das ist ein wichtiger Treiber für den Wandel, der Arbeitgeber dazu ermutigt, der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter einen noch höheren Stellenwert als bisher einzuräumen.

Insgesamt sind die Erwartungen jüngerer Arbeitnehmer sehr hoch. Während es den vorherigen Generationen in erster Linie darum ging, Geld zu verdienen, um sich einen möglichst hohen Lebensstandard leisten zu können, will die Generation Z alles: Sie will ein anständiges Gehalt, aber auch einen Fokus auf Gesundheit und Work-Life-Balance. Zudem sind ihnen bei ihrem Arbeitgeber Wertschätzung und die Möglichkeit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung wichtig. Mit ihrer Arbeit möchten sie positiv zu gesellschaftlichen Entwicklungen beitragen und die Welt in ihrem Rahmen ein Stück weit besser machen. Mehr als zuvor achten sie bei der Wahl ihres Arbeitgebers auf zwischenmenschliche Werte, Unternehmensethik und Sinnhaftigkeit der Aufgaben.

Unternehmen, die wettbewerbsfähig bleiben und auch in Zukunft die besten Talente für sich gewinnen und fördern möchten, müssen all diese Überlegungen berücksichtigen. Nur dann können sie das Potenzial der neuen Arbeitswelt voll ausschöpfen.

TIPPS ZUR UNTERSTÜTZUNG DER ERWARTUNGEN

ZUKÜNFTIGER ARBEITNEHMER

Viola K. Kraus, Future-of-Work-Psychologin, München

Die Untersuchungen von Sharp geben Aufschluss über die Auswirkungen der Pandemie auf die Erwartungen zukünftiger Arbeitnehmer. Ausgehend davon gibt es viele Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht. Im Folgenden haben wir vier Tipps rund um diese Themen ausgearbeitet. Sie sollen Unternehmen bei ihren Zukunftsplänen und Anpassungen an das „neue Normal“ unterstützen.

Grundlage der Tipps für Unternehmen ist eine offene Kommunikationskultur und größtmögliche Transparenz gegenüber ihren Mitarbeitern. Nur über einen kontinuierlichen Austausch mit den Mitarbeitern wird es gelingen, deren Bedürfnisse zu verstehen und in Maßnahmen zu investieren, die tatsächlich etwas bewirken. Umgekehrt ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiter in diesem Dialog der eigenen Verantwortung ebenso bewusst sind und dass sie sowohl Bedenken als auch Verbesserungsvorschläge frei äußern können.

Die einzelnen Schritte, um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer auch in Zukunft bestmöglich zu unterstützen, können je nach Unternehmensgröße und Ressourcen ganz unterschiedlich aussehen. Letztendlich geht es darum, in kleinen Schritten anzufangen, Maßnahmen zu wählen, die einfach umgesetzt werden können, die Ergebnisse und den Mehrwert dieser Maßnahmen kontinuierlich zu evaluieren und Erfolge zu teilen.

1 Technologie an die spezifischen Bedürfnisse anpassen und Mitarbeiter mit Schulungen unterstützen

Leicht verfällt man in die Annahme, dass die technikaffine junge Generation beim Thema Technologie alles weiß und sich bestens auskennt. Richtig ist: Junge Angestellte erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er die Technologien bereitstellt, die sie für effiziente Remote-Arbeit benötigen – und sie haben keine Scheu, diese, wo immer nur möglich, zu verwenden. Dennoch benötigen auch sie ausreichend Schulungsangebote, um sicherzustellen, dass sie im beruflichen Umfeld auch wirklich das volle Potenzial der jeweiligen Technologie ausschöpfen können.

Für die effiziente Remote-Arbeit müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern also die entsprechende Hard- und Software zur Verfügung stellen. Dazu gehören ein Laptop mit integrierter Kamera und geeigneter Beleuchtung für Videokonferenzen, eine VPN-Verbindung für größtmögliche Datensicherheit sowie Software zur Unterstützung der Zusammenarbeit – wie beispielsweise Microsoft Teams oder Handheld-Geräte. Das gilt insbesondere für die jüngere Generation, die stets Zugriff auf alle verfügbaren Informationen haben möchte. Die Tools sollten mit entsprechender Anleitung im gesamten Unternehmen ausgerollt werden. Fortlaufende Weiterbildungen helfen dabei, die eigenen Kenntnisse rund um die Technologien kontinuierlich auszubauen und an andere weiterzugeben.



Fortsetzung

TIPPS ZUR UNTERSTÜTZUNG DER ERWARTUNGEN

ZUKÜNFTIGER ARBEITNEHMER

2 Remote- und Büroumgebungen für optimales Wohlbefinden schaffen

In der Umfrage von Sharp gaben mehr als ein Drittel der Befragten an, dass ihr Arbeitgeber in eine gesundheitsfördernde Ausstattung für das Homeoffice investieren sollte. Im ersten Schritt müssen die Mitarbeiter ausführlich dazu beraten werden, wie sie ihre Homeoffice-Umgebung so einrichten, dass sie ihr körperliches Wohlbefinden unterstützt. Man muss sich klar machen, welchen Einfluss ein bestimmter Arbeitsort mit einem bestimmten Tisch und Stuhl sowie die jeweilige Beleuchtung darauf haben. Mit einer Begutachtung der Umgebung kann schließlich die richtige Unterstützung angeboten werden, sei es durch eine angemessene Beleuchtung für die Arbeit am Bildschirm, Bewegungsangebote für mehr Rückengesundheit oder die Einrichtung automatischer Erinnerungen auf den Arbeitsgeräten der Mitarbeiter, um sie auf regelmäßige Bildschirmpausen aufmerksam zu machen.

Für Angestellte, die vom Büro aus arbeiten, muss dieselbe Sorgfalt zum Schutz der körperlichen Gesundheit gelten. So müssen Unternehmen unter anderem eine optimale Frischluftversorgung aller Räumlichkeiten gewährleisten und die Belegung von Konferenzräumen effizient verwalten, um Überfüllung zu vermeiden.

3 Kontakt zwischen den Teams aufrecht erhalten

Bei der Studie von Sharp gaben mehr als die Hälfte der Büroangestellten an, dass sie sich von ihrem Team „abgeschnitten“ fühlen, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Solange sich Mitarbeiter nicht persönlich treffen können, wird Technologie zum Schlüssel für den Kontakt zwischen Teammitgliedern. Die Nutzung von Videokonferenzlösungen für informelle, virtuelle Meetings oder gemeinsame Mittagspausen trägt dazu bei, die soziale Interaktion zwischen den Kollegen zu fördern und sicherzustellen, dass sich alle trotz Distanz verbunden fühlen. Auf diese Weise können sich Kollegen auch über Herausforderungen und Erfolge bei der Arbeit im Homeoffice austauschen und voneinander lernen.

4 Eine virtuelle Lernkultur schaffen, um die Karriereentwicklung zu fördern

Unter jungen Arbeitnehmern wächst die Sorge um ihre Karrierechancen. Die Studie von Sharp hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der Befragten negative Auswirkungen durch die Pandemie und die anhaltende Remote-Arbeit auf ihre beruflichen Qualifikationen fürchtet. Den Hauptgrund hierfür sehen die meisten im Mangel an Austausch und Lernmöglichkeiten in einem isolierten Umfeld. Die junge Generation wünscht sich einerseits zwar hohe Flexibilität, andererseits aber auch ein stabiles, geordnetes Arbeitsumfeld, das ihnen Sicherheit gibt. Dieses Bedürfnis leidet unter der dauerhaften Arbeit im Homeoffice. Um die Ängste zu zerstreuen, sollten Arbeitgeber Möglichkeiten zur Weiterbildung und Karriereförderung anbieten, z. B. durch das Ausarbeiten eines virtuellen Lernumfelds mit entsprechenden Weiterbildungsangeboten und moderierten Plattformen zum Austausch.

„TECHNOLOGIE WIRD DER SCHLÜSSEL DAZU SEIN, DASS SICH MENSCHEN VERBUNDEN FÜHLEN.“

SHARP

LÖSUNGEN

Als Experte für Arbeitsplatzlösungen hat Sharp eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen entwickelt, die Technologien, Informationen, Menschen und Ideen eines Unternehmens miteinander verbinden und so die Zusammenarbeit beschleunigen – egal an welchem Ort.

Werfen Sie auf den nächsten Seiten einen Blick auf unsere Arbeitsplatzlösungen, die Unternehmen dabei unterstützen, die Bedürfnisse und Erwartungen zukünftiger Arbeitnehmer zu erfüllen.

Windows Collaboration Display

Das Windows Collaboration Display von Sharp ist ein interaktives Display der nächsten Generation mit integriertem Mikrofon, 4K-Kamera und IoT-Sensor-Hub. Es arbeitet nahtlos mit den führenden Office 365-Collaboration-Tools und der Azure IoT-Plattform zusammen und ermöglicht damit unkomplizierte, effiziente Meetings.



Interaktive und nicht-interaktive Displays

Unsere interaktiven Displays bieten vielfältige Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und zum Teilen von Informationen. Mit ihrer enorm schnellen, reaktionsstarken Touch-Funktion bieten sie eine praktische Lösung für den Umstieg von Whiteboards hin zu fortschrittlichen Technologien. Unsere nicht interaktiven Displays bieten 4K-Auflösung, hohe Farbtreue und eine bestechende Bildqualität, wodurch sich Inhalte aller Art jedem Publikum bis ins kleinste Detail vermitteln lassen.

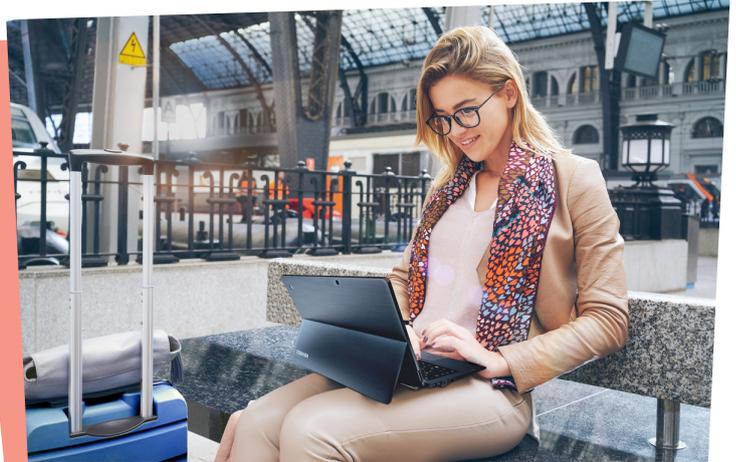
Fortsetzung

SHARP

LÖSUNGEN

Dynabook Business-Notebooks

Unsere Dynabook Notebooks wurden entwickelt, um die Mobilität von Angestellten in einer hybriden Arbeitsumgebung zu erleichtern. Durch ihre besonders robuste, hochwertige Bauweise bieten sie die für Anwender im Business- und Bildungsbereich benötigte hohe Qualität, Leistung und Zuverlässigkeit.



Multifunktionsdrucker

Unsere Multifunktionssysteme bieten intuitive Bedienung, intelligente Konnektivität und zahlreiche Funktionen zum mobilen Drucken. Ihr erweiterter Funktionsumfang hilft Angestellten insbesondere in Unternehmensbereichen mit hohem Verwaltungsaufwand, ihre Aufgaben schneller und effizienter zu erledigen. Die Geräte bieten ideale Voraussetzungen, sowohl digitale als auch analoge Informationen schnell zu erstellen, zu bearbeiten und auszutauschen.

Erfahren Sie mehr

Für weitere Informationen und eine ausführliche Beratung zu den Arbeitsplatzlösungen von Sharp sowie zum Thema Zukunft der Arbeit besuchen Sie uns:

www.sharp.de/future-of-work

Besuchen Sie auch uns auf [LinkedIn](#)
und sehen Sie sich unsere Videos an auf [YouTube](#)

**SHARP BUSINESS SYSTEMS
DEUTSCHLAND GMBH**

Industriestraße 180, D-50999 Köln
Tel.: +49 2236 323 100
www.sharp.de

**Sharp Electronics Europe GmbH,
Zweigniederlassung Österreich**

Handelskai 342, A-1020 Wien
Tel.: +43 1 727 19-0
www.sharp.at

SHARP ELECTRONICS (SCHWEIZ) AG

Moosstrasse 2a, CH-8803 Rüschlikon
Tel.: +41 44 846 61 11
www.sharp.ch

Stand: 09/21 | Art. Bericht Die Zukunft der Arbeit

Alle Markennamen und Produktnamen können Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer sein. Design und Spezifikationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden.
Alle Warenzeichen anerkannt E&OE.

SHARP
Be Original.