



Studie
**ARBEITSPLATZ
DER ZUKUNFT**



STUDIE ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT 2018

GOLD-PARTNER



SILBER-PARTNER



GOLD-PARTNER



SILBER-PARTNER



BRONZE-PARTNER



BRONZE-PARTNER





Ein aktuelles Studienprojekt von



Gold-Partner



Silber-Partner



Bronze-Partner



Alle Angaben in diesem Ergebnisband wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem sind Fehler nicht ausgeschlossen. Verlag, Redaktion und Herausgeber weisen darauf hin, dass sie weder eine Garantie noch eine juristische Verantwortung oder jegliche Haftung für Folgen, die auf fehlerhafte Informationen zurückzuführen sind, übernehmen.

Der vorliegende Ergebnisberichtsband, einschließlich all seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, auch auszugsweise, bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch IDG Research Services.

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



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 Relevanz10
- 3. Organisation und Technik..... 11
- 4. Fortschritt ist Chefsache12
- 5. Statements zum Arbeitsplatz der Zukunft 14
- 6. Beteiligung der Mitarbeiter15
- 7. Chancen versus Risiken.....16
- 8. Was wirklich zählt17

6



Weitere Studienergebnisse

- 1. Mit IT-Ausstattung punkten.....19
- 2. Status quo aus Sicht der Mitarbeiter.....20
- 3. Die Wünsche der Mitarbeiter22
- 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 formen31
- 10. WaaS – Workplace-as-a-Service 32
- 11. Digitale Assistenzsysteme 33
- 12. Externe Berater oder Eigenregie? 34
- 13. Druck auf die Arbeitsplätze..... 35


18



Studiendesign

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

44



Die Studienreihe

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

48



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

- Cisco40
- United Planet.....42

39



**Blick in die
Zukunft**

Der Arbeitgeber der
Zukunft

36



**Kontakt/
Impressum**

51

Nur IT-Sicherheit ist wichtiger

Der Arbeitsplatz der Zukunft steht in vielen Unternehmen weit oben auf der Agenda.



Die Top-Herausforderungen für Unternehmen

... auf dem Weg zum Arbeitsplatz der Zukunft



Kampf um die Talente



„Nur mit einem modernen Arbeitsplatz und attraktiven Arbeitsbedingungen hat unser Unternehmen eine Chance im ‚War for Talents‘.“

Chancen versus Risiken



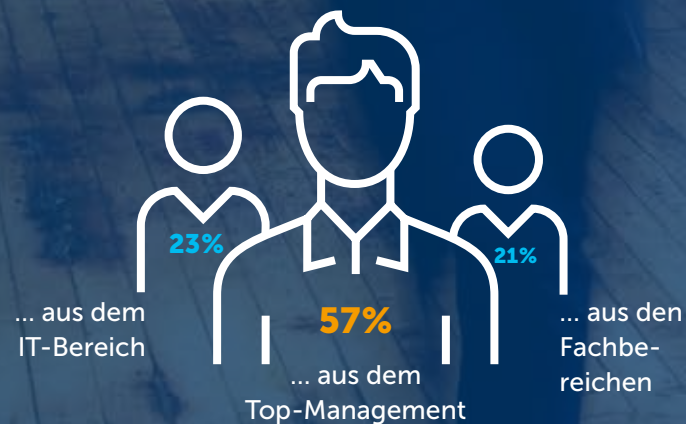
„Für mich persönlich überwiegen die Vorteile beziehungsweise Chancen der neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte.“

Management Summary

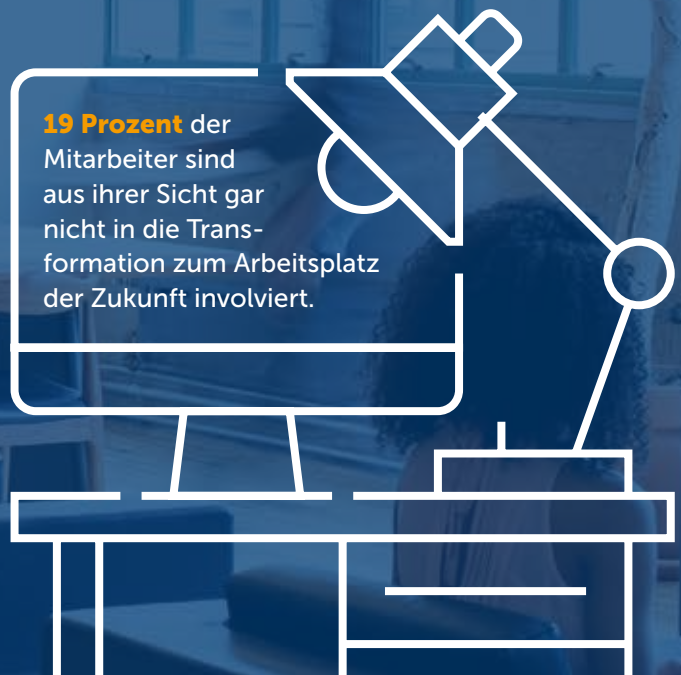
Die Key Findings im Überblick

Diskrepanz in der Wahrnehmung

Es gibt eine unternehmensweite Strategie für den Future Workplace, sagen ...



Zu sehr außen vor



Fortschritt – die Pioniere

10,7 Prozent der Befragten sehen ihr Unternehmen als Vorreiter.

27,7 Prozent sagen, dass ihre Firma relativ weit fortgeschritten ist.



Freiheit schlägt Lounge

Jeder dritte Arbeitnehmer bezeichnet flexible Arbeitszeiten als wichtigstes Kriterium für die Auswahl von Arbeitgebern. Nur jeder 16. setzt das Wohlfühlambiente auf Nummer eins.



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.

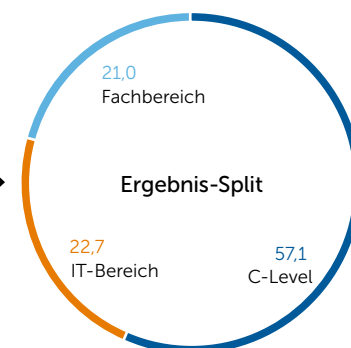
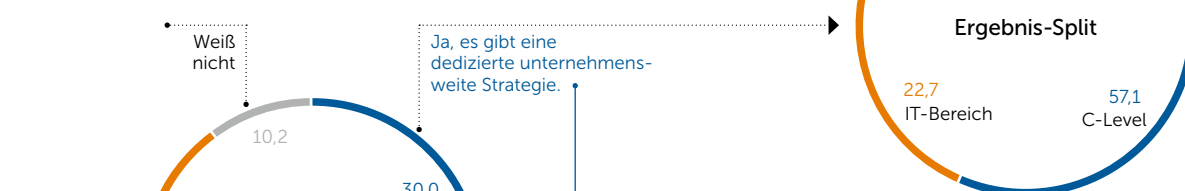
Über die Hälfte der Unternehmen verfolgt eine Strategie bei der Umsetzung neuer Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte. Diese teilen sich wiederum in unternehmensweite sowie abteilungsbezogene Ansätze auf. Und 15 Prozent der Befragten plant zumindest eine geordnete Vorgehensweise.

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?

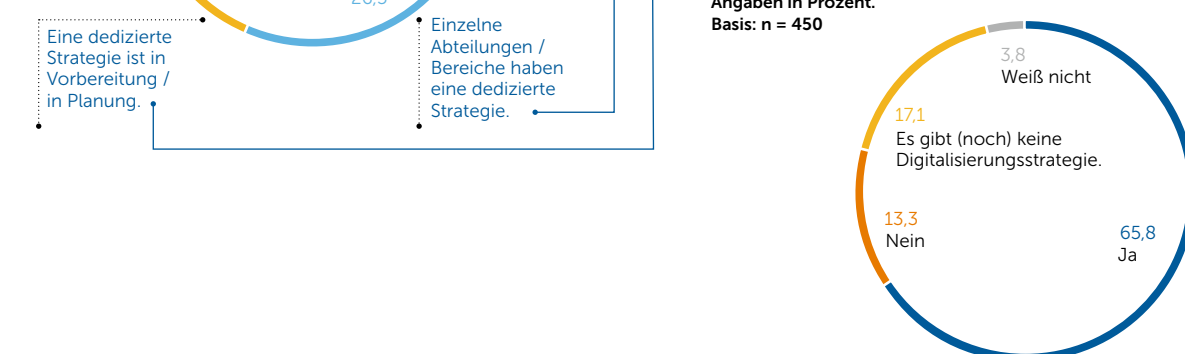
Verfolgt Ihr Unternehmen eine dedizierte Strategie zur Umsetzung neuer Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte?

Angaben in Prozent. Basis: n = 630



Ist diese dedizierte Strategie zur Umsetzung neuer Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte in eine allgemeine Digitalisierungsstrategie eingebunden?

Angaben in Prozent. Basis: n = 450



2. Arbeitsplatz der Zukunft – die Relevanz

Der Arbeitsplatz der Zukunft steht in vielen Unternehmen weit oben auf der Agenda – nur noch übertroffen von der IT-Sicherheit und mit großem Abstand vor allen anderen Themen. Vor allem das Top-Management hat sich das Thema auf die Fahnen geschrieben.

Mit einem Mittelwert von 3,10 ist der Arbeitsplatz der Zukunft für die obersten Manager im sogenannten C-Level deutlich wichtiger als etwa für Fachabteilungen. Vertreter der IT-Organisationen unter den Befragten sind mit 4,39 hingegen weitaus zurückhaltender, was die Relevanz betrifft.

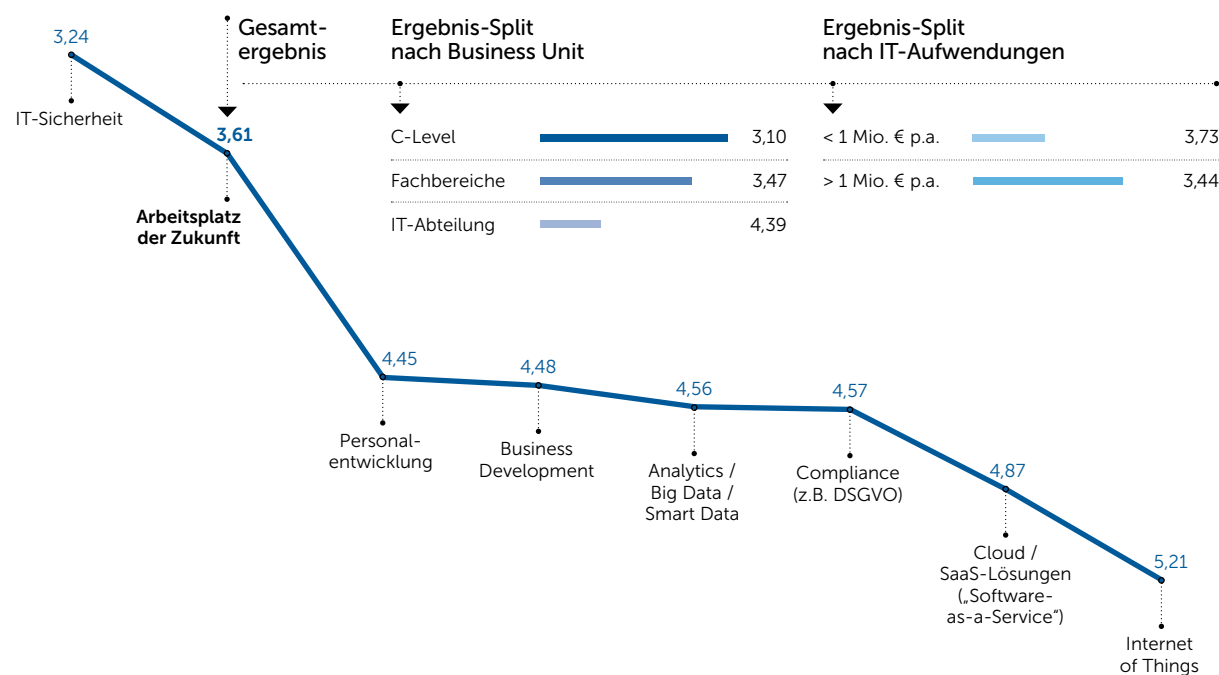
Zum Vergleich: Mit Abstand die wichtigste Baustelle der IT-Manager ist IT-Sicherheit. Bei den Fachbereichen rangiert die Personalentwicklung im Spitzfeld zusammen mit IT-Sicherheit und dem Arbeitsplatz der Zukunft ganz oben.

Der Vorsprung der Arbeitsplatzthematik vor Hype-Themen wie Internet of Things und Analytics fällt eindeutig aus. Einen großen Vorsprung hatte aber auch schon die Studie des Vorjahres gezeigt.

Tendenziell stehen große Unternehmen dem Thema offener gegenüber als kleine Firmen. Und für jüngere Mitarbeiter bis 29 Jahre hat der Arbeitsplatz der Zukunft die größte Bedeutung, während die Modernisierung der Arbeitsumgebung für ältere Mitarbeiter ab 50 nicht so relevant ist. Bei IT-Sicherheit ist es genau umgekehrt – je älter der Mitarbeiter, desto wichtiger die Security.

Wie wichtig ist in Ihrem Unternehmen das Thema „Arbeitsplatz der Zukunft“ im Vergleich zu anderen Herausforderungen?

Mittelwertangaben. Ranking-Abfrage: Acht Kriterien, die nach Relevanz in eine Rangfolge von 1 bis 8 gebracht werden sollten. Basis: n = 630



3. Organisation und Technik

Befragt man Führungskräfte zu den Herausforderungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz der Zukunft, ergeben sich zwei Schwerpunkte: Mitarbeiter auf der einen, IT-Infrastruktur und Sicherheitsthemen auf der anderen Seite. Fehlende technische Lösungen fürchten die Befragten hingegen weniger.

Die Akzeptanz der Mitarbeiter für den Modernisierungsprozess ist die größte organisatorische Herausforderung aus Unternehmenssicht. Hinzu kommen die Weiterbildung der Mitarbeiter sowie die notwendige Veränderung der Unternehmenskultur.

Bei Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitern wird die vermeintlich fehlende Akzeptanz nur halb so hoch bewertet wie in Konzernen. Dafür sehen kleine Firmen mehrheitlich Herausforderungen bei der Unternehmenskultur.

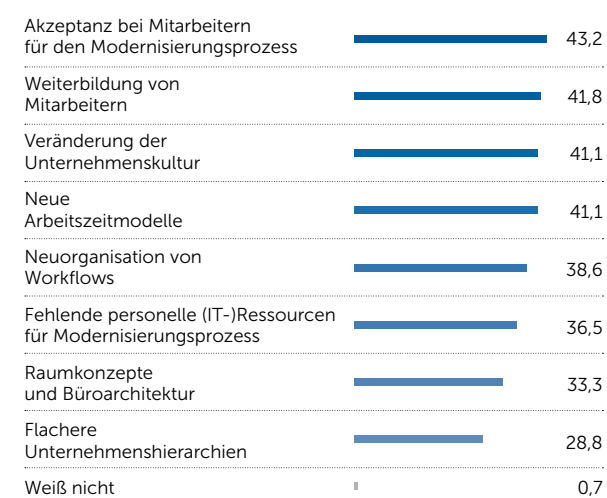
Bei den technologischen Herausforderungen liegt die IT-Infrastruktur ganz vorne, wird allerdings in der Summe überflügelt vom Themenblock der Sicherheitsthemen. Dies liegt vor allem am höheren Stellenwert der Mobilität und am Datenzugriff (jederzeit, mit jedem Gerät und von jedem Ort). Am Netzwerk mangelt es hingegen wohl nicht – Datenzugriff und Bandbreite rangieren im Schlussdrittel der Herausforderungen.

Effektive Applikationen für die Zusammenarbeit fehlen vor allem aus Sicht der Fachbereiche; zudem mahnen sie mehr Datensicherheit / Disaster Recovery als der Durchschnitt an.

Unternehmenssicht

Welche **organisatorischen** Herausforderungen ergeben sich aus den neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepten für Ihr Unternehmen?

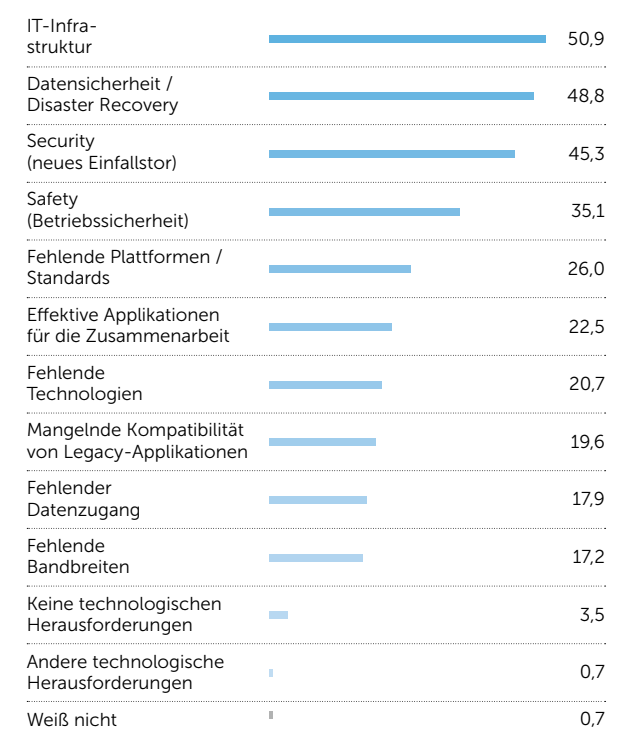
Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285



Unternehmenssicht

Welche **technologischen** Herausforderungen ergeben sich aus den neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepten für Ihr Unternehmen?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285



4. Fortschritt ist Chefsache

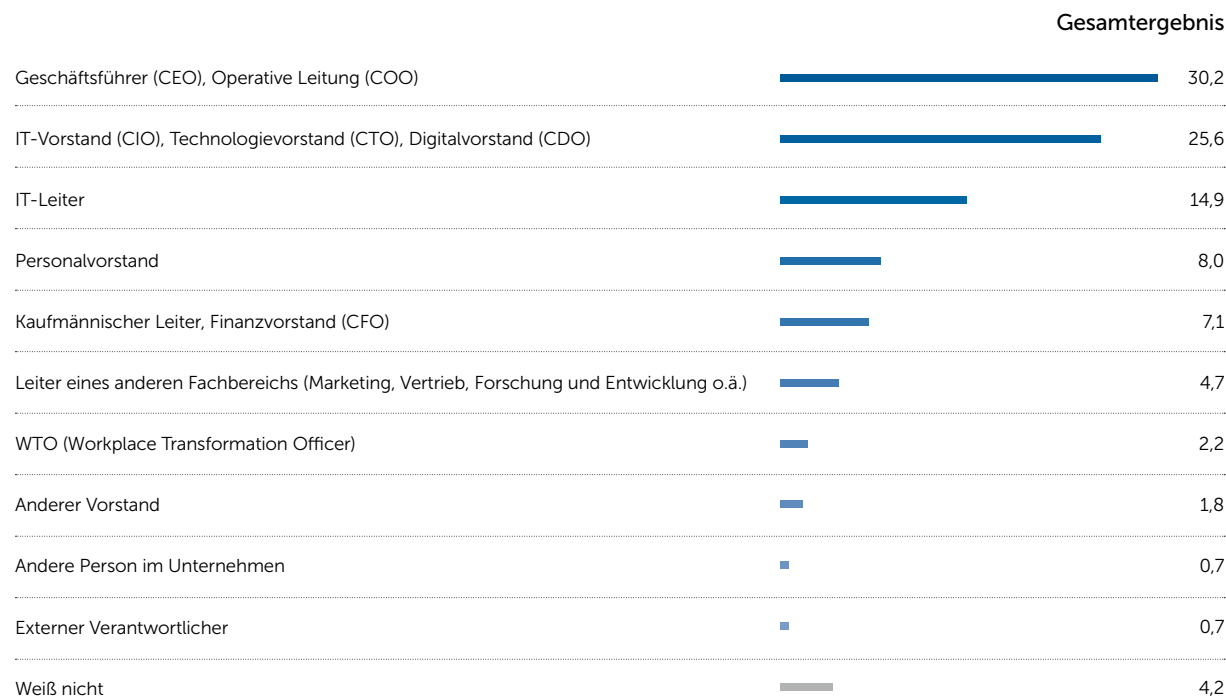
In jedem dritten Unternehmen hat das Top-Management beim Arbeitsplatz der Zukunft den Hut auf, danach folgen die technisch geprägten Vorstände. Mehr als ein Drittel der Firmen liegt nach eigener Einschätzung bei der Transformation zum Future Workplace gut im Rennen.

Nach CEOs und COOs haben die technischen Vorstände (CIO, CTO und CDO) in einem Viertel der Unternehmen die Verantwortung für den Arbeitsplatz der Zukunft. Rechnet man die verantwortlichen IT-Leiter hinzu (was angesichts der unscharfen Begriffstrennung zum „CIO“ in Deutschland vertretbar wäre), summiert sich der Anteil der „Techniker“ auf 41 Prozent.

Mit weitem Abstand dahinter rangieren andere Vorstände und Abteilungsleiter. Interessanterweise liegt die Verantwortung für den Arbeitsplatz der Zukunft nur zu acht Prozent bei den Personalvorständen. Immerhin zehn Befragte und damit gut zwei Prozent nannten als Verantwortlichen einen WTO (Workplace Transformation Officer).

Bei wem in Ihrem Unternehmen liegen die Verantwortlichkeiten für die Entwicklung und auch Umsetzung der Konzepte für einen „Arbeitsplatz der Zukunft“?

Angaben in Prozent. Nach Filter: Eine dedizierte Strategie ist vorhanden, in Vorbereitung oder in Planung. Basis: n = 450

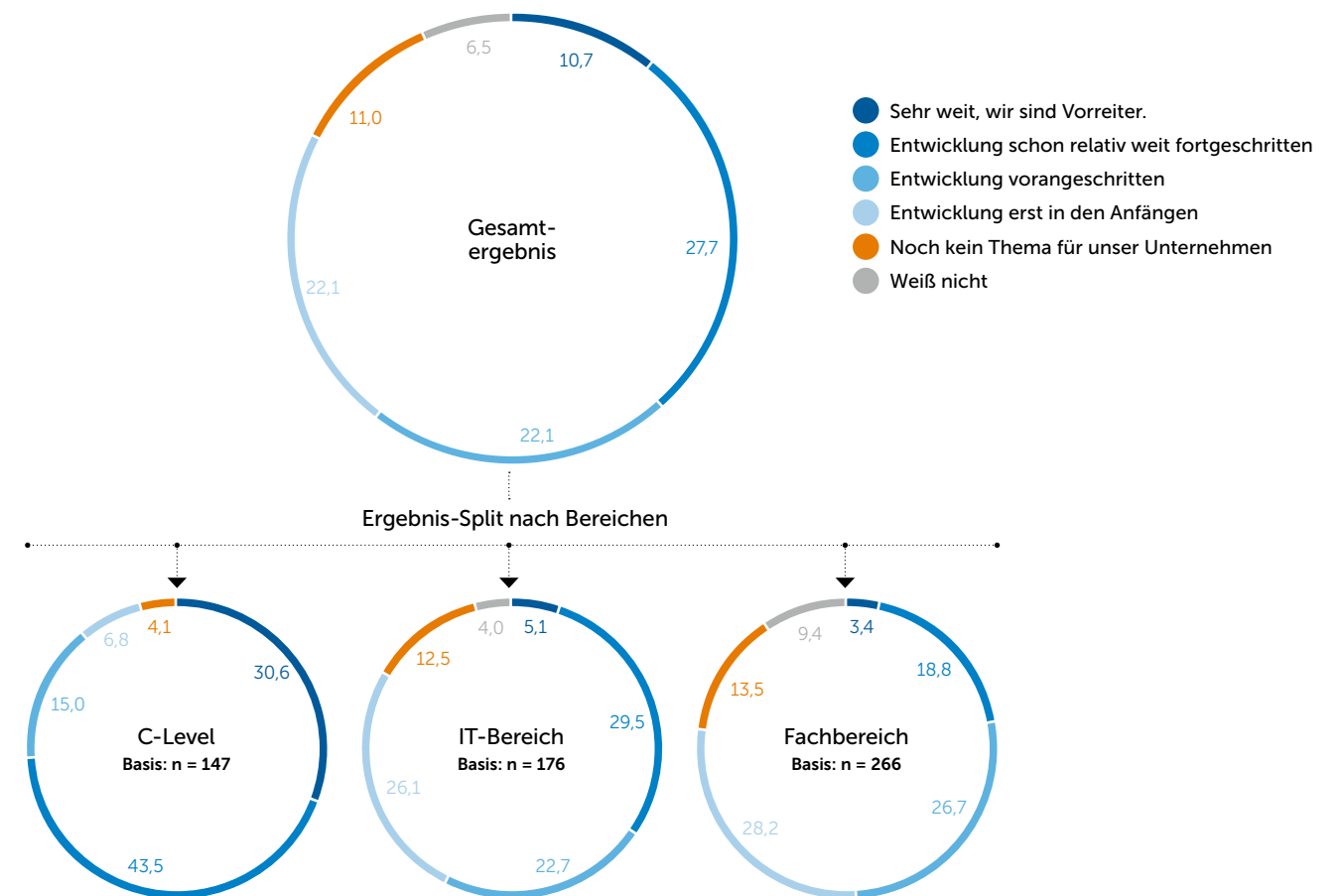


Gut zehn Prozent sehen sich im Vergleich mit anderen Firmen sehr weit fortgeschritten und damit als Vorreiter. Jedes vierte Unternehmen ist dem Bekunden nach in der Entwicklung schon relativ weit fortgeschritten.

Betrachtet man allein die Antworten aus dem Top-Management, kann man einen Haken an das Thema machen. Hier sehen sich 31 Prozent als Vorreiter und immerhin 44 Prozent als relativ weit fortgeschritten.

Wie weit ist Ihr Unternehmen bei der Entwicklung des Arbeitsplatzes der Zukunft bereits vorangeschritten, auch im Vergleich zu anderen Unternehmen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 629



5. Statements zum Arbeitsplatz der Zukunft

Der „War for Talents“ ist ein gewichtiges Argument für den Future Workplace. Im Rahmen der Transformation sorgen sich die Befragten wegen der Doppelbelastung.

Mitarbeiterbindung steht ganz oben – der Arbeitsplatz der Zukunft ist ein wichtiges Mittel im Kampf um (alte und junge) Talente. Dies gilt sogar eher noch für kleine Unternehmen. Für viele der Befragten ist die Verringerung der Bürofläche kein schlagendes Argument, sie nehmen Leerstand in Kauf.

Die Sorge vor der Doppelbelastung während der Implementierung überwiegt gegenüber dem pragmatischen Ansatz, wonach sich die Office-IT und ihre unterstützenden Services ohnehin laufend an neue Anforderungen anpassen.

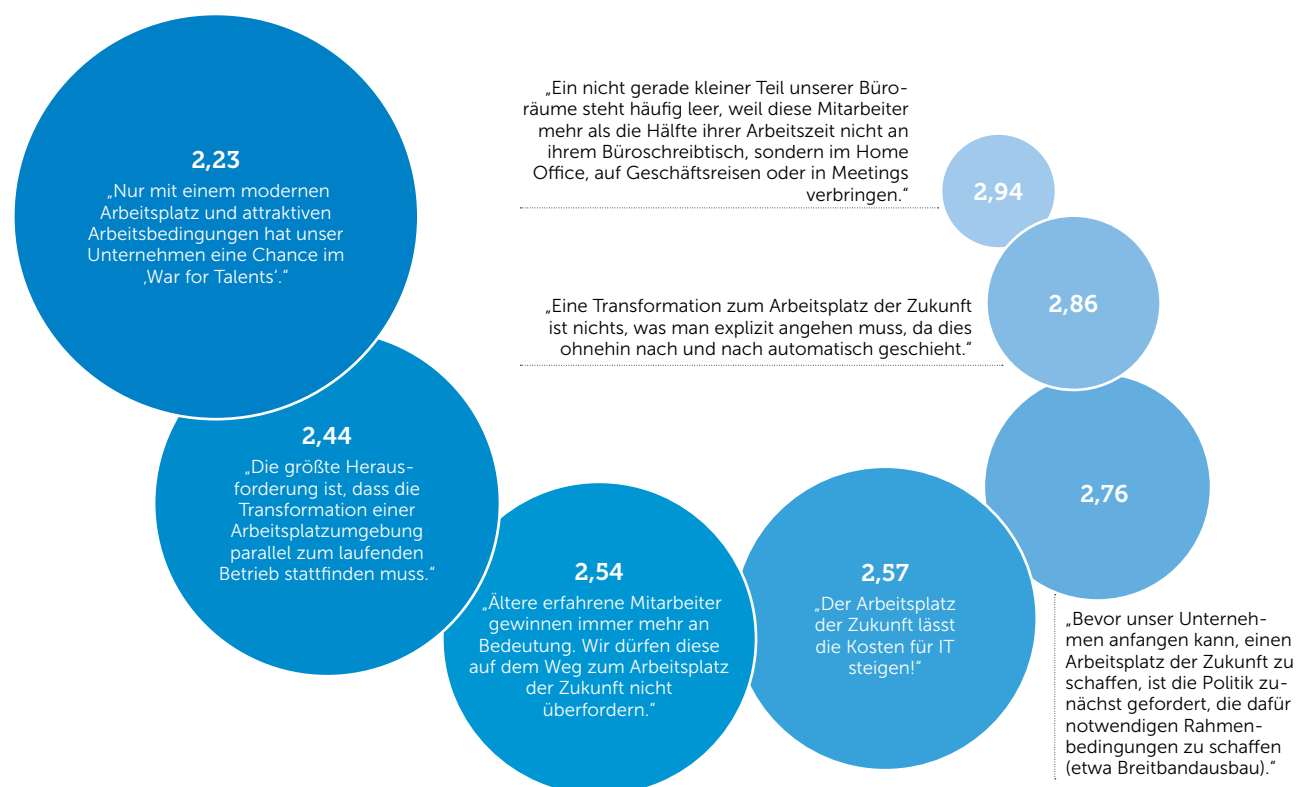
Im Mittelfeld liegen Bedenken, dass langjährige Mitarbeiter durch die anstehenden Veränderungen abgehängt werden könnten. Hinzu kommt die Aussage, dass die IT-Kosten im Rahmen der Modernisierung steigen könnten.

Von der Politik fühlen sich die Unternehmen eher allein gelassen, was die notwendigen Rahmenbedingungen (zum Beispiel Breitbandausbau) betrifft. Das scheint jedoch kein Hinderungsgrund zu sein – zeigt Keyfinding 4 doch, dass die meisten Unternehmen bereits recht gut unterwegs sind zum Arbeitsplatz der Zukunft.

Unternehmenssicht

Nachfolgend sind nun einige Statements zum Themenbereich „Arbeitsplatz der Zukunft“ aufgeführt. Sagen Sie uns bitte jeweils, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen können.

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von 1 („Stimme voll und ganz zu“) bis 6 („Stimme überhaupt nicht zu“). Basis: n = 285



6. Beteiligung der Mitarbeiter

Die Akzeptanz der Mitarbeiter für Veränderungen wird als eine organisatorische Herausforderung gesehen (siehe Key Finding 3). Daher müssen sie in den Prozess der Transformation mit eingebunden werden. Hier zeigen sich starke Unterschiede in den Antworten zwischen den Hierarchieebenen.

Aus Sicht der Führungskräfte kommt ein ganzes Maßnahmenbündel bei der Beteiligung der Mitarbeiter an der Modernisierung der Arbeitsplätze zum Einsatz. Knapp die Hälfte gibt an, dass die Mitarbeiter befragt wurden, bei 40 Prozent gab es Bedarfsanalysen.

Die Mitarbeiter sehen das anders: Demnach wurde nur jeder fünfte befragt, fast genauso viele wurden gar nicht zurate gezogen. Lediglich bei den eingesetzten Arbeitsgruppen decken sich die Ergebnisse.

Zwei tendenziell positive Aussagen finden sich in den freien Antworten der Mitarbeiter: „Das Unternehmen arbeitet schon seit Jahren sehr flexibel; das hat sich entwickelt“ sowie „Die Geschäftsleitung ist sehr technikaffin und probiert gerne einmal neue Technologien aus“.

Unternehmenssicht

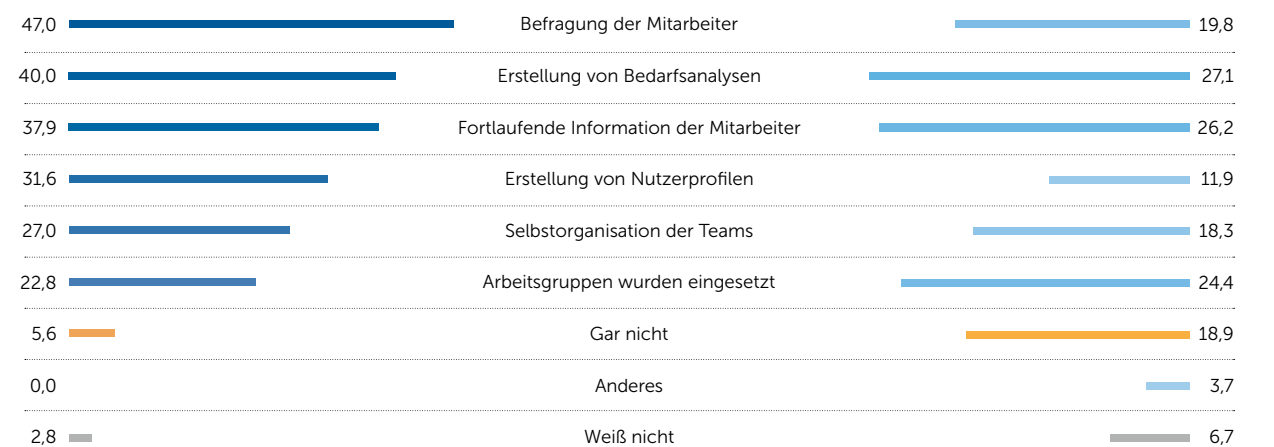
In welcher Form sind die Mitarbeiter Ihres Unternehmens bei der Modernisierung / Transformation zum Arbeitsplatz der Zukunft beteiligt?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285

Mitarbeiterperspektive

In welchem Umfang sind Sie als Mitarbeiter in die Modernisierung / Transformation zum Arbeitsplatz der Zukunft involviert?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 328



7. Chancen versus Risiken

Zwei lange Tabellen mit Chancen und Risiken aus Sicht der Mitarbeiter – und unter dem Strich eine klare Aussage: Für viele überwiegen die Chancen durch den Wandel zum Arbeitsplatz der Zukunft.

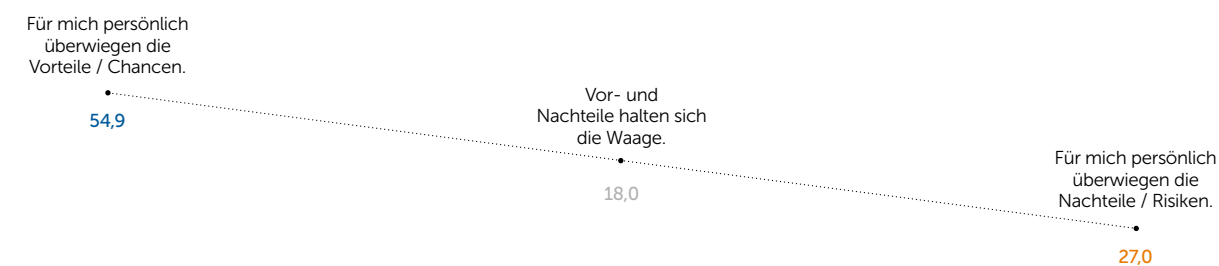
Wichtigster gemeinsamer Nenner bei den Chancen ist die zusätzliche Freiheit, die sich Mitarbeiter von der Transformation ihrer Arbeitsumgebung versprechen – zeitlich, räumlich und inhaltlich. Dass Mitarbeiter zudem „einfacher“ und „immer“ auf Informationen zugreifen können wollen, wirft kein gutes Licht auf die aktuelle IT.

Bei den Risiken dominieren die tiefe Integration des Menschen in digitale Prozesse und die damit verbundene größere Abhängigkeit. Das Maximalziel: ein digitaler Arbeitsplatz ohne Abhängigkeit von der IT. Keine leichte Aufgabe für Organisationen.

Mitarbeiterperspektive

Wenn Sie Chancen und Risiken der neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte gegeneinander abwägen, wie bewerten Sie diese dann für sich persönlich?

Angaben in Prozent. Basis: n = 344



Mitarbeiterperspektive

Welche Chancen und Vorteile erhoffen Sie sich von den neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepten als Arbeitnehmer?

Angaben in Prozent. Top-Ten-Nennungen. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 344

Bessere Work-Life-Balance, mehr Freiheit	46,5	46,2	Größere Abhängigkeit von IT und Internetverbindung
Zeitlich ungebunden(er) arbeiten	43,3	41,3	Muss jederzeit verfügbar sein (24/7)
Einfacher auf alle Informationen zugreifen	41,3	38,4	Überwachung durch neue Technologie („Ausspähen“)
Arbeitsplätze werden gesünder (ergonomischer)	39,0	24,1	Über-Automatisierung
Ortsungebunden arbeiten	37,5	23,0	Weniger Freizeit
Arbeiten wird schöner und interessanter	36,6	22,1	Weniger Festanstellungen, mehr selbstständiges Jobben
Neue selbstbestimmtere Arbeitsformen	33,7	20,6	Mehr unsichere Jobs, Arbeitsplatzverlust
Informationen und Daten sind immer verfügbar (24/7)	33,7	20,1	Mehraufwand durch komplizierte Handhabung / Abläufe
Vernetzter, mehr im Team arbeiten	32,8	14,8	Schlechte oder nicht-ergonomische Arbeitsbedingungen
Mehr Gestaltungsfreiraum, kreativer arbeiten	32,0	13,7	Einkommenseinbußen

Mitarbeiterperspektive

Welche Risiken und Nachteile bergen die neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepte für Sie als Arbeitnehmer?

Angaben in Prozent. Top-Ten-Nennungen. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 344

8. Was wirklich zählt

Die Gretchenfrage beim Job-Interview: Was darf's denn sein? Potenzielle Mitarbeiter haben eine klare Meinung, warum sie an Bord kommen würden. Der Dienstwagen ist es nicht.

Mit weitem Abstand an der Spitze der Bedürfnisse liegen die flexiblen Arbeitszeiten für eine bessere Work-Life-Balance. Womit klar ist, dass für viele der befragten Arbeitnehmer das Modell „9 to 5“ keinen großen Reiz mehr ausübt.

Schaut man auf das Alter der Befragten, zeigt sich, dass vor allem Ältere an dieser Flexibilität interessiert sind. Knapp 60 Prozent der über 40-Jährigen ordnen das Thema auf den obersten zwei von insgesamt acht Prioritätsstufen ein. Bei den Mitarbeitern unter 40 sinkt der Wert unter 50 Prozent. Demgegenüber fahren die Jüngeren tendenziell auf exzellente IT-Ausstattung mit mobilen Endgeräten und schneller Netzanbindung ab. Auch bewerten sie zur freien Verfügung stehende Dienstwagen etwas höher als ältere Arbeitnehmer – allerdings reicht es nicht, um der Deutschen liebsten Spielzeug vom letzten Platz der hier abgefragten Bedürfnisse weiter nach oben zu bringen.

Die exzellente IT-Ausstattung hat gegenüber dem Vorjahr zwei Plätze zulegen können, dafür fielen ortsunabhängiges Arbeiten sowie Teamwork etwas zurück.

Mitarbeiterperspektive

Angenommen, Sie müssten sich zwischen den Angeboten verschiedener Arbeitgeber entscheiden, die Ihnen das gleiche Gehalt anbieten. Wie wichtig wären dann die folgenden Optionen im Vergleich zueinander für Ihre Zusage?

Mittelwertangaben. Ranking-Abfrage: Acht Kriterien, die nach Relevanz sortiert in eine Rangfolge von 1 bis 8 gebracht werden sollten. Basis: n = 344

Kriterium	Gesamtergebnis	Ergebnis-Split nach Altersgruppe (Durchschnitt)	
		Junge (<40)	Ältere (40+)
Flexible Arbeitszeiten für eine bessere Work-Life-Balance	2,88	3,17	2,65
Exzellente IT-Ausstattung mit mobilen Endgeräten und schneller Netzanbindung	3,67	3,61	3,71
Ortsunabhängiges Arbeiten und weniger Präsenzpflicht im Büro	3,74	3,74	3,75
Mehr Teamwork, Teamentscheidungen und flache Hierarchien	4,47	4,77	4,25
Wohlfühlambiente mit ergonomischer Büroeinrichtung	4,49	4,64	4,37
Unternehmensübergreifendes Informationsmanagement und Groupware mit Zugriff für mich von überall	4,63	4,55	4,73
Nutzung eigener Endgeräte im Büro, auch für private Zwecke	5,35	4,97	5,67
Eigener Dienstwagen, auch zum privaten Gebrauch	5,46	5,09	5,73

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.

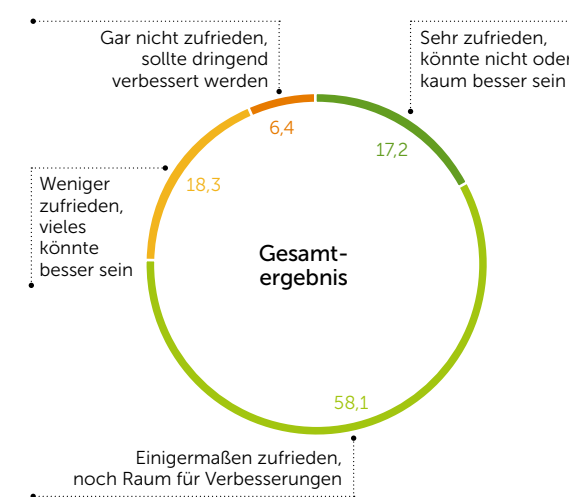
Bei kleineren Unternehmen mit weniger als 100 Kollegen steigt der Anteil der sehr Zufriedenen sogar auf 28 Prozent. Der Trend bestätigt sich auch, wenn man die Befragten nach der Höhe ihres IT-Budgets aufteilt: Mitarbeiter größerer Unternehmen sind tendenziell unzufriedener.

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?

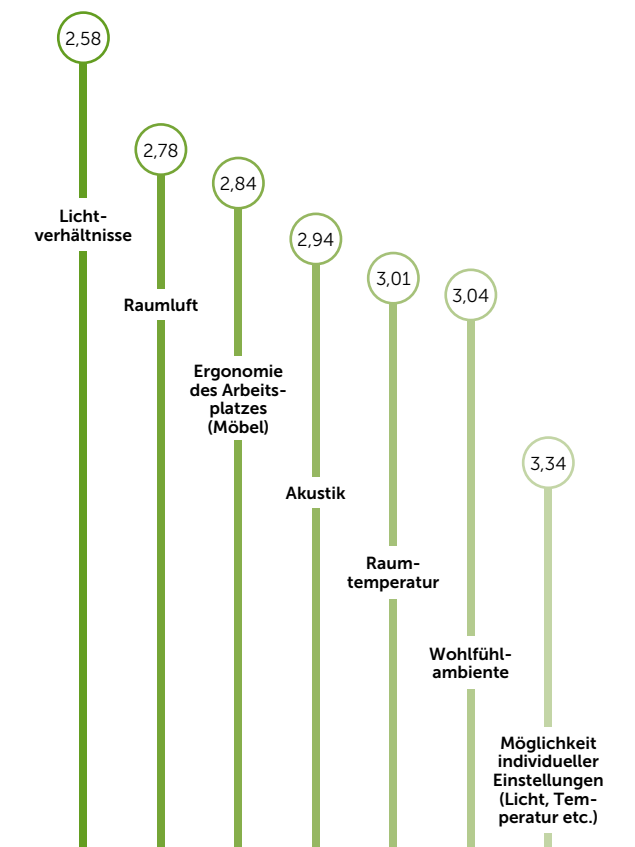
Angaben in Prozent. Basis: n = 344



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



2. Status quo aus Sicht der Mitarbeiter

Überraschend viele Beschäftigte sitzen bereits an einem Arbeitsplatz der Zukunft. Bei allen anderen müssen die Unternehmen nachbessern. Dabei haben die Befragten eine klare Meinung, was dazugehört.

Gut 37 Prozent der Büroarbeiter sind bereits an einem Arbeitsplatz tätig, der zumindest weitgehend ihre Vorstellungen an einen Future Workplace erfüllt. Der Wert findet sich mit geringen Abweichungen in allen Firmen-größen.

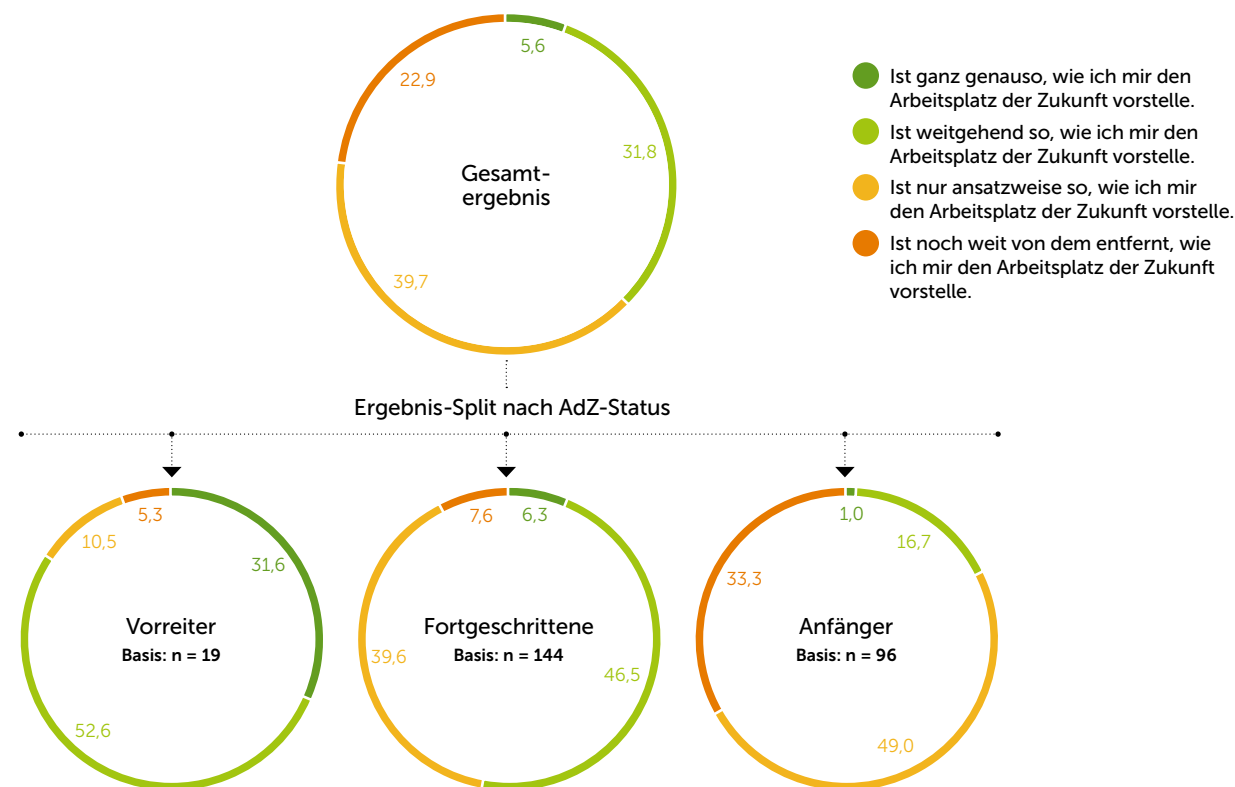
Je kleiner das Unternehmen, desto größer ist jedoch die Quote der Mitarbeiter, die ihrer Einschätzung nach an einem vollständig zukunftsfähigen Arbeitsplatz tätig sind. Auch Jüngere schätzen ihren Arbeitsplatz als deutlich fortschrittlicher ein als ältere Semester.

32 Prozent der Befragten, die ihr Unternehmen als Vorreiter in puncto Arbeitsplatz der Zukunft bezeichnen, verfügen dem Bekunden nach über einen Future Workplace, der diese Bezeichnung auch wirklich verdient – gegenüber einem Prozent der Mitarbeiter aus Firmen, die gerade erst mit der Transformation begonnen haben.

Mitarbeiterperspektive

Inwieweit würden Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz bereits als Arbeitsplatz der Zukunft sehen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 340



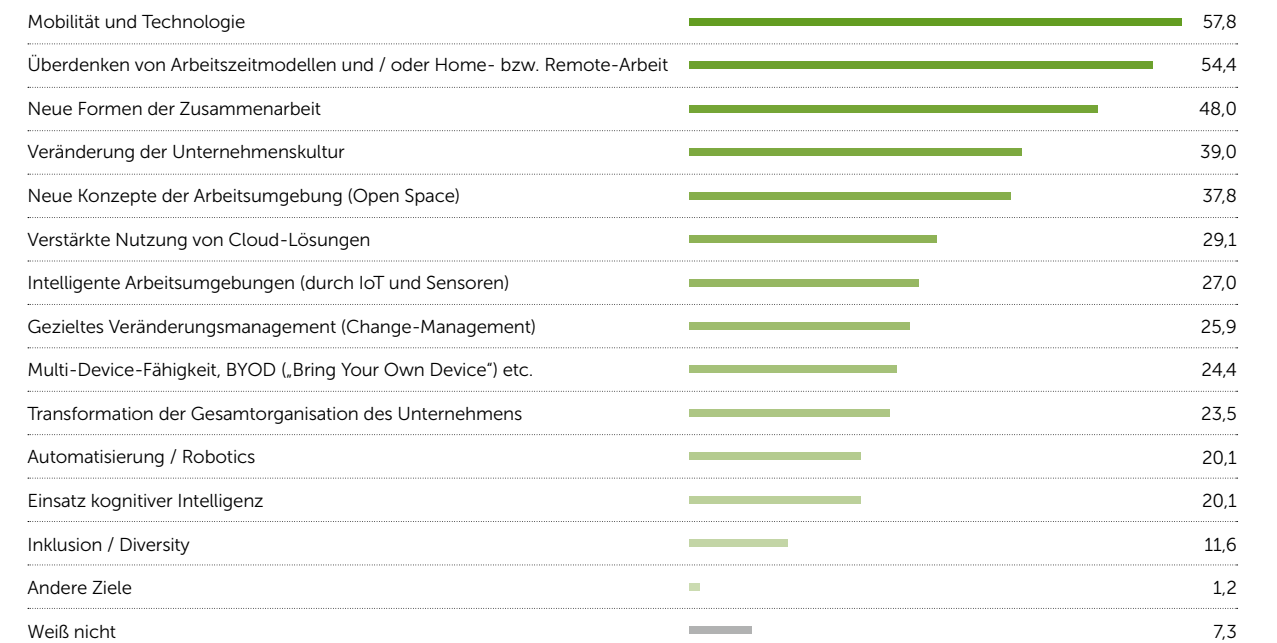
Ein Arbeitsplatz der Zukunft ist aus Sicht der Mitarbeiter vor allem dann gegeben, wenn er neue Möglichkeiten der Mobilität und Technologie bietet. Auch neue Arbeitszeitmodelle und -orte, neue Formen der Zusammenarbeit sowie eine Veränderung der Unternehmenskultur zählen zu den Spitzenreitern.

Diese vier Aspekte gewichten insbesondere die Mitarbeiter hoch, die ihr Unternehmen in puncto Arbeitsplatz der Zukunft noch im Anfangsstadium einstufen.

Mitarbeiterperspektive

Was zählt für Sie zum Themenkomplex „Arbeitsplatz der Zukunft“?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 344



3. Die Wünsche der Mitarbeiter

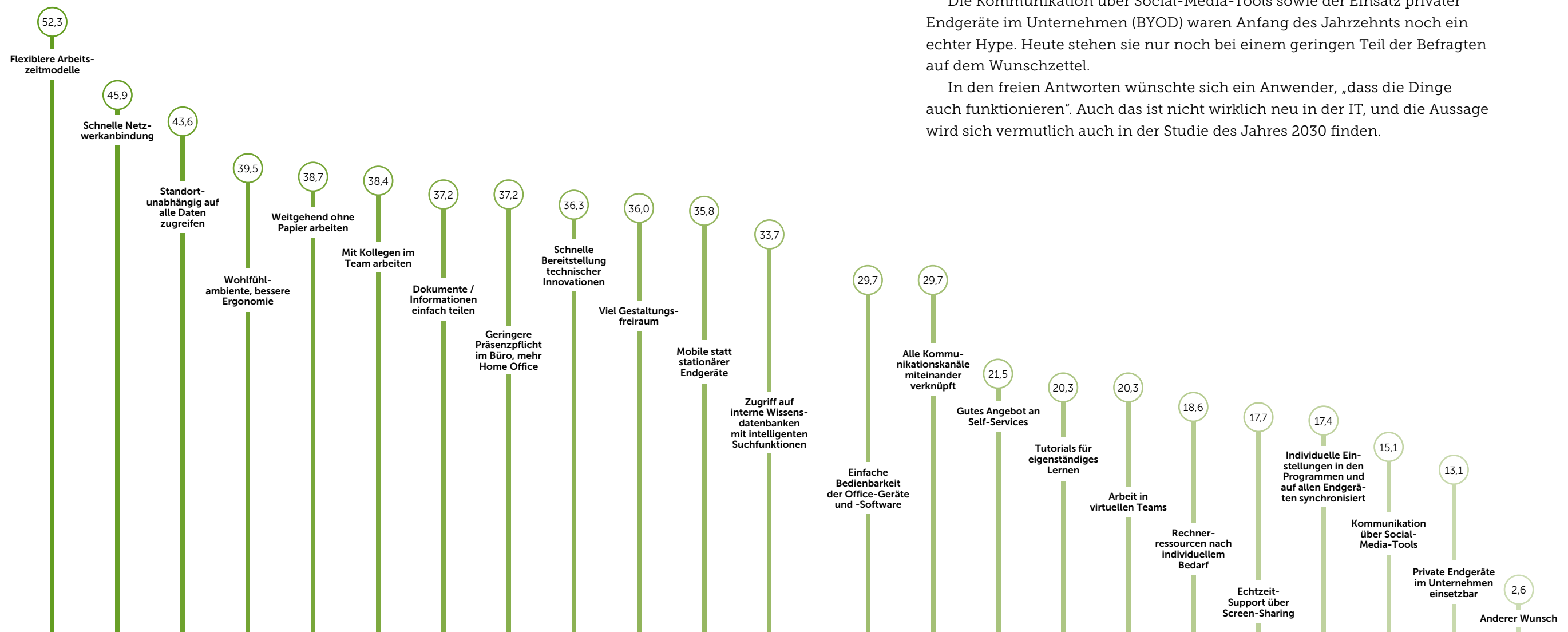
Frägt man die Menschen nach ihren Wünschen, zeigen sich keine echten Überraschungen – die gleichen Antworten hätte man auch schon vor zehn Jahren bekommen, allen voran das Top-Kriterium, die flexibleren Arbeitszeitmodelle. Dies lässt darauf schließen, dass der Weg der Transformation zum Future Workplace das eigentliche Ziel ist.

Schon Modem-Nutzer wussten eine schnelle Netzanbindung zu schätzen – dass diese Forderung 2018 auf dem zweiten Platz der Wunschliste von Arbeitskräften landet, lässt tief blicken. Gleiches gilt für den standortunabhängigen Zugriff auf alle Daten sowie für den Wunsch, weitgehend ohne Papier zu

Mitarbeiterperspektive

Was wünschen Sie sich für Ihren Büroarbeitsplatz der Zukunft?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 344



arbeiten. Ganz zu schweigen vom „Zugriff auf interne Wissensdatenbanken mit intelligenten Suchfunktionen“ – vor der Jahrtausendwende Knowledge-Management beziehungsweise Intranet genannt.

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (siehe Ergebnis 1) landete das Wohlfühlambiente relativ weit hinten. Nach ihren Wünschen gefragt, setzen die befragten Mitarbeiter das Wohlfühlambiente, hier gepaart mit besserer Ergonomie, weit nach vorne. Die Bedeutung des Themas „Wohlfühlen“ ist für die Gesamtbewertung einer Arbeitsstelle demnach nicht zu unterschätzen.

Die Kommunikation über Social-Media-Tools sowie der Einsatz privater Endgeräte im Unternehmen (BYOD) waren Anfang des Jahrzehnts noch ein echter Hype. Heute stehen sie nur noch bei einem geringen Teil der Befragten auf dem Wunschzettel.

In den freien Antworten wünschte sich ein Anwender, „dass die Dinge auch funktionieren“. Auch das ist nicht wirklich neu in der IT, und die Aussage wird sich vermutlich auch in der Studie des Jahres 2030 finden.

4. Der Wandel der Arbeitsorte

Flexible Arbeitsorte zählen neben den Arbeitszeiten zu den wichtigsten Merkmalen eines Arbeitsplatzes der Zukunft. Einen Großteil der Zeit verbringen die Arbeitskräfte zwar immer noch am Büroschreibtisch – allerdings sind die Abwesenheitszeiten in Summe ebenfalls hoch. Und beim Home Office scheiden sich wie immer die Geister.

Mit 61 Prozent versammelt das Büro den Löwenanteil der Arbeitszeit auf sich. Überraschender ist da schon die Tatsache, dass umgekehrt 39 Prozent der Aktivitäten nicht am eigenen Schreibtisch in der Firma verbracht werden – vor allem in Meetings, unterwegs oder im Home Office. Pro Arbeitstag sind das gute drei Stunden. Hinzu kommen noch 25 bis 30 Arbeitstage Urlaub.

Ungefähr jeder fünfte Befragte arbeitet zumindest an einigen Tagen vom Home Office aus. In kleineren Unternehmen liegt der Anteil sogar bei 27,6 Prozent. Immerhin gut die Hälfte aller Befragten ist mindestens hin und wieder in den eigenen vier Wänden für den Arbeitgeber tätig.

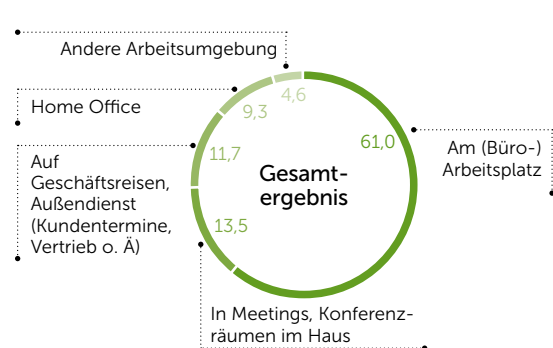
Keine gravierenden Unterschiede gibt es hinsichtlich möglicher Gefahren der Arbeit im Home Office: Soziale Isolation rangiert knapp vor geringerer Anerkennung eigener Leistungen. Auf Rang drei folgt der mögliche Karriereknick.

Beim Alter allerdings gehen die Sorgen auseinander: Mehr als ein Drittel der Mitarbeiter unter 40 Jahren befürchtet die soziale Isolation im Home Office, über 40 ist es nur jeder fünfte.

Mitarbeiterperspektive

Wie viel Arbeitszeit verbringen Sie persönlich in den folgenden Arbeitsumgebungen?

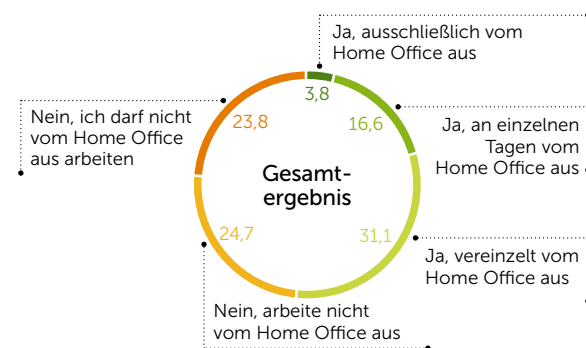
Angaben in Prozent. Basis: n = 344



Mitarbeiterperspektive

Arbeiten Sie vom Home Office aus?

Angaben in Prozent. Basis: n = 344



Mitarbeiterperspektive

Wie groß ist Ihrer Meinung nach die Gefahr, dass Ihnen als Mitarbeiter Nachteile erwachsen, wenn Sie vom Home Office aus arbeiten?

Mittelwertangaben. Bewertung auf einer Skala von 1 („Gefahr sehr groß“) bis 6 („Gefahr gar nicht groß“). Basis: n = 344



5. Eine Frage der Technik

Aus Sicht der Unternehmen sind technische Aspekte entscheidend beim Arbeitsplatz der Zukunft. Erst im Mittelfeld rangieren organisatorische und kulturelle Facetten der Transformation.

Vereinfacht gesagt: Für Organisationen ist der Arbeitsplatz der Zukunft primär eine Frage der passenden IT. Ein Thema wie Mobilität und Technologie belegt bei den Unternehmen ebenso Platz eins wie bei den Mitarbeitern (siehe Ergebnis 2). Anders sieht es auf den Folgeplätzen aus. Hier belegen Themen wie Sicherheit sowie der Einsatz der Cloud die vorderen Plätze. Erst im Anschluss folgen organisatorische Aspekte des Wandels.

Mitarbeiter hatten diese Prioritäten umgekehrt gewichtet (siehe Ergebnis 2). Sie erwarten sich für die Zukunft neue Möglichkeiten der Arbeitszeiten und Arbeitsorte, neue Formen der Zusammenarbeit und eine veränderte Unternehmenskultur.

Bei der Betrachtung nach Unternehmensgröße zeigen sich Unterschiede: Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bewerten die Wichtigkeit der Technik insgesamt weniger hoch als große Unternehmen. Beispielsweise liegt der absolute Spitzenwert bei kleinen Organisationen mit gut 64 Prozent auf neuen (effektiveren) Formen der Zusammenarbeit. Bei großen Unternehmen führt die Cloud-Nutzung das Feld der Themen an.

Für das Top-Management sind Mobilität und Technologie entscheidend. IT-Leiter setzen die Sicherheit an die Spitze. Und Manager von Fachbereichen wiederum fokussieren auf Mobilität sowie neue Konzepte der Arbeitsumgebung wie etwa Open Space.

Unternehmenssicht

Was zählt für Ihr Unternehmen zum Themenkomplex „Arbeitsplatz der Zukunft“?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285

Mobilität und Technologie	46,3
Sicherheit / Security	44,2
Verstärkte Nutzung von Cloud-Lösungen	42,1
Neue Konzepte der Arbeitsumgebung (z.B. Open Space)	39,3
Überdenken von Arbeitszeitmodellen und/oder Home- bzw. Remote-Arbeit	38,9
Neue (effektivere) Formen der Zusammenarbeit	37,2
Veränderung der Unternehmenskultur	33,7
Automatisierung / Robotics	29,8
Einsatz kognitiver Intelligenz	28,1
Intelligente Arbeitsumgebungen (durch IoT und Sensoren)	24,9
Gezieltes Veränderungsmanagement (Change-Management)	24,6
Transformation der Gesamtorganisation des Unternehmens	23,5
Multi-Device-Fähigkeit, BYOD („Bring Your Own Device“) etc.	20,0
Inklusion / Diversity	17,9
Anderes	0,7
Weiß nicht	1,1

6. Führungsqualität, neu definiert

Die Mitarbeiterführung in verteilten Teams und Umgebungen ist ein Erfolgsfaktor für moderne Organisationen. Interessanterweise gewichten Unternehmen und Mitarbeiter die notwendigen Führungskompetenzen weniger unterschiedlich, als zu vermuten war.

Kommunikationsstärke, Teamentwicklung und Flexibilität sind „Muss“-Qualifikationen für das Führen von Teams im modernen Arbeitsumfeld – hier sind sich Führungskräfte und Mitarbeiter einig. Allerdings weisen Letztere der „Mitarbeiterorientierung“ den Spitzenplatz zu.

Gravierende Unterschiede hingegen zeigen sich beim Blick in die Detailergebnisse aus Unternehmenssicht: Abweichungen von 25 Prozentpunkten zwischen den Unternehmensgrößen sind hier keine Seltenheit. Unternehmen

Welche der folgenden Kompetenzen müssen Führungskräfte mitbringen, um moderne Teams in modernen Arbeitsumfeldern zu führen?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285

Unternehmenssicht



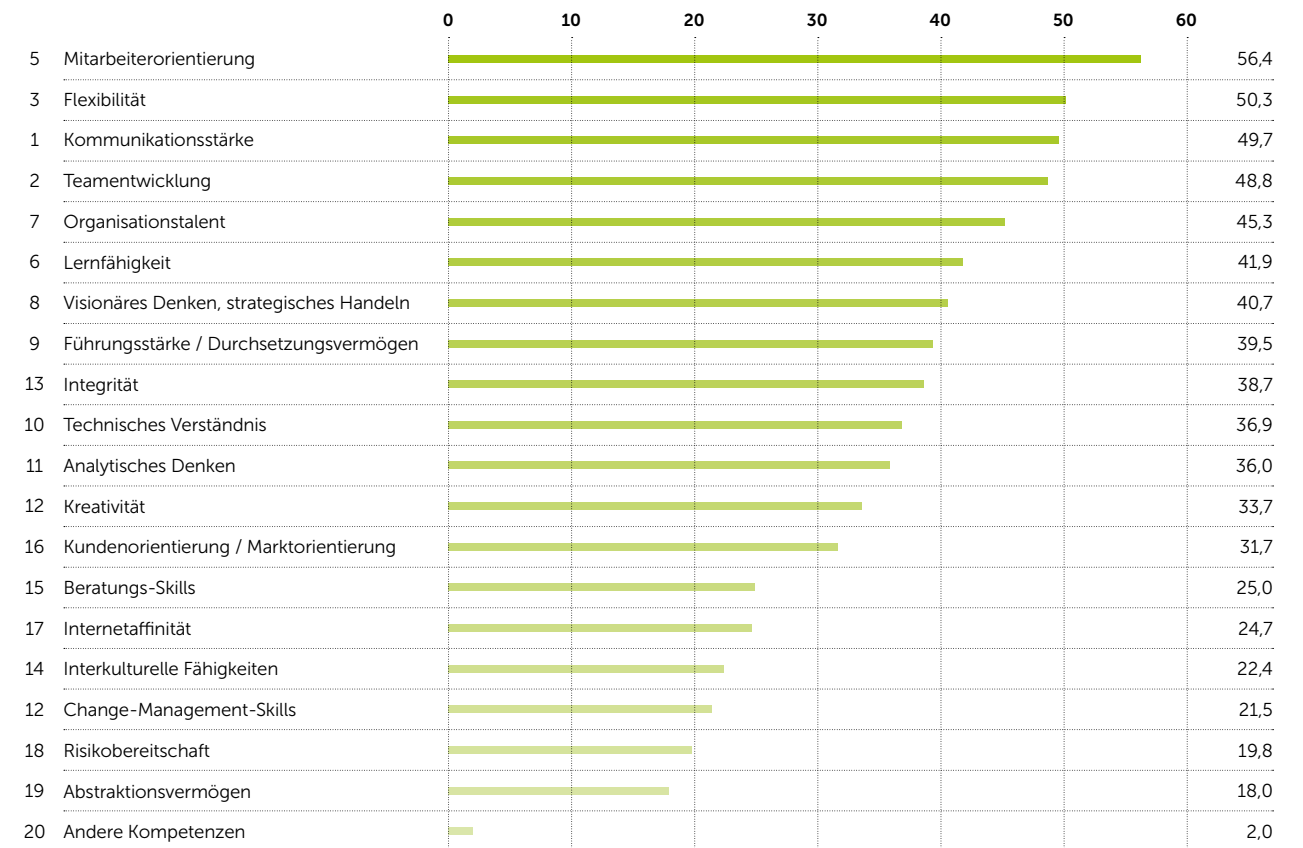
mit weniger als 100 Mitarbeitern beispielsweise erwarten von Führungskräften in der Regel deutlich mehr als große Organisationen. Ähnliches ergibt sich beim Split nach Abteilungen: Hier hatte das Top-Management die „geringsten“ Anforderungen, während Manager aus Fachabteilungen in der Umfrage deutlich mehr Managementkompetenzen anklickten.

Die freien Antworten der Mitarbeiter zielen auf die „soften“ Faktoren in der Mitarbeiterführung ab. Genannt wurden hier soziale Kompetenz, Empathie, Vertrauen und Menschlichkeit.

Welche der folgenden Kompetenzen erwarten Sie von den Führungskräften Ihres Unternehmens, um moderne Teams in modernen Arbeitsumfeldern zu führen?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 344

Mitarbeiterperspektive



7. IT-Komponenten – Soll und Haben

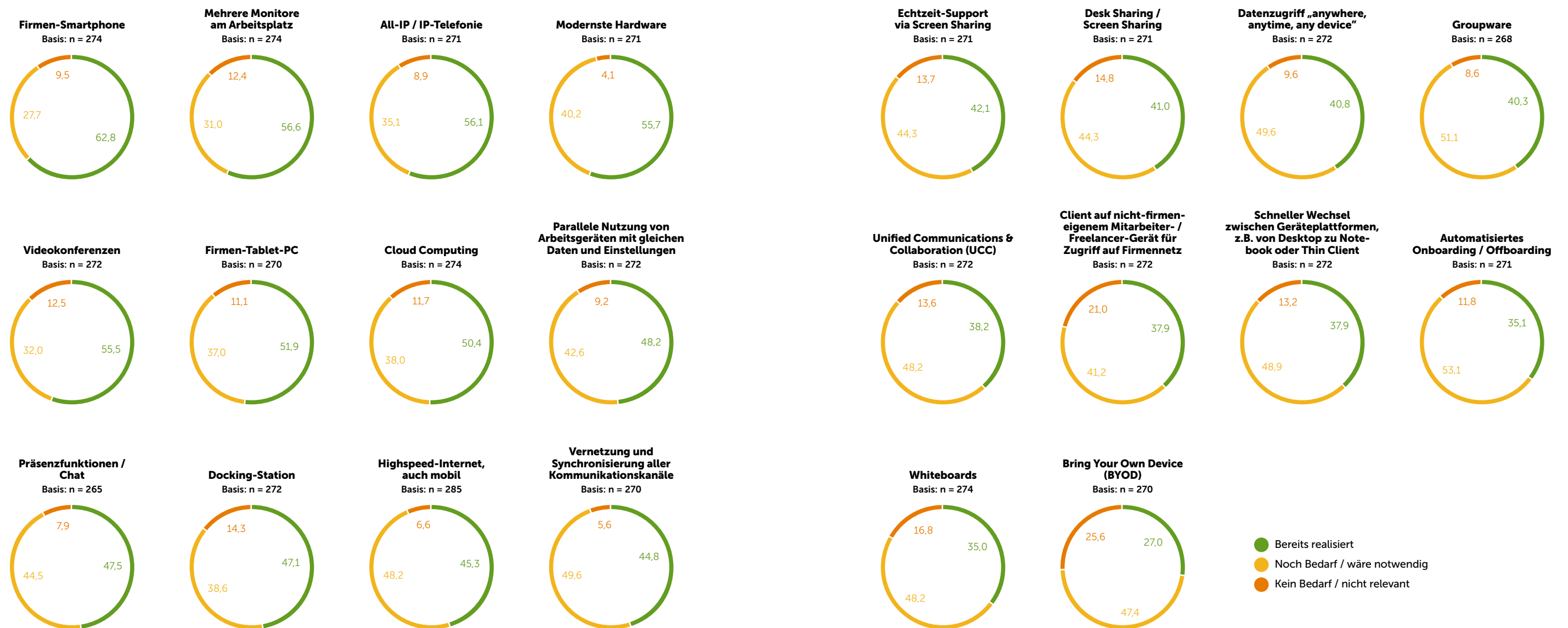
Jedliches IT-Gerät, das einen Monitor hat, scheint zwingend zum Arbeitsplatz der Zukunft zu gehören. Vieles ist schon realisiert, aber es darf immer noch ein bisschen mehr sein. Am höchsten ist der Bedarf, wo man es kaum erwartet hätte.

Ein Smartphone, mehrere Monitore auf dem Schreibtisch, ein Firmen-Tablet, modernste Hardware und darauf Videokonferenzen: Der Arbeitsplatz der Zukunft strahlt die Arbeitskräfte förmlich an. Und in der Cloud laufen die Daten zusammen. Ersichtlich ist: Unternehmen wünschen sich von allem mehr.

Unternehmenssicht

Welche der folgenden IT-Anforderungen sind an Ihrem Büroarbeitsplatz bereits realisiert? Bei welchen IT-Anforderungen besteht in Bezug auf einen „Arbeitsplatz der Zukunft“ noch Bedarf?

Angaben in Prozent.



Etwas überraschend: Die aktuelle Bedarfslücke („wäre notwendig“) ist am größten beim Thema „Automatisiertes Onboarding / Offboarding“, wenn neue Mitarbeiter hinzukommen beziehungsweise das Unternehmen verlassen. Auf Platz zwei mit 51 Prozent Bedarf liegt die gute alte Groupware. Laut Wikipedia stammt der Begriff von 1991.

Die höchste Anzahl der Nennungen mit „kein Bedarf / nicht relevant“ verzeichnet „Bring Your Own Device“ (BYOD) mit 25,6 Prozent, die geringste Quote weist „Modernste Hardware“ mit 4,1 Prozent auf.

8. Ziele für den Arbeitsplatz der Zukunft

Produktivität, Prozesse und Mitarbeiter – darum investieren Unternehmen in den Future Workplace. In erster Linie zählen handfeste finanzielle oder organisatorische Gründe sowie die Attraktivität als Arbeitgeber.

Wenn die Produktivität steigt, freut sich das Management. Der Ertrag gilt als stärkste Triebfeder für den Arbeitsplatz der Zukunft, Mitarbeiter sollen mit weniger Aufwand mehr schaffen. Dazu müssen interne Barrieren abgetragen und starre Grenzen gelockert werden, was wiederum die Flexibilität und Agilität verbessert.

Ein wichtiges Ziel ist die Attraktivität des Unternehmens für Arbeitnehmer. Dies bezieht sich auf bestehende Mitarbeiter, aber auch auf die Rekrutierung neuer Kräfte.

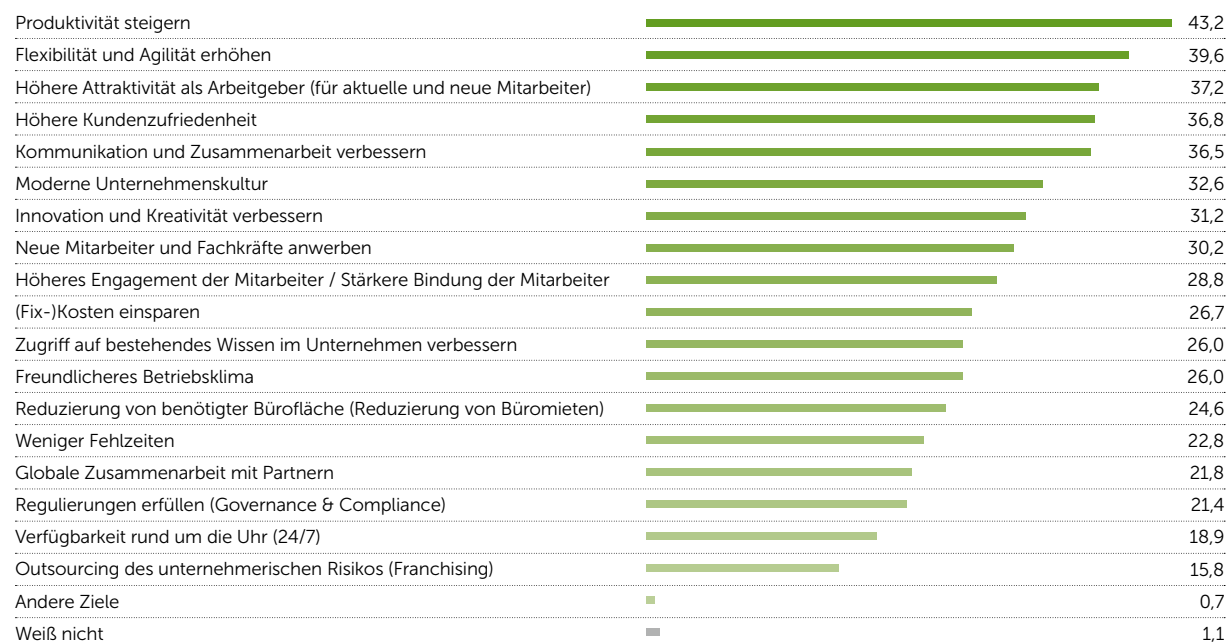
Die höhere Kundenzufriedenheit ist das einzige „externe“ Ziel, abgesehen von der globalen Zusammenarbeit mit Partnern. Hier geht es um schnellere und bessere Services für Kunden, die sich aus einer erweiterten, technisch unterstützten Mobilität ergeben.

Betrachtet man allein die größeren Unternehmen, dominieren Flexibilität und Agilität sowie die höhere Attraktivität als Arbeitgeber. Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitern setzen hingegen voll auf Produktivitätsgewinne, gefolgt von einer besseren Unternehmenskultur.

Unternehmenssicht

Welche Ziele verfolgt Ihr Unternehmen mit den neuen Arbeitsplatz- und Mobilitätskonzepten?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285



9. Räume und Arbeit formen

Beim Arbeitsplatz der Zukunft denkt man schnell an „Showcase-Bürolandschaften“ von Google oder Microsoft. Dabei kommt es nicht nur auf das Ambiente an: Vor allem Flexibilität in der Arbeitsform ist gefragt, aber auch hier gibt es Unterschiede.

Home Office und Mobile Office sind in jedem zweiten Unternehmen angedacht beziehungsweise umgesetzt. Tendenz: Je kleiner das Unternehmen, desto eher ist Heimarbeit möglich.

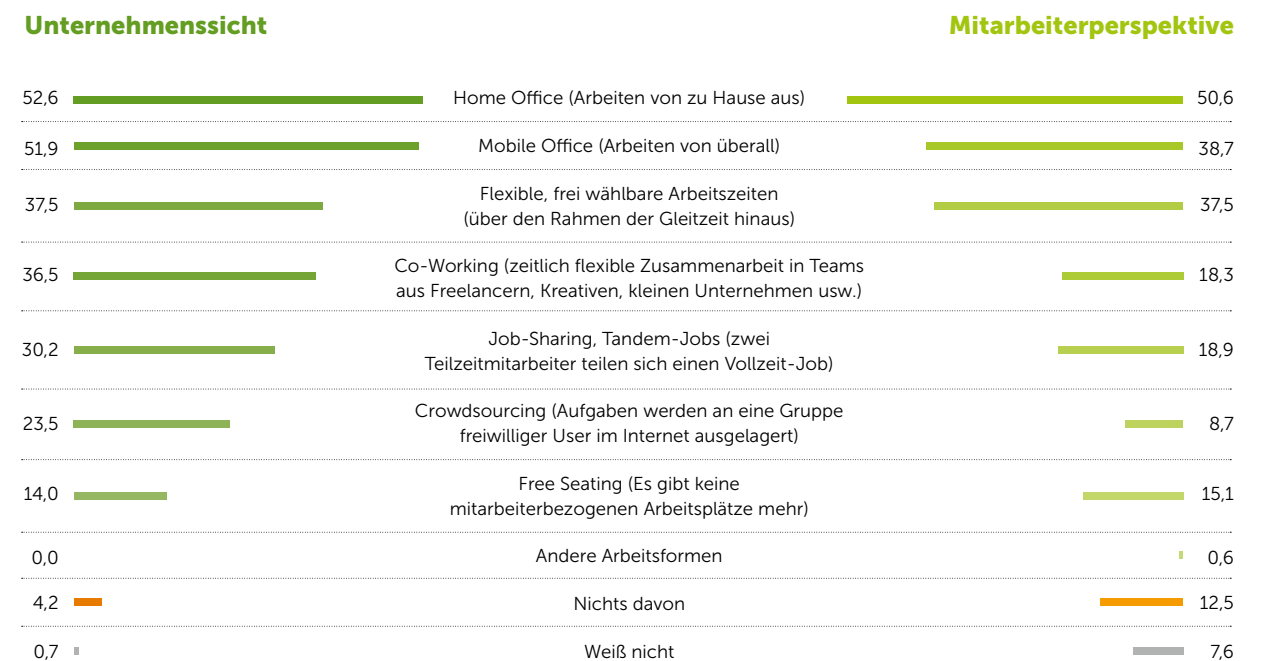
Die Angaben der befragten Führungs- und Arbeitskräfte decken sich weitgehend in den Punkten Home Office und flexible Arbeitszeit. Ansonsten weichen die Werte teils weit voneinander ab.

Fragt man die Unternehmen, welche Raumkonzepte für die Büroarbeitsplätze der Zukunft angedacht oder schon umgesetzt sind, legen die meisten Wert auf Regenerations- und Rückzugsräume. Meeting-Points und Team-Offices sollen für Bewegung sorgen und zu Interaktion einladen. Work-Cafés und „Work Landscapes“ sind für die meisten Organisationen indes noch Neuland.

Immerhin 49 Prozent der Vorreiter in puncto Arbeitsplatz verfügen über „Creative Spaces“, inspirierende Räume zur Unterstützung kreativer Prozesse durch Ausstattung und Ambiente. Das soll vermutlich den weithin bekannten Google-Offices nahekommen.

Die Möglichkeiten mobiler und vernetzter IT erlauben neue Arbeitsformen. Welche dieser Arbeitsformen sind bei Ihnen angedacht oder sogar schon umgesetzt / vorhanden?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285 / 344



10. WaaS – Workplace-as-a-Service

Workplace-as-a-Service ist wie Software-as-a-Service, nur mit der Hardware im Paket dazu. Je nach Bedarf mietet man Hardware-Komponenten und Service Level, die Nutzung wird beispielsweise monatlich bezahlt. Ein Großteil der Unternehmen kann sich für das Bereitstellungsmodell erwärmen.

Rund 75 Prozent aller befragten Führungskräfte können sich vorstellen, dass der WaaS für ihre Organisation ein Thema ist: Gut ein Viertel ist sich sicher, bei knapp der Hälfte ist ein IT-Arbeitsplatz zur Miete zumindest „wahrscheinlich“ oder „vielleicht“ möglich.

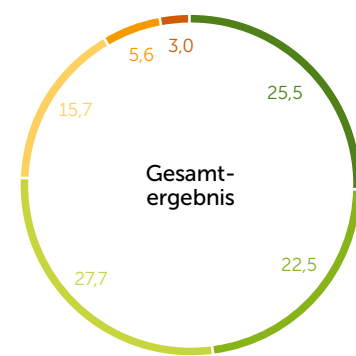
Im Top-Management ist das Interesse am größten (86 Prozent), in den Fachbereichen am geringsten (63 Prozent). Und 98 Prozent aller (selbst ernannten) Vorreiter zum Arbeitsplatz der Zukunft würden einen WaaS mieten.

Wenn der Workplace-as-a-Service aus der Public Cloud kommt, hätten hingegen knapp 72 Prozent Bedenken. Hier liegt das C-Level rund 20 Prozentpunkte vor den Fachbereichsleitern. Ähnlich hoch ist der Abstand von jüngeren (81 Prozent: Cloud ist tendenziell Hinderungsgrund für WaaS) zu älteren Mitarbeitern (64 Prozent).

Unternehmenssicht

Ist für Ihr Unternehmen der „Workplace-as-a-Service“ ein Thema?

Angaben in Prozent. Basis: n = 285

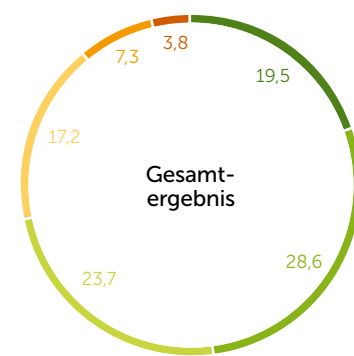


- Ja, auf jeden Fall
- Ja, wahrscheinlich
- Ja, vielleicht
- Nein, eher nicht
- Nein, wahrscheinlich nicht
- Nein, sicher nicht

Unternehmenssicht

Ist es ein Hinderungsgrund für Ihr Unternehmen, wenn es diese „Workplace-as-a-Service“-Angebote nur aus der Public Cloud gibt?

Angaben in Prozent. Basis: n = 284



11. Digitale Assistenzsysteme

Digitale Assistenzsysteme unterstützen Mitarbeiter und leisten einen Beitrag in Hinblick auf Inklusion, Gesunderhaltung und Arbeitsqualität. Die Unterstützung kann physisch, sensorisch und kognitiv sein wie auch kompensatorisch, erhaltend und erweiternd wirken.

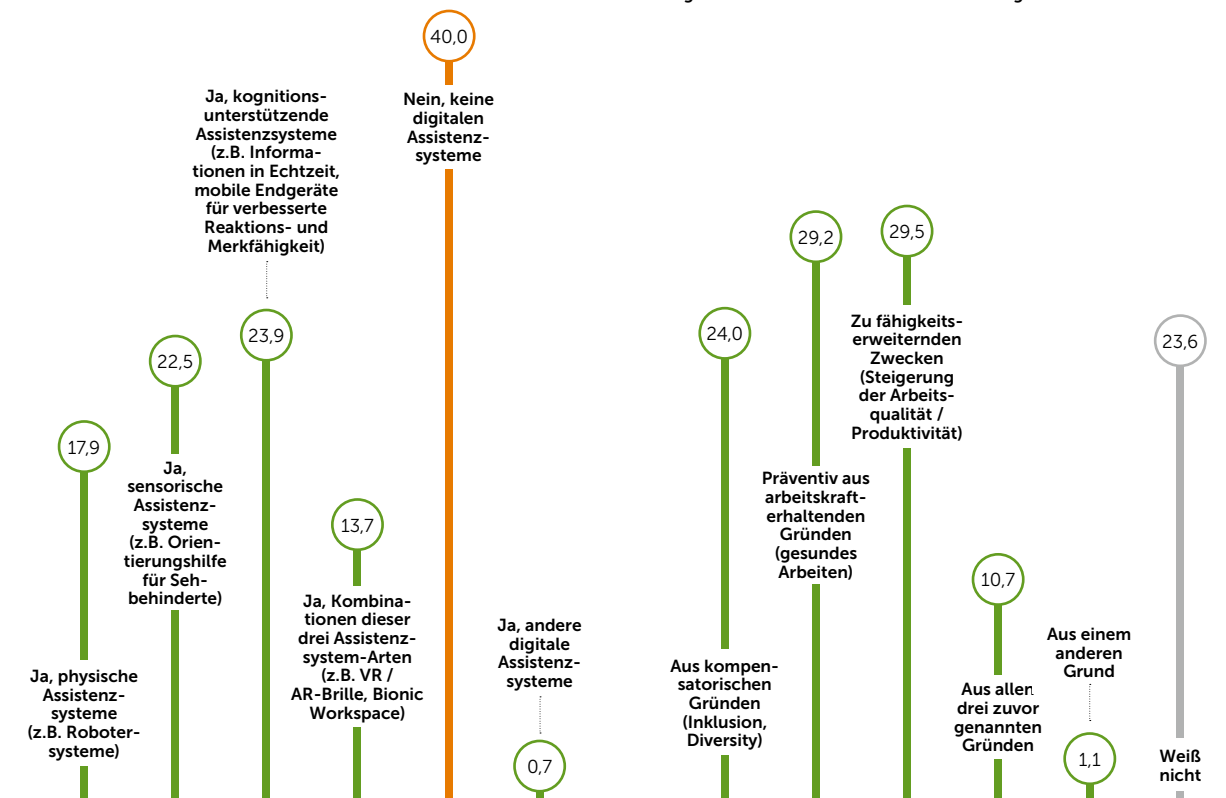
Bereits 60 Prozent der befragten Unternehmen greifen auf die eine oder andere Weise auf digitale Assistenzsysteme zurück. Dazu gehören beispielsweise Chatbots, Datenbrillen, portable Lern- und Wissensplattformen, kognitive Assistenzen für die Informationssuche oder auch adaptive Hilfen zum Heben schwerer Lasten. Auch wenn der Fokus bei diesen Fragen nicht auf der klassischen Office-IT liegt: Die Erweiterung der menschlichen Arbeit durch digitale Assistenzsysteme weist den Weg in die Zukunft. Roboter, Orientierungshilfen und passende Informationen zum Kontext sind allerdings noch nicht weit verbreitet. Vor allem in den meisten kleinen Unternehmen sucht man sie bislang vergebens, während größere Organisationen schon einen Schritt weiter sind.

Die Gründe für die Einführung halten sich beinahe die Waage. Auch hier gilt: Größere Unternehmen sind tendenziell tiefer im Thema drin.

Unternehmenssicht

Werden in Ihrem Unternehmen digitale Assistenzsysteme eingesetzt?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 285



Unternehmenssicht

Zu welchem Zweck wurden in Ihrem Unternehmen digitale Assistenzsysteme eingeführt?

Angaben in Prozent. Nach Filter, ob digitale Assistenzsysteme eingeführt wurden. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 271

12. Externe Berater oder Eigenregie?

Eine neue Perspektive kann nicht schaden, gerade in Projekten, die ins Eingemachte gehen. Dennoch will etwas mehr als jedes dritte Unternehmen eher oder ganz bestimmt auf die Unterstützung durch externe Dienstleister verzichten. Dabei gäbe es viele Ansatzpunkte bei einer derart umfangreichen Transformation wie dem Arbeitsplatz der Zukunft.

Gut 63 Prozent der Unternehmen wollen vielleicht bis sicher externe Berater nutzen oder tun dies bereits. Die Daumenregel: Je größer das Unternehmen, desto eher setzt es Berater ein. Und das Top-Management ist Consultants gegenüber weitaus aufgeschlossener als die Führungskräfte aus den Fachabteilungen.

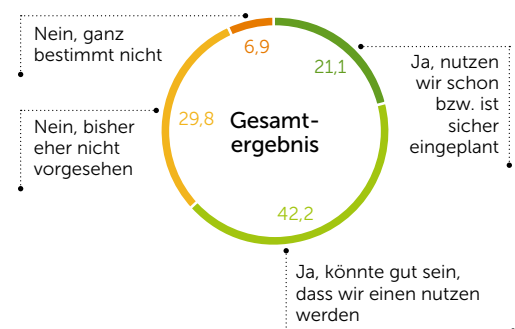
Cyber-Sicherheit ist der wichtigste Hebel für Berater, um ins Unternehmen zu kommen. Dieses Thema ist auf der (IT-)Agenda seit Jahren weit oben. Dem folgen das Change-Management und die Implementierung der IT-Prozesse gleichauf, beides essenzielle Erfolgskriterien für die Modernisierung der Arbeitsplätze.

Es folgt ein bunter Strauß an Beratungsleistungen, die zeigen, dass der Arbeitsplatz der Zukunft weit mehr ist als nur ein Büro mit Kicker im Raum.

Unternehmenssicht

Greift Ihr Unternehmen bei der Modernisierung / Transformation zum Arbeitsplatz der Zukunft auf die Hilfe eines externen Dienstleisters zurück oder ist das geplant?

Angaben in Prozent. Basis: n = 285



Unternehmenssicht

In welcher Weise greifen Sie bei der Modernisierung / Transformation zum Arbeitsplatz der Zukunft auf die Hilfe eines externen Dienstleisters zurück bzw. haben Sie dies vor?

Angaben in Prozent. Nach Filter: Nutzung / Planung Einsatz externer Dienstleister. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 174



13. Druck auf die Arbeitsplätze

Im Zuge der Transformation zum Arbeitsplatz der Zukunft verändert sich auch die menschliche Arbeit – und die Nachfrage danach. Zwar gehen die Unternehmen von einem Zuwachs bestimmter Tätigkeiten aus, doch unter dem Strich kalkulieren sie auch mit einem Rückgang der Arbeitsplätze.

Manuelle Routinetätigkeiten werden in ihrer Organisation zurückgehen, prognostizieren die meisten Unternehmensvertreter im Durchschnitt. Vor allem Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitern vertreten diese These. Groß ist die Sicherheit indes nicht – die Abweichung des Mittelwerts vom Nullpunkt fällt nur geringfügig aus. Und Top-Manager erwarten sogar, dass die Routinejobs bei ihnen im Haus zunehmen werden.

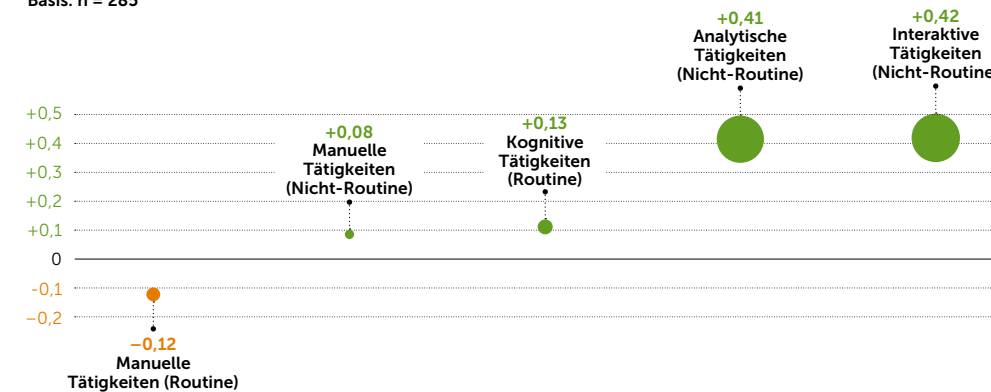
Sämtliche anderen Tätigkeiten legen der Prognose nach zu, vor allem Nicht-Routineaufgaben. Den größten Zuwachs (Mittelwert + 0,57) erwarten Fachbereichsleiter für interaktive Tätigkeiten.

Dennoch erwarten über 41 Prozent der Befragten, dass in ihrem Unternehmen durch die Digitalisierung und die Entwicklung hin zum Arbeitsplatz der Zukunft per saldo „sicher“ oder „wahrscheinlich“ Arbeitsplätze verloren gehen. Und noch einmal 30 Prozent schließen einen Stellenabbau nicht aus.

Unternehmenssicht

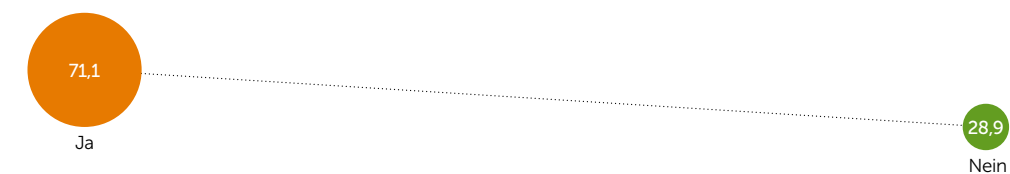
Im Folgenden ist „Arbeit“ in fünf Tätigkeitsfelder eingeteilt worden: Welche Arten von Tätigkeiten werden in Ihrem Unternehmen zunehmen, welche eher abnehmen?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von -1 („Abnahme“) bis +1 („Zunahme“). Basis: n = 285



Glauben Sie in der längerfristigen Perspektive, dass in Ihrem Unternehmen durch die Digitalisierung und die Entwicklung hin zum Arbeitsplatz der Zukunft per saldo Arbeitsplätze verloren gehen?

Angaben in Prozent. Aggregierte Werte. Basis: n = 285



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-



gaben mit spezifischen Anforderungen und Menschen aus drei Generationen mit individuellen Vorlieben. Und es gibt keine kollektive „Musterlösung“ für ein Puzzle, das in jeder Organisation ein anderes Bild ergibt.

„Büros sind heute mehr als Schreibtisch, Computer und Telefon“, schrieb die Süddeutsche Zeitung dazu. „Sie sind eine Botschaft des Unternehmens.“ Gerichtet ist sie an die Arbeitskräfte. Nicht umsonst nennen Firmen die Akzeptanz der Mitarbeiter für den Modernisierungsprozess sowie die diesbezügliche Weiterbildung als größte organisatorische Herausforderung. Dabei sind es letztlich die Mitarbeiter, denen der Arbeitsplatz der Zukunft zugutekommen soll. Dass sie gezielt nach ihren Vorstellungen befragt werden, ist jedoch nicht die Regel: Nach Angaben der Arbeitskräfte in dieser Studie wurde nur jeder fünfte zur Transformation des täglichen Umfelds konsultiert, fast genauso viele wurden gar nicht zurate gezogen.

Trotz der unvermeidlichen Widerstände gegen Veränderungen durch mangelnde Einbindung fördert die Auswertung eine positive Erkenntnis zutage, auf der man aufbauen kann: Für die große Mehrheit der Mitarbeiter überwiegen die Chancen durch den Wandel. Darüber hinaus zeigt sich in der Studie, dass einzelne Facetten des Future Workplace bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber ins Gewicht fallen. Die Investitionen können also reiche Ernte bringen.

Was letztlich aber zählt, ist das Gesamtpaket. Dies zeigt sich auch an den freien Antworten der Mitarbeiter auf die Frage, welche Kompetenzen Führungskräfte mitbringen müssen, um Teams in modernen Arbeitsumfeldern zu führen. Genannt wurden hier soziale Kompetenz, Empathie, Vertrauen und Menschlichkeit. Angesichts der vielen Dimensionen der Transformation ist es daher ein wenig bedauerlich, dass stets der Arbeitsplatz der Zukunft im Fokus steht. Schließlich geht es im Grunde genommen doch um viel mehr, nämlich um den Arbeitgeber der Zukunft.

Unsere Gold- und Silber-Studienpartner stellen sich vor





Cisco ist der weltweit führende Technologieanbieter, der das Internet seit 1984 zum Laufen bringt. Unsere Mitarbeiter, Produkte und Partner helfen, die Welt zu vernetzen und die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen.

Bereits heute läuft fast jede Internetverbindung in Deutschland über Cisco-Geräte, und 90 Prozent der DAX-Unternehmen nutzen Cisco-Produkte für ihre geschäftskritische Infrastruktur. Und in Zukunft?

Wir entwickeln Blaupausen für Smart Factories mit der deutschen Industrie.
Wir treiben E-Health voran, damit jeder die Vorteile der Digitalisierung erlebt.
Wir schaffen sichere und intelligente Vernetzungen für unsere Smart Cities.

Erfahren Sie mehr unter
www.cisco.de/deutschland-digital

Deutschland Digital

Cisco hat im März 2016 das Programm „Deutschland Digital“ gestartet. Mit gezielten Investitionen, übergreifenden Partnerschaften und konkreten Projekten unterstützen wir deutsche Unternehmen sowie Behörden und Städte, damit sie die Innovationschancen der Digitalisierung noch besser nutzen.

Seit dem Start von „Deutschland Digital“ ist bereits viel geschehen. Die Digitalisierung in Deutschland hat Fahrt aufgenommen. Akteure von A(OK) bis Z(EISS) profitieren bereits von der Digitalisierung. Wir sind stolz, hier einen Beitrag leisten zu können.

Cisco hat im Rahmen von „Deutschland Digital“ drei Schwerpunkte definiert: Bildung, Innovation und Sicherheit.

Ganz wichtig dabei: Bei allen Projekten steht der Mensch im Mittelpunkt. Er soll von der Digitalisierung einen konkreten Nutzen haben – sein Leben soll durch die Digitalisierung noch spannender und chancenreicher werden!



Wir helfen jedem in Deutschland, seine digitalen Fähigkeiten weiter zu entwickeln – mit unseren Networking Academies:



Highlights für Innovation:

- Zusammen mit DHL Supply Chain bauen wir Prototypen für das intelligente und vernetzte Warenlager der Zukunft.
- Cisco initiiert und fördert das „Center for Open Innovation in Connected Health“ an der Universität Lübeck. Unser Ziel: Interdisziplinäre Innovation im Gesundheitswesen.
- Gemeinsam mit 11 Partnern hat Cisco die „Innovation Alliance“ gegründet, um Digitalisierung im Mittelstand voranzutreiben.

So tragen wir zu einem sicheren, digitalen Deutschland bei:

- SECURITY&TRUST**
Security & Trust Office: Lokale Schnittstelle für alles rund um Datensicherheit und IT-Sicherheit.
- HIPA**: Wir unterstützen den deutsch-israelischen Cyber-Security Accelerator als industrieller Partner.
- CYBERSECURITY EDUCATION**
Wir investieren und fördern die Ausbildung von Cybersecurity-Spezialisten und arbeiten mit Institutionen und Verbänden zusammen.



Wir bringen das Internet in Deutschland zum Laufen.
Erfahren Sie mehr: www.cisco.de/deutschland-digital



United Planet – The Portal Software Pioneers

Die Digitale Transformation ist ein bestimmendes Thema der deutschen Wirtschaft. Wir bei United Planet beschäftigen uns damit schon seit 1998 – lange bevor andere Unternehmen digitale Agenden und Whitepaper verfassten.

Dieser Vorreitergeist und die Leidenschaft zum Fortschritt sind bis heute Teil unserer Unternehmenskultur. Erfolg bedeutet für uns nicht nur die Entwicklung einer wegweisenden Software. Er ist das Ergebnis der offenen und inspirierenden Zusammenarbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit unseren Produkten fördern wir Teamwork und lebendigen Wissensaustausch. Diese Werte leben wir selbst Tag für Tag.



„Mit Intrexx ist der Arbeitsplatz nicht länger ein Ort – er ist einfach da, wo man produktiv ist.“

Katrin Beuthner, Geschäftsführerin United Planet

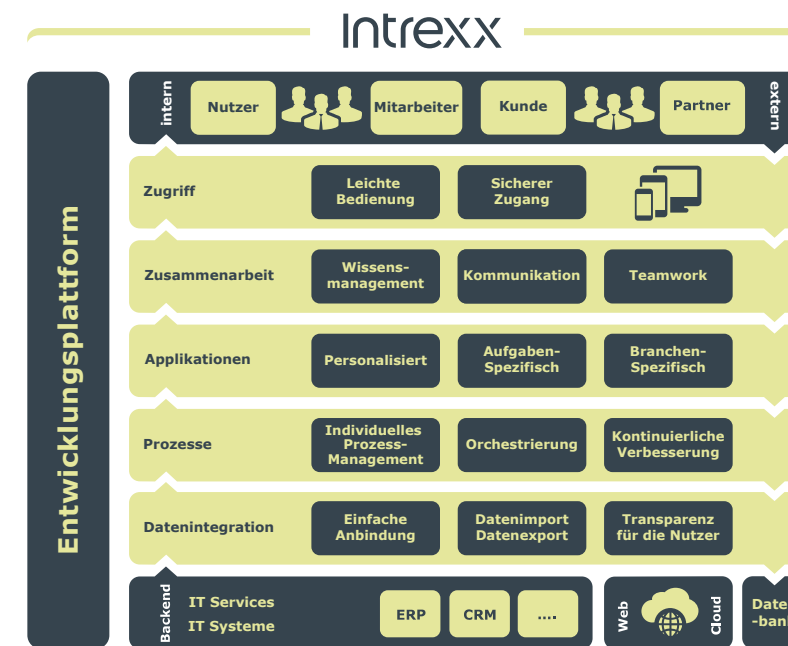
Dadurch gehört United Planet zu den Trendsettern, wenn es um Social Intranet und Digital Workplace geht. Mit der innovativen Portalsoftware Intrexx sind wir einer der führenden Anbieter von intelligenten Unternehmensplattformen. Schon über 4.800 Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen setzen die Software zur Digitalisierung ihrer Kommunikation und Geschäftsprozesse ein.

Die Möglichkeiten sind dabei vielfältig: vom klassischen Intranet über Social Collaboration bis hin zu standortübergreifenden digitalen Arbeitsplattformen.

Anerkannte Beratungshäuser sind sich einig: United Planet ist ein ausgezeichnete Anbieter. Zum Beispiel wurden wir 2018 zum fünften Mal in Folge von der ISG als „Social Business Leader“ prämiert.

Digital Workplace – Der Arbeitsplatz der Zukunft schon heute

Der Digital Workplace ist eine digitale Arbeitsumgebung. Die Mitarbeiter finden hier alle Informationen und Prozesse, die sie für erfolgreiche Arbeit brauchen.



Dazu vereint der Digital Workplace Daten aus allen eingesetzten Software-Systemen auf einer übersichtlichen Weboberfläche. Sie oder Ihre Mitarbeiter brauchen Informationen aus dem ERP, CRM oder Dokumentenmanagement? Kein Problem: Alles ist mobil, sicher und mit jedem gewünschten Endgerät verfügbar!

Am Digital Workplace arbeiten Sie so einfach wie noch nie in virtuellen Teamräumen zusammen. Sie teilen Dokumente und tauschen Wissen aus. Ganz gleich, ob sich Ihre Kollegen ein Büro weiter oder auf einem anderen Kontinent befinden: Ihnen steht das ganze Wissen Ihrer Organisation offen.

Intrexx – die ideale Lösung zur Digitalisierung von Unternehmen

Intrexx ist eine grafische Entwicklungsplattform für Intranets, Extranets und Digital Workplaces. Als einzige Lösung auf dem Markt deckt Intrexx alle benötigten Ebenen eines digitalen Arbeitsplatzes ab (siehe Grafik).

Von der Integration bereits vorhandener Software und Datenbanken in eine zentrale Oberfläche. Über die Verbesserung von Zusammenarbeit und Wissensmanagement durch Social Collaboration. Bis hin zur plattformunabhängigen Verfügbarkeit. Prozesse werden damit digitalisiert und wiederkehrende Abläufe automatisiert.

Ein Digital Workplace auf Basis von Intrexx kann exakt an die Anforderungen des Unternehmens angepasst werden. So schenkt er Unternehmen – und auch den Mitarbeitern – die volle Flexibilität.

„Wenn Azubis und Studenten zu uns kommen, sind sie überrascht, wie modern die Arbeitsbedingungen sein können. Mit Intrexx haben wir einen Digital Workplace aufgebaut, der die Kommunikation und damit die Zusammenarbeit entscheidend verbessert.“

Ralf Meyer, Senatsverwaltung für Finanzen Berlin

Tätigkeitsschwerpunkte von United Planet:

Digital Workplace

Unternehmensportale

Social Business

Intranet-/ Extranetlösungen

Webapplikationen

United Planet GmbH | Schnewlinstraße 2 | 79098 Freiburg
Tel.: +49 761 20703-0 | info@unitedplanet.com | www.intrexx.com

united planet

Studiendesign



Studiensteckbrief

- Herausgeber** COMPUTERWOCHE, CIO, TecChannel und ChannelPartner
- Studienpartner** **Gold-Partner:**
Cisco Systems GmbH
- Silber-Partner:**
United Planet GmbH
- Bronze-Partner:**
Dimension Data Germany AG & Co. KG
HP Deutschland GmbH
sipgate GmbH
- Grundgesamtheiten** 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
- Methode** Online-Umfrage (CAWI)
- Teilnehmergenerierung** Stichprobenziehung in der IT-Entscheider-Datenbank von IDG Business Media; persönliche E-Mail-Einladungen zur Umfrage
- Gesamtstichprobe** 628 qualifizierte Interviews
Stichprobe 1: Unternehmenssicht: 285 qualifizierte Interviews
Stichprobe 2: Arbeitnehmersicht: 343 qualifizierte Interviews
- Untersuchungszeitraum** 19. bis 26. Juni 2018
- Fragebogenentwicklung** IDG Research Services in enger Abstimmung mit den Partnern dieser Studie
- Durchführung** IDG Research Services
- Technologischer Partner** Questback GmbH, Köln
- Umfragesoftware** EFS Survey Spring 2018

Stichprobenstatistik

Unternehmenssicht (Stichprobe 1)

Branchenverteilung*	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	6,3 %
	Energie- und Wasserversorgung	11,2 %
	Chemisch-pharmazeutische Industrie, Life Science	13,0 %
	Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie.....	13,7 %
	Maschinen- und Anlagenbau.....	12,3 %
	Automobilindustrie und Zulieferer	8,8 %
	Herstellung von elektronischen Gütern, IT-Industrie	14,0 %
	Konsumgüter-, Nahrungs- und Genussmittelindustrie	5,6 %
	Medien, Papier- und Druckgewerbe	5,3 %
	Baugewerbe, Handwerk.....	4,2 %
	Groß- und Einzelhandel (inklusive Online-Handel)	8,4 %
	Banken und Versicherungen	9,8 %
	Transport, Logistik und Verkehr.....	10,5 %
	Hotel- und Gastgewerbe, Tourismus	4,6 %
	Dienstleistungen für Unternehmen	18,6 %
	Öffentliche Verwaltung, Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	8,8 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	5,6 %
	Schule, Universität, Hochschule	3,5 %
	Andere Branchengruppe	3,2 %
Funktion im Unternehmen	Geschäftsführung / Vorstand	14,2 %
	CIO / IT-Vorstand	16,7 %
	CTO / Technologievorstand	7,4 %
	CDO (Chief Digitization Officer) / Digitalvorstand	3,2 %
	WTO (Workplace Transformation Officer).....	2,5 %
	IT-Leiter / Leitende IT-Funktion	25,9 %
	Mitarbeiter IT-Abteilung	2,8 %
	Leiter Fachbereich (z.B.: HR, Vertrieb, Marketing).....	22,0 %
	Mitarbeiter Fachbereich (z.B.: HR, Vertrieb, Marketing)	5,3 %
Unternehmensgröße	Weniger als 100 Beschäftigte.....	9,8 %
	100 bis 499 Beschäftigte.....	22,1 %
	500 bis 999 Beschäftigte	29,1 %
	1.000 bis 9.999 Beschäftigte.....	29,5 %
	10.000 Beschäftigte und mehr	9,5 %
Umsatzklasse	Weniger als 100 Millionen Euro.....	29,5 %
	100 bis 999 Millionen Euro.....	32,6 %
	1 bis unter 2 Milliarden Euro.....	19,3 %
	2 bis unter 5 Milliarden Euro.....	9,1 %
	5 Milliarden Euro und mehr	9,5 %
Jährliche Aufwendungen in IT-Systeme	Weniger als 1 Million Euro.....	23,2 %
	1 bis unter 10 Millionen Euro.....	34,0 %
	10 bis unter 100 Millionen Euro.....	23,5 %
	100 Millionen Euro und mehr	10,2 %
	Weiß nicht.....	9,1 %

* Mehrfachnennungen möglich

Stichprobenstatistik

Arbeitnehmersicht (Stichprobe 2)

Geschlecht	Männlich	66,9 %
	Weiblich.....	30,7 %
Alter	Bis 29 Jahre	12,6 %
	30 bis 39 Jahre.....	30,3 %
	40 bis 49 Jahre.....	22,4 %
	50 Jahre oder älter.....	34,7 %
Arbeitsverhältnis*	Freiberufler/in bzw. Selbstständige/r.....	6,7 %
	Vollzeitangestellte/r oder Vollzeitbeamter/beamtin	88,3 %
	Teilzeitangestellte/r oder Teilzeitbeamter/beamtin	5,0 %
	Befristet oder in Zeitarbeit angestellt.....	1,7 %
Unternehmensgröße	Weniger als 100 Beschäftigte.....	16,9 %
	100 bis 499 Beschäftigte.....	23,9 %
	500 bis 999 Beschäftigte	16,0 %
	1.000 bis 9.999 Beschäftigte.....	26,8 %
	10.000 Beschäftigte und mehr	16,3 %
Branchenverteilung*	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	2,9 %
	Energie- und Wasserversorgung	7,9 %
	Chemisch-pharmazeutische Industrie, Life Science	5,0 %
	Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie.....	7,9 %
	Maschinen- und Anlagenbau.....	7,3 %
	Automobilindustrie und Zulieferer	5,0 %
	Herstellung von elektronischen Gütern, IT-Industrie	11,1 %
	Konsumgüter-, Nahrungs- und Genussmittelindustrie	5,2 %
	Medien, Papier- und Druckgewerbe	2,9 %
	Baugewerbe, Handwerk.....	4,7 %
	Groß- und Einzelhandel (inklusive Online-Handel)	5,2 %
	Banken und Versicherungen	9,0 %
	Transport, Logistik und Verkehr.....	7,3 %
	Hotel- und Gastgewerbe, Tourismus	2,9 %
	Dienstleistungen für Unternehmen	22,4 %
	Öffentliche Verwaltung, Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	13,4 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	6,7 %
	Schule, Universität, Hochschule	5,0 %
	Andere Branchengruppe	12,0 %

* Mehrfachnennungen möglich

Das Studienkonzept

Die Multi-Client-Studien von IDG Research Services sind mehr als nur Befragungen von C-Level-Entscheidern und IT-Spezialisten. Hinter den Marktforschungsprojekten steht ein nachhaltiges Studienkonzept, das auf eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten ausgelegt ist.

Die Veranstaltung der initialen redaktionellen Round Tables, moderiert von leitenden Redakteuren der COMPUTERWOCHE, steht immer zu Beginn eines jeden Studienprojekts.

Über den Verlauf der Round-Table-Veranstaltungen wird ausführlich berichtet, und die Themen, die den Branchenexperten besonders „auf den Nägeln brennen“, werden auch bei der Entwicklung des Studienfragebogens mitberücksichtigt. Die Unternehmen, die das Projekt als Partner begleiten, können eigene Ideen und Fragestellungen einbringen.

Etwa drei Monate nach der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Studie liegen die

zentralen Ergebnisse in Form eines hochwertigen Survey Reports vor. Die Studienergebnisse werden auf Messen und Events, wie der CEBIT, Hannover Messe oder it-sa, präsentiert, zum Teil in Form von Podiumsdiskussionen, bei denen sich die Studienpartner einem interessierten Fachpublikum stellen können. Oder es wird zu einem Ergebnis-Round-Table ins IDG Conference Center eingeladen.

Begleitet wird das gesamte Studienprojekt durch kontinuierliche Berichterstattung von COMPUTERWOCHE und CIO, zum Thema im Allgemeinen und zur Studie im Speziellen. Fachwissen und Kompetenz unserer Autoren und Redakteure tragen maßgeblich dazu bei, dass die Ergebnisse der Multi-Client-Studien von IDG Research Services richtig eingeordnet werden können. Berichtet und kommentiert wird auf allen modernen Medienkanälen, Infografiken, Bildergalerien und Video-Interviews tragen dazu bei, dass die IDG-Studien mittlerweile auf großes Interesse stoßen.

Das Redaktionsteam



Heinrich Vaske:
Chefredakteur

Heinrich Vaske ist Editorial Director von COMPUTERWOCHE und CIO. Seine wichtigste Aufgabe ist die inhaltliche Ausrichtung beider Medienmarken. Vaske verantwortet außerdem inhaltlich die Sonderpublikationen, Social-Web-Engagements und Mobile-Produkte und moderiert Veranstaltungen.



Wolfgang Herrmann:
Deputy Editorial Director

Wolfgang Herrmann ist Deputy Editorial Director der IDG-Publikationen COMPUTERWOCHE und CIO. Zu seinen thematischen Schwerpunkten gehören Cloud Computing, Big Data / Analytics und Digitale Transformation.



Manfred Bremmer:
Redakteur

Manfred Bremmer beschäftigt sich mit Mobile Computing und Communications. Er nimmt mobile Lösungen, Betriebssysteme, Apps und Endgeräte unter die Lupe und überprüft sie auf ihre Business-Tauglichkeit.



Alexandra Mesmer:
Redakteurin

Seit 18 Jahren ist „Karriere in der IT“ ihr Leib- und Magenthema. Langweilig? Nein, sie entdeckt immer wieder neue Facetten in der IT-Arbeitswelt. Sie recherchiert, schreibt und moderiert.



Martin Bayer:
Stellvertretender Chefredakteur

Spezialgebiet Business-Software: Business Intelligence, Big Data, CRM, ECM und ERP; Betreuung von News und Titelstreifen in der Print-Ausgabe der COMPUTERWOCHE.



Jürgen Hill:
Teamleiter Technologie

Jürgen Hill ist Teamleiter Technologie. Thematisch ist der studierte Diplomatiker im Bereich Communications mit all seinen Facetten zu Hause.



Hans Königes:
Ressortleiter

Hans Königes ist Ressortleiter Jobs & Karriere und damit zuständig für alle Themen rund um Arbeitsmarkt, Jobs, Berufe, Gehälter, Personalmanagement, Recruiting sowie Social Media im Berufsleben.



Karen Funk:
Redakteurin

Ihre Schwerpunkte sind IT-Arbeitsmarkt, Recruiting, Freiberufler, Aus- und Weiterbildung, IT-Gehälter, Work-Life-Balance u.ä. Wenn sie nicht gerade Projekte wie den „CIO des Jahres“ betreut.

Der Autor dieser Studie



Alexander Jake Freimark

Alexander Jake Freimark wechselte 2009 von der Redaktion der COMPUTERWOCHE in die Freiberuflichkeit. Er schreibt für Medien und Unternehmen, sein Auftragschwerpunkt liegt im Corporate Publishing. Dabei stehen technologische Innovationen im Fokus, aber auch der Wandel von Organisationen, Märkten und Menschen.

Unser Autorenteam



Christoph Lixenfeld

Christoph Lixenfeld schreibt seit 25 Jahren als Journalist und Autor für die Süddeutsche Zeitung, den Spiegel, Focus, den Tagesspiegel, das Handelsblatt, die Wirtschaftswoche, COMPUTERWOCHE und viele andere. Außerdem macht er Hörfunk, vor allem für DeutschlandRadio, und produziert TV-Beiträge, zum Beispiel für die ARD-Magazine Panorama und Plusminus. Inhaltlich geht es häufig um die Themen Wirtschaft und IT, aber nicht nur.



Jürgen Mauerer

Jürgen Mauerer arbeitet seit Oktober 2002 als freiberuflicher IT-Fachjournalist in München. Er schreibt vorwiegend über aktuelle Themen und Trends rund um IT und Wirtschaft für Publikationen wie COMPUTERWOCHE, com! professional oder ZD.NET. Darüber hinaus berät und unterstützt er PR-Agenturen sowie IT-Unternehmen bei der Erstellung von Anwenderberichten, Whitepapers, Fachartikeln oder Microsites und moderiert Podiumsdiskussionen und Veranstaltungen.



Bernd Reder

Bernd Reder ist seit rund 30 Jahren als Fachjournalist für Medien, PR-Agenturen und Unternehmen tätig. Zu seinen thematischen Schwerpunkten zählen die Informations- und Netzwerktechnik, Cloud Computing, IT-Security und Mobility. Bevor er sich selbstständig machte, war Reder in den Redaktionen führender Fachpublikationen tätig. Dazu zählen Elektronik, Network World, Digital World und Network Computing.



Michael Schweizer

Michael Schweizer ist freier Redakteur und Autor in München. Oft schreibt er über Menschen, Personal- und Karrierefragen mit IT-Bezug. Besonders interessiert ihn alles, was mit Wissenschaft zu tun hat, also zum Beispiel unabhängige Studien zu komplizierten Themen. Als freier Schlussredakteur ist er unter anderem für die Print-Ausgaben der IDG-Publikationen COMPUTERWOCHE, CIO und ChannelPartner zuständig. Er übernimmt auch Buchlektorate.

Sales-Team



Nicole Bruder

Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 137
nbruder@idg.de



Regina Hermann

Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 384
rhermann@idgbusiness.de



Jessica Schmitz-Nellen

Account Manager Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 175
jschmitz-nellen@idg.de

Projektmanagement



Simon Hülsbömer

Senior Project Manager
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 177
shuelsboemer@idg.de



Thamar Thomas-Ißbrücker

Project Manager
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 138
tthomas-issbruecker@idg.de



Armin Rozsa

Junior Project Manager
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 184
arozsa@idg.de

Gesamtstudienleitung



Matthias Teichmann

Director Research
IDG Research Services
Telefon: 089 36086 – 131
mteichmann@idgbusiness.de

Unsere Studienreihe



Vorschau Studienreihe

- September 2018:
Legacy-Modernisierung
- Oktober 2018:
Managed Security Services
- November 2018:
Internet of Things
- Dezember 2018:
Enterprise Service Management
- Februar 2019:
4digital
- März 2019:
IT-Freiberufler
- April 2019:
Cloud Security
- April 2019:
Künstliche Intelligenz und Robotics
- Mai 2019:
Managed Services

Die Studienprojekte beginnen mit initialen redaktionellen Round Tables jeweils rund drei bis vier Monate vor den angegebenen Veröffentlichungsterminen.

(Planungsstand 31.7.2018, Änderungen vorbehalten)

Für Rückfragen zum aktuellen Planungsstand: research@idg.de

Für regelmäßige Infos folgen Sie uns gerne auf Twitter: https://twitter.com/IDGResearch_DE



Herausgeber:

IDG Business Media GmbH
 Anschrift
 Lyonel-Feiningger-Str. 26
 80807 München
 Telefon: 089 36086 – 0
 Fax: 089 36086 – 118
 E-Mail: info@idg.de

Vertretungsberechtigter
 York von Heimbürg
 Geschäftsführer

Registergericht
 Amtsgericht München
 HRB 99187

Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE 811 257 800

Weitere Informationen unter:
www.idg.de



Studienkonzept / Fragebogenentwicklung
 Matthias Teichmann,
 IDG Research Services

Endredaktion / CvD Studienberichtsband:
 Christine Plote, Starnberg
 Matthias Teichmann,
 IDG Research Services

Analysen / Kommentierungen:
 Alexander Freimark,
 Bad Aibling

Gold-Partner:

Cisco Systems GmbH
 Parkring 20
 85748 Garching
 Telefon: 0800 187–3652
 Web: www.cisco.de

Silber-Partner:

United Planet GmbH
 Schnewlinstraße 2
 D- 79098 Freiburg
 Telefon: 0761 20703–0
 E-Mail: info@unitedplanet.com
 Web: www.unitedplanet.de

Bronze-Partner:

Dimension Data Germany AG & Co. KG
 Horexstraße 7
 61352 Bad Homburg
 Telefon: 06172 6808–0
 E-Mail: thomas.gambichler@dimensiondata.com
 Web: www.dimensiondata.com/de

HP Deutschland GmbH
 Schickardstraße 32
 71034 Böblingen
 Telefon: 07031 450700–0
 E-Mail: firmen.kunden@hp.com
 Web: www.hp.com

sipgate GmbH
 Gladbacher Straße 74
 40219 Düsseldorf
 Telefon: 0211 9367044–0
 E-Mail: info@sipgate.de
 Web: www.sipgateteam.de

Umfrageprogrammierung und Ergebnisauswertungen:
 Thamar Thomas-Ißbrücker,
 IDG Research Services

Hosting / Koordination Feldarbeit:
 Armin Rozsa,
 IDG Research Services

Artdirector:
 Daniela Petrini, Reutte

Umschlagkonzept:
 Sandra Schmitt,
 IDG Research Services
 (unter Verwendung eines Farbfotos für Vorder- und Rückseite von © shutterstock.com / Monkey Business Images)

Lektorat:
 Dr. Renate Oettinger,
 München

Druck:
 Peradruck GmbH
 Hofmannstr. 7b
 81379 München

Ansprechpartner:
 Matthias Teichmann
 Director Research
 IDG Research Services
 Telefon: 089 36086 – 131
mteichmann@idgbusiness.de



Erhältlich in unserem Studien-Shop auf computerwoche.de/studien

Laufende Studienberichterstattung auf computerwoche.de/p/research,3557