

Warum gerade 99?

Man könnte über unzählige Dinge berichten. Warum haben wir uns dann für genau 99 entschieden? Der Podcast „99 % Invisible“ und das Buch „99 % Invisible City“ von Roman Mars haben uns hierzu inspiriert. So viele großartige Designs sind quasi unsichtbar oder uns nicht bewusst. Wir möchten deshalb auf 99 Dinge aufmerksam machen, die wir nicht kennen oder nicht bemerken, die aber nötig sind, damit hybride Arbeit gelingt.

Design. Erkenntnisse. Forschung.
Frühjahr | Sommer 2023

Work Better
WB

Die Zukunft der hybriden Arbeit

99 Dinge, die Sie
kennen sollten

23-E0000103 © 2023 Steelcase Inc. Sämtliche Rechte vorbehalten. Veröffentlicht von Steelcase Inc. Alle hier genannten Marken sind das Eigentum von Steelcase oder dem jeweiligen Inhaber. Sämtliche Inhalte dieser Veröffentlichung dürfen weder ganz noch auszugsweise kopiert, verändert, vervielfältigt oder veröffentlicht werden, außer, Sie möchten wirklich dazu beitragen, dass die Menschen besser arbeiten können – fragen Sie uns dann bitte einfach vorher.

Steelcase

Die Steelcase Markenfamilie

Steelcase und unsere Markenfamilie bieten eine umfassende Auswahl an Möbeln und Lösungen, die dazu beitragen, bessere Arbeitsumgebungen zu schaffen.

viccarbe

Steelcase
LEARNING

Bolia.com

Steelcase

orangebox

Microsoft

coalesse

zoom

GoBright

logitech

Established
SONS

99 Dinge, die Sie kennen sollten

Sie fragen sich vielleicht, warum wir von der Zukunft der hybriden Arbeit sprechen, obwohl viele Unternehmen hybride Arbeitsweisen immer noch nicht erfolgreich umgesetzt haben. Der Grund ist: Hybride Arbeit entwickelt sich kontinuierlich weiter und es zeichnen sich überraschende Muster ab. Z. B. arbeitet die Mehrheit der Menschen weltweit – 70% – durchschnittlich vier Tage pro Woche im Büro. Dieser Durchschnitt variiert jedoch extrem, je nach Wohnort, Arbeit und Unternehmen (siehe Faktenlage zu hybrider Arbeit, Seite 6). Unsere Erfahrungen und Emotionen hinsichtlich hybrider Arbeitsweisen sind entsprechend unterschiedlich. Aber die Art zu arbeiten hat sich unabhängig vom Standort für alle verändert.

Deshalb ist Empathie gefragt, denn viele Menschen haben wirklich zu kämpfen. Im vierten Jahr nach Covid zeigen unsere Studien: Die Work-Life-Balance hat sich verschlechtert, die Menschen fühlen sich weniger mit der Unternehmenskultur verbunden und die Produktivität hat gelitten. In der Summe steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Angestellten ihren Arbeitgeber wechseln, was Führungskräfte beunruhigt. Die sinkende Produktivität macht Unternehmen zusätzlich zu schaffen, denn sie stehen gerade unter Druck, Ergebnisse zu liefern.

Wir sollten uns deshalb mit den Hintergründen dieser Entwicklung auseinandersetzen und den Menschen helfen, sich bei der Arbeit wohlfühlen und produktiv zu sein.

Unternehmen müssen versuchen, die teils widersprüchlich wirkenden neuen Bedürfnisse zu vereinen. Das ist kompliziert, bietet aber auch die Gelegenheit, Neues zu testen und die Menschen in den Entwicklungsprozess neuer Lösungen einzubeziehen. Heute betiteln wir diese Testphase noch „hybrid“, da sich vieles neu und ungewohnt anfühlt. Mit der Zeit werden wir dazulernen, uns anpassen und irgendwann ist ‚hybrid‘ einfach ein Bestandteil von ‚Arbeit‘.

Unsere Diskussionen sollten sich nicht nur darum drehen, wer wie oft hybrid arbeitet. In dieser Ausgabe des Magazins beschäftigen wir uns mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und damit, wie wir bessere Arbeitsbedingungen schaffen – und bieten 99 Einsichten und Vorschläge, von denen wir glauben, dass auch Sie sie kennen sollten.



Chris Congdon
Chris Congdon
Chefredakteurin,
Work Better Magazin

REDAKTIONSLEITUNG
Gale Moutrey

CHEFREDAKTEURIN
Chris Congdon

CHEFIN VOM DIENST
Stav Kontis

STELLVERTRETENDE
LEITUNG
Jacob Van Singel

MITWIRKENDE REDAK-
TEURIN, DIGITAL
Rebecca Charbausk

CREATIVE DIRECTOR
Erin Ellison

ART DIRECTION &
DESIGN
Abigail Downey

COVER-GESTALTUNG
Mauricio Cuéllar, Jorge
Freyre, Beatriz Montaña,
Xóchitl Ortiz, Beatriz Par-
tida, Lucero Ramírez

KORRESPONDENTEN
WELTWEIT
Anna Ault, Rocío Díez,
Brad Doan, Laura Feinauer,
Samantha Giam, Carey
Potter, Alicia Ries, Deena
Sami, Lindsey VanDen-
Boom, Cherry Wan

MITWIRKENDE
Carson Brown, Brandon
Lacic, Chiara Licari, Ab-
bey Lossing, Brian Miller
Jonny Ruzzo, Amanda
VanVels, Julia Watt, Jody
Williams, Jörg Richter,
Nina Butler, Eva Larrosa,
Silvia López, Frédérique
Rey, Fabian Mottl

DIGITAL MEDIA
Nathalie Antonot, Anca
Ciutac, Areli Arellano,
Jordan Marks

Inhalt

Faktenlage zu hybrider Arbeit 6

Was die Forschung sagt
Erkenntnisse 1 - 7



Die Zukunft der hybriden Arbeit 8
Erkenntnisse & Ideen für das neue hybride Zeitalter
Erkenntnisse 8 - 54

Kleines Unternehmen. Große Wirkung. 24

Kleine und mittlere Unternehmen sind überaus wichtig für die Wirtschaft – und ihre Arbeitsweisen deshalb relevant.
Erkenntnisse 55 - 62

Design für das 21. Jahrhundert 26

Hinter den Kulissen im Steelcase Seating Design Studio

Ihr Home-Office 30

Tipps für die Planung eines effektiven Home-Office
Erkenntnisse 63 - 73

Farbe wirkt 34

Farbe spielt eine Schlüsselrolle am hybriden Arbeitsplatz
Erkenntnisse 74 - 80



Aktives Lernen. Aktiver Geist. 40

Fesselnde Lernerfahrungen bieten
Erkenntnisse 81 - 91

Barrieren erkennen 44

Design mit Fokus auf Inklusion basiert auf einer inklusiven Geisteshaltung
Erkenntnisse 92 - 96

Update des Münchner LINC 46

Design des Learning + Innovation Center im hybriden Zeitalter
Erkenntnisse 97 - 99

Rubriken



Wissenswertes	2
Mensch + Umwelt	4
Dialog	50
Mit Amy Gallo, Autorin, Redakteurin & Podcast-Co-Moderatorin.	
Inspiration	52

Wie wird das Metaversum die Welt verändern?

Die Technologie zur Schaffung virtueller Welten und immersiver Erlebnisse entwickelt sich kontinuierlich weiter. Deshalb wird das Metaversum in Zukunft wohl eine immer wichtigere Rolle in unserem Leben und unserer Arbeit spielen. Steelcase diskutierte kürzlich mit führenden Branchenvertreter*innen im Foresight Co-Lab von Kantar potenzielle Herausforderungen und Chancen. Kantar ist das weltweit führende Unternehmen für Daten, Erkenntnisse und Beratung. Die Themen-Highlights waren: immersive Schulung und Ausbildung, optimierte Kundenbesuche und Simulationen sowie mehr menschliche Interaktionen. Klingt interessant? Wir halten Sie auf dem Laufenden.



Konzept „Ghost“

Wünschen Sie sich bessere zwischenmenschliche Kontakte im hybriden Raum? Steelcase und Logitech haben auf der ISE in Barcelona ‚Project Ghost‘ vorgestellt: ein Prototyp, der virtuelle Besprechungen viel realer erscheinen lässt.

Der Prototyp ist noch in der Konzeptionsphase. Er bietet einen komfortablen, abgeschirmten Ort und nutzt immersive Technologie, um eine Projektion des virtuell zugeschalteten Teilnehmenden in Lebensgröße zu schaffen. Dadurch entsteht das Gefühl des direkten Augenkontakts und eines realen Treffens. Und das ganz ohne Laptops oder andere Endgeräte. Die Ablenkung ist minimal – eine revolutionäre Entwicklung für Führungskräftegespräche und vertrauliche Unterhaltungen.



Hygge-Oase



Der neue Hauptsitz des Möbelherstellers Bolia in Aarhus, Dänemark, ist von natürlichem Licht durchflutet, bietet üppiges Grün und warme Holzoberflächen – ein wahrer Hygge-Ort. Der neue Showroom hat eine gemütliche, wohnliche Atmosphäre und schafft eine Schnittmenge aus Zwischenbereichen und Steelcase-Arbeitsplätzen.

„Es geht darum, feste Strukturen aufzubrechen, dazu beizutragen, dass sich die Markenwerte entfalten können und die Inspiration und den Komfort von zu Hause in jedem Winkel unserer Arbeitsbereiche wirken zu lassen“, so Lars Lyse Hansen, CEO von Bolia.

Besuchen Sie unsere modernisierten Räume & lernen Sie aktuelle Lösungen zur hybriden Zusammenarbeit kennen.



Showrooms in Ihrer Nähe:
steelcase.com/contact-us

WorkLife Center

New York
Dallas
Toronto
Boston
Los Angeles
Atlanta
Grand Rapids
München

Kann ein Roboter Ihre Arbeit übernehmen?

Seit der Einführung von ChatGPT und Bings Chat-Funktion entbrennt in den Medien eine hitzige Diskussion über künstliche Intelligenz. Viele Menschen befürchten, dass der Fortschritt sie ihren Job kosten könnte. Kevin Roose, technischer Korrespondent der New York Times sowie Schöpfer und Moderator des Podcasts „Hard Fork“ dazu:

„Wenn künstliche Intelligenz Ihre Arbeit effektiver erledigen kann und Sie Ihrem Arbeitgeber keinen zusätzlichen Mehrwert bieten, sind Sie ersetzbar.“

„Die Jobsicherheit steigt und eine Stelle ist schlechter automatisierbar, sobald sie sozialer gestaltet wird. Schaffen Sie sich ein Netzwerk, sorgen Sie dafür, dass Sie nicht isoliert und eigenbrötlerisch arbeiten. Schaffen Sie Beziehungen und sorgen Sie für gute Stimmung, indem Sie den Menschen Hilfe anbieten, wenn diese benötigt wird.“

Erfahren Sie, wie sich vermeiden lässt, dass Maschinen Ihren Job übernehmen: Work Better Podcast S1:E5 „Be More Human in the Age of AI“ (Mehr Menschlichkeit im Zeitalter künstlicher Intelligenz)



Leistungsstarke hybride Arbeitsräume mit Microsoft

Unser Team in Frankreich hat sich mit Microsoft zusammengetan, um Lösungen zur besseren hybriden Zusammenarbeit zu entwickeln. Erfolgreiche hybride Zusammenarbeit ist intuitiv. Dafür ist es wichtig, dass sich alle Teilnehmenden – auf beiden Seiten der Kamera – einbezogen fühlen und die Möglichkeit haben, sich aktiv einzubringen. Die gemeinsam entwickelten Lösungen verbinden Raum und Technologie, um Informationsaustausch und Brainstorming Sessions mit anwesenden wie auch zugeschalteten Kolleg*innen zu erleichtern.

Erfahren Sie hier mehr:

steelcase.com/eu-de/microsoft-steelcase-hybrid



Unsere Verpflichtung:



Dazu beitragen, dass Communitys ihr Bestes geben können



Inklusion fördern



Geradlinige und ehrliche Unternehmensführung



Partnerschaften für gute Zwecke



Wir sind eine Partnerschaft mit GOODEE, einer in Montreal ansässigen Plattform für nachhaltige Produkte für den Wohnbereich und Lifestyle-Produkte eingegangen. GOODEE wurde von den Brüdern Byron und Dexter Peart gegründet und adressiert das Thema ‚bewusster Konsum‘ auch am Arbeitsplatz.

GOODEE bietet verantwortungsvolle Marken an und stellt Kreative vor, die zeitlose Alltagsgegenstände herstellen. Dahinter steht die Überzeugung, dass bewusster Handel die Welt verändert – eine perfekte Ergänzung der Steelcase Markengemeinschaft, deren Ziel es ist, Ihnen zu helfen, auf die für Sie richtige Art und Weise ansprechende Orte zu schaffen. www.goodeeworld.com



Women of Steel

In indischen Fertigungsbetrieben beträgt der Frauenanteil durchschnittlich nur 12%. Im Steelcase-Werk in Pune liegt die Zahl bei 60% und steigt weiter, da das Team sich einsetzt, Vorurteile und Barrieren gegenüber Frauen zu beseitigen. Die „Women of Steel“ aus Pune haben kürzlich ein ähnliches Programm im chinesischen Dongguan gestartet. Anlässlich des diesjährigen Internationalen Frauentags fanden in Peking, Tokio, Sydney, Schanghai und Singapur Veranstaltungen statt, um „Women of Steel“ zu feiern und unseren Kunden diese inspirierende Geschichte vorzustellen.



Einsatz für eine diverse Belegschaft

Im Februar 2023 brachten Ashoka und Steelcase Unternehmensleiter*innen und Talente mit Migrationshintergrund zusammen, um neue Modelle für einen integrativeren Bewerbungs-, Einstellungs- und Eingliederungsprozess zu entwickeln, der einen diverseren Talentpool fördert.



Unseren CO₂-Fußabdruck verringern



Design mit Fokus auf Kreislaufwirtschaft



Materialien verantwortungsbewusst aussuchen + verwenden



Müllverringering bei der Produktverpackung

Der globale Design-Thinking-Workshop „Hack the Pack“ trägt dazu bei, den ökologischen Fußabdruck zu verringern. Mithilfe einer neuen, nachhaltigeren Verpackung sinkt der Bedarf an Schaumstoff für den Tisch Verb, ein wichtiges Steelcase Learning-Produkt, pro Jahr um 33.000 kg. Da so mehr Raum im Lieferwagen entsteht, finden mehr Produkte auf gleicher Fläche Platz und die Kohlenstoffemissionen pro Tisch sinken weiter.

Auswirkungen des Klimawandels abmildern

CDP, die weltweit führende Plattform für Umweltberichterstattung, bewertet Unternehmen und Kommunalverwaltungen. Steelcase wurde von CDP erneut als das Unternehmen mit der besten Klima-Bewertung in der Objektmöbelindustrie ausgezeichnet. Jedes Jahr bewertet CDP Tausende von Unternehmen auf ihre Positionierung hinsichtlich Klimawandel, Wasserversicherheit und Waldrodung. Die Kriterien werden von Jahr zu Jahr strenger, entsprechend neuen Erkenntnissen aus der Umweltforschung, dem Feedback von Interessensgruppen und den Marktbedürfnissen. Trotz der strengen Klimakriterien können wir stolz berichten, dass wir seit 2020 unsere B-Bewertung beibehalten haben – die mit Abstand beste Note in unserer Branche.

Declare.

Deklaration von Inhaltsstoffen zum Verbraucherschutz

Declare ist eine Plattform, die sich für mehr Transparenz in Bezug auf die Produktsammensetzung stark macht. Der Wunsch nach Produkttransparenz wächst weltweit und Declare bietet mit der Offenlegung der Inhaltsstoffe eine übersichtliche Möglichkeit, Informationen über chemische Komponenten zu erhalten. Es wurden bereits 12 Steelcase-Produkte mit dem Declare Label ausgezeichnet, darunter einige unserer Top-Seller. Weitere folgen. Alle Produktzertifizierungen sind in der Origin-Datenbank einsehbar, in der 97% der Steelcase-Produkte (USA und Südamerika) gelistet sind. Wir bieten darüber hinaus Umweltproduktklärungen für unsere beliebtesten Produkte – transparente, objektive Beurteilungen, die den Umwelteinfluss des jeweiligen Produkts über dessen gesamten Lebenszyklus hinweg darstellen.

Es ist Zeit für bessere Lösungen.

Wir setzen uns für die Bedürfnisse von Mensch und Umwelt ein.



Design mit Fokus auf Inklusion

Zwei aktuelle Webinare hatten Designexpert*innen der Politecnico di Milano, von SPORK!, Special Olympics Michigan und Valuable 500 zu Gast. Die Webinare werden Echtzeit-untertitelt und mit Gebärdensprache bereitgestellt, um eine gleichberechtigte Teilnahme aller zu gewährleisten.

Sehen Sie sich das Webinar zu inklusivem Design an: steelcase.com/eu-de/webinar-reihe-zu-inkluisivem-design



Faktenlage zu hybrider Arbeit

Was die Forschung dazu sagt

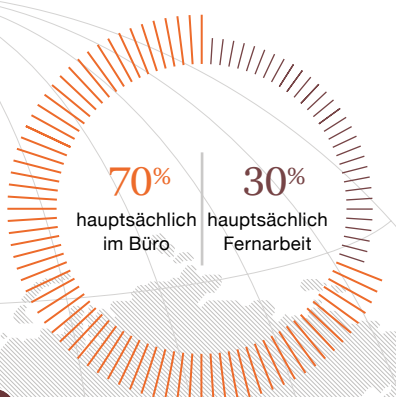
Bei hybrider Arbeit geht es nicht nur darum, wer im Büro ist und wer nicht. Zuerst hat sich geändert, wo die Menschen arbeiten. Jetzt ist es Zeit zu überdenken, wie sie arbeiten: Aktuelle Normen, Prozesse, Verhaltensweisen und Glaubenssätze stehen auf dem Prüfstand. Unternehmen, Menschen und die ganze Gesellschaft brauchen Zeit, um sich an die neuen Rahmenbedingungen zu gewöhnen. Es zeichnen sich jedoch schon Muster ab, die darauf hinweisen, was die Zukunft bringen wird.

Quelle: Weltweite Steelcase-Erhebungen aus dem Jahr 2022 mit 6046 Angestellten aus 11 Ländern. Die Daten zeigen globale Durchschnittswerte.

1. Die meisten arbeiten den Großteil der Zeit im Büro.

70% der Mitarbeitenden arbeiten durchschnittlich 3 Tage oder mehr im Büro.

Einführung hybrider Arbeit nach Land



3. Statistik zu hybrider Arbeit

Es zeichnen sich Muster zur Arbeit im Büro ab. In Unternehmen kleinerer bis mittlerer Größe in kleinen bis mittelgroßen Städten wird am häufigsten im Büro gearbeitet. Große Unternehmen in Großstädten, die computergestützt arbeiten, setzen vermehrt auf hybride Arbeit oder Fernarbeit.

Unternehmensgröße
Prozentsatz der Unternehmen, in denen überwiegend im Büro gearbeitet wird

Größe	Prozent
klein (1 - 999)	75%
mittel (1.000 - 9.999)	69%
groß (10.000 - 49.999)	60%
mega (50.000+)	59%

Industriesektor
Prozentsatz der Arbeitnehmer, die hauptsächlich im Büro arbeiten

Am höchsten

- 87% Bildung
- 84% Versorgungswirtschaft
- 82% Fertigung (Industrie)
- 80% Fertigung (Verbraucher)

Am niedrigsten

- 66% Versicherungsbranche
- 66% Dienstleistungssektor
- 64% Technologie
- 58% Telekommunikation

2. Landeskultur

Besteht ein Zusammenhang zwischen Landeskultur und der Nutzung hybrider Arbeitsweisen? In Ländern mit individualistischer Kultur – in denen die Bedürfnisse des/der Einzelnen einen hohen Stellenwert haben – findet mehr Telearbeit statt. In kollektivistischen Kulturen wie China mit Fokus auf Gruppenharmonie wird fast ausschließlich im Büro gearbeitet.



4. Führungskräfte und Gen Z sind häufiger im Büro

Stelleneinstufung
68% Einzelne Angestellte
77% Manager oder höher

Generation
Prozentsatz der Generationen, die hauptsächlich im Büro arbeiten

- 77% Gen Z
- 73% Millennials
- 67% Gen X
- 57% Boomers



5. Die Menschen sind am kämpfen. Die Arbeitszufriedenheit sinkt.

Identifikation mit der Kultur ↓
Work-Life-Balance ↓
Produktivität ↓
Wahrscheinlichkeit eines Unternehmenswechsels ↑

Laut CEIC-Daten sank die Arbeitsproduktivität in der Europäischen Union im September 2022 um 0,91% im Vergleich zu September 2021.

6. Faktoren, die dazu beitragen, dass Menschen öfter im Büro arbeiten



7. Was sich die Menschen wünschen

Wir fragten: Gibt es etwas, das Sie dazu bewegen würde, öfter ins Büro zu kommen? Ein Drittel der Menschen, die hauptsächlich im Büro arbeiten, findet folgende Aspekte so wichtig, dass sie deshalb öfter ins Büro kommen würden.

- | | |
|---|---|
| Raumoptimierung | Technische Verbesserungen |
| 1 Mehr Privatsphäre für den/die Einzelne/n | 1 Bessere Computer/Tablets |
| 2 Zugeordneter, persönlicher Arbeitsplatz | 2 Videokonferenz-Ausstattung |
| 3 Größerer Einzelarbeitsbereich | 3 Interaktive Monitore zur Zusammenarbeit |
| 4 Ergonomische, individuell einstellbare Möblierung | 4 Buchungssystem |

Menschen, die besonders häufig im Home-Office arbeiten, werden durch Anpassungen im Büro kaum motiviert. 41% geben allerdings an, dass sie öfter erscheinen würden, wenn ihre Karriere davon abhängt.

Fazit

Es zeigt sich – viele Aspekte der hybriden Arbeit hängen entscheidend davon ab, wo man lebt, welcher Arbeit man nachgeht und für welches Unternehmen man tätig ist. Dennoch verändert hybride Arbeit unsere Arbeitsweisen, unabhängig davon, ob wir selbst hybrid arbeiten.

Die Datenlage bestätigt: Zwar sind die Arbeitsregelungen flexibler denn je, den Menschen machen die vielen Veränderungen dennoch zu schaffen. Wie lässt sich dem entgegenwirken?

Die Mitarbeitenden geben an, dass sie ins Büro kommen, um zusammenzuarbeiten und um sich mit anderen auszutauschen. Gleichzeitig besagen Studien, dass das Büro sie bei ihren individuellen Aufgaben unterstützen soll und sie sich Privatsphäre für Fokussarbeit sowie bessere Technologie wünschen. Viele würden häufiger im Büro arbeiten, wenn ihnen ein eigener Arbeitsplatz

zur Verfügung stünde. Unternehmen hingegen gehen vermehrt zu gemeinschaftlich genutzten Bereichen über, um die Flächennutzung zu optimieren. Die Menschen sind selbstbewusster als je zuvor und möchten mitbestimmen, was Arbeit und Arbeitsumgebung bieten sollen.

Gleichzeitig stehen Führungskräfte unter Druck, Ergebnisse zu erzielen sowie Innovation und Rentabilität zu steigern. Der CEO von Sales Force, Mark Benioff, konstatierte, dass vor allem neue Mitarbeitende weniger produktiv sind. „Versagen wir ohne Bürokultur beim Wissenstransfer an neue Kolleg*innen?“, fragt er sich. Ob es um Richtlinien im Büro, die Unternehmenskultur oder andere Faktoren geht – die Führungskräfte wissen, dass sie handeln müssen.

Die Frage ist nur: Wie soll es jetzt weitergehen?

Illustrationen von Abbey Lossing

Die Zukunft der hybriden Arbeit

Ob Sie einen Tag im Büro arbeiten oder die ganze Woche, die hybride Arbeit ist wohl die größte Veränderung, der wir uns alle stellen müssen. Und zwar nicht, weil sie einen massiven technologischen Fortschritt einleitet, sondern weil wir jetzt das tun können, worüber wir seit mehr als einem Jahrzehnt sprechen – die Arbeit menschlicher gestalten.

8.

Die Menschen entscheiden heute ganz bewusst, wann und warum sie ins Büro kommen und erwarten eine völlig neue Umgebung und Atmosphäre im Büro.

Es geht nicht so sehr darum, wo wir arbeiten, sondern wie wir arbeiten. Die Menschen wünschen sich mehr Selbstbestimmung in Bezug auf die Arbeit und die Arbeitsatmosphäre. Führungskräfte haben das Sagen darüber, wo dies stattfindet. Die größere Herausforderung besteht darin, Annahmen und bestehende Normen in Frage zu stellen.

Arbeitsumgebungen müssen an diese neuen Gegebenheiten angepasst werden. Wenn man ihnen die Option gibt, werden mehr Menschen ganz gezielt entscheiden, wann und warum sie ins Büro gehen. Leesman, ein Unternehmen, das das Befinden von Angestellten beurteilt, nennt dies „zielgerichtete Anwesenheit“.

Es bedeutet, dass sich die Angestellten Gedanken machen, warum sie ins Büro gehen – für eine

wichtige Besprechung, um sich direkt mit ihrem Vorgesetzten auszutauschen oder um konzentriert und ungestört zu arbeiten – anstatt quasi automatisch dort hinzugehen. Zusammen zu sein ist zwar wichtig, sagen die Mitarbeitenden, das größte Problem im heutigen Büro ist aber der Mangel an Privatsphäre, um Einzelaufgaben zu erledigen.

Einige Unternehmen erforschen neue Arbeitsplatzkonzepte, andere halten an bestehenden Strategien fest. Wieder andere warten ab, bis mehr Menschen ins Büro zurückkehren oder sich hybride Arbeitsmuster verfestigen, bevor sie Änderungen angehen. Unabhängig davon, wo Sie sich hier sehen – die Bedürfnisse der Menschen haben sich verändert, ihre Arbeit hat sich verändert und es bedarf grundlegender Anpassungen am Arbeitsplatz.

Große Veränderungen im Bereich der Arbeitsnormen

9.

Mehr als die Hälfte aller Meetings – 56% oder sogar mehr – findet per Video statt.

Die Angestellten benötigen hybride Räume zur Zusammenarbeit, in denen sowohl anwesende als auch zugeschaltete Angestellte gleichberechtigt teilnehmen können. Und es gibt einen Bedarf an Einzelräumen für Video-Calls, in denen sie in Ruhe zuhören können und niemand anderen stören. (siehe Seite 16)

10.

Vor der Pandemie hatten 88% der Mitarbeitenden einen zugeordneten Arbeitsplatz. Im letzten Jahr sank die Anzahl zugeordneter Bereiche um 15%.

Führungskräfte gehen davon aus, dass sich der Trend fortsetzt. Diese Verlagerung hat Einfluss darauf, wo Menschen ihren Tag beginnen, ihre Sachen aufbewahren und ob ein Zugehörigkeitsgefühl entsteht.

11.

Angestellte möchten heutzutage mehr Gehör finden.

Die Menschen haben neue Erwartungen daran, wie und wann sie ihrer Arbeit nachgehen. Trends wie 'Great Resignation' (starke Abwanderung der Arbeitskräfte) oder 'Quiet Quitting' belegen – die Mitarbeitenden möchten dabei mitreden, wie und wo die Arbeit stattfindet.

²Steelcase Global Research 2021–2022



Die Zukunft der hybriden Arbeit

Neue Inspiration

Hybride Arbeitsplätze können an Stadtvierteln orientiert gestaltet werden. Warum? Weil ein gut funktionierendes Stadtviertel eine Atmosphäre und Energie erzeugt, die unser Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit befriedigt. Gute Stadtviertel bieten ein vielfältiges Angebot privater und öffentlicher Räume. Unser Zuhause ist der Zufluchtsort inmitten einer solchen lebendigen Gemeinschaft. Und alles sollte gut erreichbar sein – wie in einer „15-Minuten-Stadt“, in der man viele Grundbedürfnisse über einen kurzen Spaziergang abdecken kann. Laut dem Soziologen und Autor Eric Klinenberg verfügen so aufgebaute Bereiche über eine ‚soziale Infrastruktur‘, d.h. über Orte, an denen Menschen zusammenkommen und Verbindungen knüpfen. Eine starke soziale Infrastruktur fördert den Austausch, Zusammenhalt und die Zusammenarbeit und ist ebenso wichtig wie die traditionelle Infrastruktur.



Meg Bennett
Global Principal Designer
Steelcase

12. Hybride Arbeitsumgebungen gestalten

„Eine gute Arbeitsumgebung ist vielfältig, strahlt Vitalität aus und ist auf ihre Weise einzigartig. Eins haben sie allerdings gemeinsam: sie fördern gleichberechtigte Teilhabe, Engagement und sind einfach nutzbar. Solche Umgebungen werden nach wichtigen Gestaltungsprinzipien geschaffen und bieten eine Mischung verschiedener Raumtypen. Das zu erreichen ist eine Kunst bzw. eine Wissenschaft für sich“, betont Meg Bennett.

Gleichberechtigte Teilhabe

Gleiche Erfahrungen für alle ermöglichen.
Gestalten Sie Räume, die jeden unterstützen (vor Ort und zugeschaltet) und die unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden.

Engagement

Gestalten Sie so, dass sich jeder einbringen und engagieren kann.
Schaffen Sie verschiedene Settings, die den Menschen helfen, allein oder gemeinsam bestmöglich zu arbeiten.

Einfache Nutzbarkeit

Raum und Technologie müssen einfach zu handhaben sein.
Bieten Sie eine Auswahl virtueller und analoger Elemente, die sich unkompliziert nutzen und steuern lassen. Schaffen Sie die Bedingungen für einen nahtlosen Übergang zwischen Arbeitsmodi und Umgebungen.



Stadtviertel sind ein gutes Vorbild fürs Bürodiesign, da sie eine Atmosphäre und Energie erzeugen können, die unser Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit befriedigen.

14. Die Gestaltung gemäß folgender vier Grundprinzipien wird den neuen Bedürfnissen der Menschen gerecht.



„Ich“ + „Wir“

Räume sollten so gestaltet werden, dass sie sowohl Einzel- als auch Gruppenarbeit unterstützen und den Angestellten fließende Wechsel zwischen diesen Arbeitsformen ermöglichen.



Von starr zu fließend

Unternehmen, Teams und einzelne Mitarbeitende müssen jetzt flexibler sein. Deshalb sollten Räume am besten ohne fest verbaute Elemente und Möbel angelegt werden – der Fokus sollte stattdessen auf Anpassbarkeit und Flexibilität liegen.



Offen + Geschlossen

Aufgrund der außerordentlichen Flexibilität offener Arbeitsumgebungen wird in diesen Bereichen mehr Zusammenarbeit stattfinden. Gleichzeitig wünschen sich die Menschen mehr Mitspracherecht in Bezug auf (physische) Grenzen und Zugang zu privaten, abgeschirmten Räumen, besonders für Video-Calls.



Digitale + analoge Elemente kombinieren

Darum geht es letztlich am hybriden Arbeitsplatz. Technologie und Raum müssen ganzheitlich betrachtet werden.

15. Der Arbeitsplatz sollte vier verschiedene grundlegende Raumtypen bieten, um verschiedene Arbeitsmodi zu unterstützen.

Persönliche Räume

Diese Auswahl an Räumen berücksichtigt die Bedürfnisse von ‚Ich‘ und ‚Wir‘ und gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, selbst über ihre Privatsphäre und ihren Komfort zu entscheiden.

Bereiche zur Zusammenarbeit

Flexible Settings, mobile Tools und Technologie unterstützen sowohl Teams vor Ort als auch verteilte Teams.

Soziale Bereiche

Ein bewusster und flexibler Mix aus Einzelarbeitsplätzen und gemeinsam genutzten Bereichen stärkt das Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl.

Lernbereiche

Leistungsfähige, anpassbare Bereiche bieten Lernmöglichkeiten für Personen vor Ort und räumlich verteilte Gruppen.

Privatsphäre: Der ultimative Anreiz

Die zentrale Aussage zu hybrider Arbeit lautet, dass die Menschen ins Büro kommen, um zusammenzuarbeiten. Fragt man sie allerdings, was ihnen dort besonders fehlt, nennen sie Privatsphäre für Aufgaben, die sie alleine erledigen müssen.

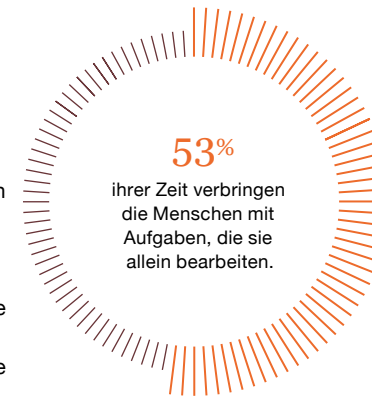
Die Aussagen sind nicht so widersprüchlich, wie es scheint — die Mitarbeitenden benötigen einfach beides. Sie möchten sich von Angesicht zu Angesicht mit ihren Kolleg*innen austauschen, denn diese persönlichen Kontakte sind nur sehr schwer über einen Bildschirm replizierbar. Und sie müssen gleichzeitig dringend ihre eigenen, persönlichen Arbeitsaufträge erledigen.

Es überrascht nicht, dass einige Unternehmen zu freier Arbeitsplatzwahl übergehen oder einfach die Anzahl an Arbeitsplätzen verringern, besonders, wenn die Angestellten nicht regelmäßig ins Büro kommen. Aber die Menschen betonen, dass sie weiterhin private Bereiche am Arbeitsplatz benötigen. Und diese sollten besser sein als vor der Pandemie. Die Menschen haben ihren Arbeitsplatz zu Hause inzwischen optimiert und das Büro sollte mithalten können oder besser sein.

16.

Die meiste Zeit findet Fokusarbeit statt.

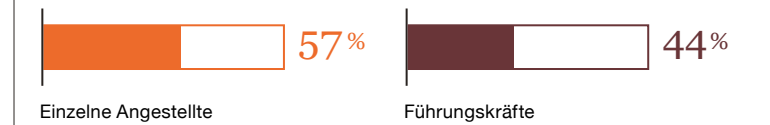
Deshalb ist es wichtiger denn je, im Büro Räume zu bieten, in denen man nachdenken, den Kopf frei bekommen und sich besser konzentrieren kann. Seit der Pandemie ist dies ein Muss. Und kann sich zudem auszahlen, wenn es darum geht, neue Angestellte zu gewinnen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern, um sie im Unternehmen zu halten.



17.

Führungskräften steht mehr Privatsphäre zur Verfügung, obwohl sie weniger Einzelaufgaben erledigen als Angestellte.

Zeit, in der allein gearbeitet wird



+ Campers&Dens Orangebox

+ Neu! LessThanFive Lounge Coalesse



+ Neu! Think Steelcase
In monochromem Farbschema und Lux-Metallic-Beschichtungen

+ Please Air Steelcase
Mit unterstützendem Netzgewebe für einen modernen Look



Steelcase Work Tents bieten einen neuen Blickwinkel bzgl. Privatsphäre.

18.

Wenn man Angestellte fragt, was sie motivieren würde, öfter ins Büro zu kommen, werden hauptsächlich Einzelarbeitsplätze genannt:

- 1 Mehr Privatsphäre
- 2 Zugeordneter Arbeitsplatz
- 3 Größerer Arbeitsbereich
- 4 Zugeordnete ergonomische Möbel



19.

Eine offene Büroumgebung ist nicht immer der optimale Arbeitsort – besonders jetzt nicht, da viele Menschen den ganzen Tag über an virtuellen Besprechungen teilnehmen.

- Es gibt zu viel visuelle und akustische Ablenkung. In den meisten Büros stehen nicht genügend private Bereiche für Fokalarbeit, zum Telefonieren oder zur Erholung zur Verfügung.
- Unruhe im Hintergrund und zu wenig Abschirmung lenkt während Video-Calls ab.
- Viele Räume besitzen nicht die richtige Ausstattung für virtuelle Besprechungen. Stromzufuhr, Beleuchtung und Monitore erleichtern hybrides Arbeiten.
- Mangelnde Privatsphäre kann Menschen davon abhalten, sensible Themen zu besprechen oder Inhalte zu teilen.

Persönliche Fokusbereiche

Wenn die Menschen die Möglichkeit haben, konzentriert zu arbeiten, fällt das Nachdenken leichter und sie fühlen sich besser. Es gibt zahlreiche Wege, Überforderung im Büro zu vermeiden und es den Mitarbeitenden zu erleichtern, einen Platz zu finden, an dem sie ihre Aufgaben erfolgreich erledigen können.

20. Eine Vielzahl an Privatsphäreoptionen bieten. Abgeschlossene Enklaven, Pods, Bildschirme oder Regale geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, den Grad an Privatsphäre ihrer jeweiligen Aufgabe anzupassen. Ein geschickt gewählter Hintergrund schafft ein professionelles Erscheinungsbild ohne die anderen Teilnehmer*innen abzulenken.

21. Ein breites Angebot an Sitzgelegenheiten unterstützt verschiedene Arbeitsmodi. In gemeinsam genutzten Bereichen sollten die Stühle für alle Körperformen und -größen geeignet sein und nur ein paar Handgriffe erfordern, um sie bequem einzustellen. Menschen mit zugewiesenen Arbeitsplätzen wünschen sich einen individuell einstellbaren Stuhl, den sie genau an ihre Bedürfnisse anpassen können und der langfristigen Sitzkomfort verspricht.

22. Höhenverstellbare Schreibtische lohnen sich – gemeinsam und exklusiv genutzt. Eine gemeinsame Nutzung bietet viele Möglichkeiten für mehrere Personen im selben Raum. Diejenigen mit eigenem Schreibtisch verbringen mehr Zeit dort und können so ihre Haltung ändern und in Bewegung bleiben.

23. Optimale Beleuchtung für verschiedene hybride Tätigkeiten bieten. Eine für Videobesprechungen konzipierte Arbeitsleuchte erhellt das Gesicht und ermöglicht, das eigene Erscheinungsbild im Video-Call zu beeinflussen und fehlendes Umgebungslicht auszugleichen. Eine Tischleuchte mit einem Lampenschirm, der ein sanftes Leuchten erzeugt, funktioniert auch.

24. Externe Monitore erleichtern den Übergang zu anderen Tätigkeiten und das Teilen von Inhalten per Video. Externe Kameras können anders positioniert oder neu fokussiert werden, damit Menschen oder Inhalte gut sichtbar sind.

25. Flexible Stromzufuhr ermöglicht es, überall zu arbeiten. Die Stromversorgung ist in persönlich zugeordneten Räumen Standard. In gemeinsam genutzten Räumen wurde sie oft nicht bedacht und müsste kostspielig installiert werden. Hier kommt die flexible Stromzufuhr ins Spiel.



Die Zukunft der hybriden Arbeit

Hybride Zusammenarbeit menschenfreundlicher gestalten

Hybride Besprechungen sind heute die häufigste Form der Zusammenarbeit. Wie eine gut funktionierende Nachbarschaft sollte das Büro ein Ort sein, an dem die Menschen zusammenkommen. Und heutzutage sollen Arbeitsbereiche dazu beitragen, die Menschen zusammenzubringen, sowohl persönlich als auch virtuell.

Die benötigte Technologie sollte in den Hintergrund treten, damit sich die Menschen darauf konzentrieren können, Probleme zu lösen und Ideen auszuarbeiten. Hybride Arbeit entwickelt sich stets weiter. Unabhängig davon, wie oft man im Büro ist – wir interagieren inzwischen alle mit Menschen an anderen Orten. Führungskräften ist klar, dass die Räume für hybride Zusammenarbeit optimiert werden müssen.

Der Großteil der Führungskräfte (66%*) erwägt eine Neugestaltung der Räume für hybride Arbeit. Das ist eine gute Nachricht für die Angestellten, denen die Bereiche für hybride Zusammenarbeit momentan zu klein, ungemütlich und zu laut sind und zu wenig Privatsphäre bieten. Denn alle nach Hause zu schicken, löst ja nicht das Problem.

*2021 Microsoft Work Trend Index

26.

Audio- und Videoprobleme sind häufig.*



*Logitech



„Unser Ziel war es, Videokonferenzen menschlicher zu gestalten.“

Scott Wharton
VP und General Manager
Logitech

Design für hybride Zusammenarbeit

Je früher Design-, Facilities- und IT-Teams gemeinsam überlegen, wie Möbel, Licht, Video und Audio interagieren sollen, umso besser wird das Ergebnis für die Menschen vor Ort, aber auch für die virtuell zugeschalteten Teilnehmer*innen.

27.

Stellen Sie sicher, dass alle in Richtung Kamera blicken können.

Hierfür kann es z. B. helfen, wenn in einem rechteckigen Raum alle auf die lange anstatt auf die kurze Wand blicken. Eine Bestuhlung in Bogenform oder die Ausrichtung aller in Richtung Kamera verbessert Kommunikation, Blickkontakt und Konzentration. In größeren Räumen trägt eine nach hinten aufsteigende Sitzhöhe dazu bei, dass die Gesichter aller per Kamera zu sehen sind. Stellen Sie genug kleine Tische für einzelne Geräte bereit. Im Freien sind Sitzgelegenheiten mit hoher Rückenlehne oder integriertem Sichtschutz für mehr Privatsphäre empfehlenswert. Möbel mit Haken und Stauraum helfen, Kabel, persönliche Gegenstände und Geräte unterzubringen.

28.

In geschlossenen Räumen sollten alle Personen am Tisch im Blickfeld der Kamera sein.

Vermeiden Sie Unruhe und Ablenkung im Video, indem Wege rund um den Raum nicht per Video zu sehen sind. Sichtschutzfolien an Glaswänden helfen, das Geschehen auf dem Bildschirm vor Passanten zu verbergen. In offenen Räumen sollte die Kamera nicht auf Gänge, Korridore oder Mitarbeitende in benachbarten Bereichen gerichtet sein. Gespräche und Bewegung können ablenken.

29.

Schaffen Sie Bedingungen für gute Sprachverständlichkeit und Privatsphäre und minimieren Sie Schall, Lärm und Wiederhall.

Wandverkleidungen aus Stoff, Paneele, Teppiche und weiche Sitzmöbel tragen zur Schallabsorption bei. Akustische Stoffpaneelle, die gegenüber der Raumtechnologie befestigt sind, dämpfen den Schall. Audioeinstellungen sollten anpassbar sein. Verwenden Sie in lauten Bereichen Mikrofone mit Rauschunterdrückung. Stellen Sie Lautsprecher standardmäßig auf eine niedrige Lautstärke ein, mit der Option auf Anpassung. Zweitmikrofone sind nützlich, wenn die Teilnehmenden weit voneinander entfernt sitzen.

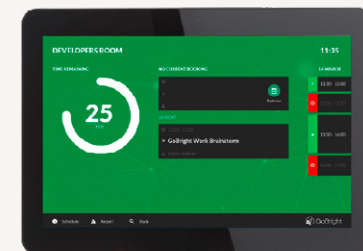
30.

Schaffen Sie eine vielfältige Beleuchtung von Raum, Personen und Hintergrund.

Multidirektionale Beleuchtung eignet sich am besten, um harte Schatten zu vermeiden. Hellere Farbflächen im Raum tragen zur Lichtverteilung bei. Helligkeitsregler passen die Beleuchtung an die jeweiligen Bedürfnisse an. Diffuses, breit gestreutes Licht ist direkten Strahlern vorzuziehen. Vermeiden Sie es, direktes Licht dort zu platzieren, wo Menschen sitzen, um dunkle Schatten auf den Gesichtern zu vermeiden. In Räumen für Video-Calls sind programmierbare Lichtmodi eine gute Option.



+ Neu! SW_1 Tisch mit integrierter Stromversorgung
Coalesse



+ Neu! GoBright Raumbuchung
GoBright

Microsoft logitech

CRESTRON ZOOM

Technologie + Raum zusammenbringen

Zusammen mit unseren Technologiepartnern von Microsoft, Zoom, Logitech und Crestron hat Steelcase Best Practices für die Integration von Raum und Technologie entwickelt, um gleichwertige Teilhabe, Engagement und einfache Nutzbarkeit zu gewährleisten.

31.

Helpen Sie den Teilnehmenden, das Geschehen zu sehen und sich einzubringen.

Mithilfe von Logitechs Scribe-Kamera für Whiteboards und Microsofts digitalem Surface Hub mit integrierter Kontextkamera können die Menschen das Geschehen verfolgen und sich beteiligen. Der Steelcase Flex Media Wagen macht Technologie völlig mobil nutzbar.

32.

Inklusivere Umgebungen schaffen.

Microsoft Teams Front Row, Zoom Rooms und die Logitech-Funktion Grid View schaffen ein umfassenderes Erlebnis. Die Person, die gerade spricht, wird einzeln herangezoomt. Der Gesamtkontext des Raums bleibt sichtbar. Tische und Stühle sollten so positioniert werden, dass natürliche Sichtlinien zwischen den Anwesenden im Raum, den zugeschalteten Teilnehmenden und den geteilten Inhalten erhalten bleiben.

33.

Gemeinsame Nutzung intuitiver Möbel und Technologie.

Elemente wie One-Touch-Join, Kameras, die künstliche Intelligenz zur automatischen Verfolgung und Aufnahme nutzen sowie Tische, die die Menschen in Richtung Kamera ausrichten, leiten die Nutzer*innen an und zeigen, wo sie sitzen sollen.

Virtuelle Ermüdung

Forschende der Stanford University haben vier Gründe für die Ermüdung durch virtuelle Meetings lokalisiert. Ihre Erkenntnisse unterstützen Unternehmen bei der Optimierung hybrider Räume zur Zusammenarbeit.

34.

Die Menge an Augenkontakt und die Größe der Gesichter sind in Video-Calls oft unnatürlich.

Vor allem bei Gesprächen zu zweit kann die Größe des Gesichts das Gefühl erzeugen, dass die andere Person in den privaten Raum eindringt und das Gegenüber in Alarmbereitschaft versetzt.

35.

Sich selbst ständig in Video-Calls zu sehen, wirkt ermüdend.

Niemand würde freiwillig den ganzen Tag in den Spiegel schauen. Das wäre stressig.

36.

Man ist in seinen Bewegungen eingeschränkt.

Video-Calls sorgen dafür, dass wir immer am selben Ort bleiben müssen. Die kognitive Leistungsfähigkeit steigt, wenn wir uns bewegen können.

37.

In Videobesprechungen müssen wir uns mehr anstrengen, die nonverbalen Signale des Gegenübers zu verstehen.

Wir sehen nur Kopf und Schultern der anderen. Das erschwert es, zu verstehen, warum sie bestimmte Gesten oder Gesichtsausdrücke verwenden.

FAZIT

Besserer Augenkontakt. Die Möglichkeit, sich zu bewegen. Mehr natürliche Unterhaltungen. Gute hybride Räume müssen so konzipiert sein, dass gleichwertige Teilhabe, Engagement und einfache Nutzbarkeit gegeben sind. Einfache Nutzbarkeit ist essenziell: Ist die Nutzung von Räumen und Technologie mühsam, werden die Menschen die Ressourcen nicht verwenden. Auf beiden Seiten der Kamera muss es möglich sein, einander zu sehen, zu hören und sich aktiv einzubringen. Unabhängig davon, ob Sie persönlich oder zugeschaltet am Meeting teilnehmen, die Rahmenbedingungen sollten für alle gleich sein.



Die Zukunft der hybriden Arbeit Erfolgreich Bereiche zum Austausch gestalten

„Wir alle wollen Effizienz, ganz egal, worum es geht“, sagt Eric Klinenberg, Autor und Professor an der New York University. „Aber Innehalten ist wirklich wichtig und zu viel Effizienz kann auch schaden.“

Klinenberg zufolge tragen Orte, die zu Pausen animieren, dazu bei, ungeplante Begegnungen und somit menschliche Verbindungen zu ermöglichen. Er nennt dies soziale Infrastruktur. Sie besteht aus den physischen Orten innerhalb einer Gemeinschaft, an denen Menschen zusammenkommen, in Kontakt treten und Vertrauen aufbauen. Für Klinenberg ist diese Infrastruktur genauso relevant wie Straßen und Brücken, da sie letztlich zu Kreativität und Experimentierfreude beiträgt. Solche zwischenmenschlichen Beziehungen sind die Basis dafür, dass wir einander helfen oder einspringen, wenn ein Kollege Schwierigkeiten hat. Sie stärken die Widerstandsfähigkeit von Teams und ganzen Unternehmen.

Die Bereiche, an denen der Arbeitstag im Büro beginnt, sind ein wichtiger Teil der sozialen Infrastruktur. Die Menschen, die täglich im Unternehmen arbeiten, aber auch diejenigen, die abwechselnd im Büro und zu Hause arbeiten, müssen sich willkommen fühlen. Durch den Rückgang der Anzahl zuge-

wiesener Schreibtische ändert sich der Tagesablauf der Menschen. Neue Arbeitsplatzdesigns sollten einladend wirken, den Menschen ein Ziel geben, eine Möglichkeit, bequem zur Arbeit überzugehen – und die einfache Frage beantworten: Wo bringe ich meine Sachen unter?

Solche Räume sollten Vielfalt bieten und Vitalität ausstrahlen. Niemand möchte einen Raum nutzen, der sich leer anfühlt. Aktuelle Steelcase-Umfragen zeigen, aus welchen Gründen Angestellte ins Büro kommen. Primär geht es darum, Aufgaben zu erledigen, die Mitarbeitenden suchen aber auch den Austausch mit anderen.

In unserem Work Better Podcast S1:E4 erfahren Sie mehr von Eric Klinenberg zum Thema soziale Infrastruktur.

38.

Die wichtigsten Gründe ins Büro zu kommen

- 1 Zusammenarbeit
- 2 Fokussierte Arbeit
- 3 Zugang zu Tools und Technologien
- 4 Zugehörigkeitsgefühl
- 5 Gemeinsam mit anderen Ziele verfolgen
- 6 Kontakt zu Führungskräften
- 7 Austausch und Spaß

Steelcase, globale Arbeitnehmerumfrage 2022

39.

Bereiche zum Austausch fördern die Produktivität.

Das Gefühl von Integriertsein, Komfort und Zugehörigkeit in Form von Sozialkontakten ist überaus wichtig. Laut Dr. Tracy Brower, Steelcase Vice President of Workplace Insights, profitieren Menschen, Teams und Organisationen auf sechs Arten davon.

Soziale Zugehörigkeit

Viele von uns leisten über ihre Arbeit einen Beitrag zur Gesellschaft und Gemeinschaft – und das hilft, Identität zu schaffen. Zusammenzukommen, um an einem gemeinsamen Ziel zu arbeiten, gehört auch zu diesem Aspekt unseres Selbstverständnisses.

Soziale Normen

Die Kultur entwickelt sich permanent weiter. Wenn Menschen miteinander in Kontakt treten, stärkt dies die Kultur, denn es zeigt auf, „wie wir die Dinge hier machen“. Wenn Menschen die ungeschriebenen Regeln eines Unternehmens aufgrund der regelmäßigen Interaktionen mit anderen verstehen, fühlen sie sich stärker ins Unternehmen eingebunden.

Soziales Lernen

65 % dessen, was Mitarbeitende lernen, erfahren sie von Kolleg*innen, 15 % von Vorgesetzten (Quelle: Human Resource Development International). Ob formell oder informell – Lernen gelingt am besten bei der aktiven Zusammenarbeit mit anderen.

Soziales Wachstum

Teams, die es schaffen, ein gemeinsames Gespür für Problemstellungen oder gemeinsame Empathie für Kunden zu entwickeln, erzielen bessere Ergebnisse. Diese Entwicklung entsteht durch Austausch und durch die Investition in Zeit für Zusammenarbeit, Kommunikation und Koordination.

Soziales Gefüge

Wenn Menschen Kontakte knüpfen und Beziehungen aufbauen können, stärkt das ihr Vertrauen und Mitgefühl. Dieses Sicherheitsnetz belastbarer Beziehungen gibt ihnen Vertrauen, Risiken einzugehen und kreativ zu sein.

Soziales Kapital

Soziales Kapital steht für die Verbindungen innerhalb einer Organisation, die uns helfen zu lernen, zu wachsen und gemeinsam zu arbeiten. Die Möglichkeit, Ihr Netzwerk zu nutzen, Rat einzuholen und Ideen zu testen, lohnt sich für Sie und Ihr Unternehmen.



+ Neu! Angle Sofa Bolla



+ Neu! LessThanFive Lounge und Hocker Coalesce



+ Neu! WorkValet Schließfächer Steelcase

Weniger zugeordnete Tische heißt auch, dass die Angestellten einen Ort benötigen, um den Arbeitstag zu starten. Diese praktische und sichere Schließfachlösung bietet eine Basis, um die eigenen Sachen zu verstauen.

40.

Unentschlossen? Pilotprojekt starten!

Den hybriden Wandel in kleinem Stil zu testen ist eine gute Möglichkeit, Ihren hybriden Arbeitsplatz zu entwickeln. Fragen Sie sich: Was sehen die Menschen, wenn sie den Raum betreten? Regt der Raum dazu an, innezuhalten und sich auszutauschen? Überlegen Sie, wie wenig genutzte Bereiche (Cafés, Aulen) über eine Auswahl verschiedener Settings für verschiedene Aufgaben attraktiv und somit den ganzen Tag über genutzt werden könnten. Nutzen Sie flexible Möblierung, um teure architektonische Anpassungen zu vermeiden und neue Bereiche mit bestehenden Dingen neu zu gestalten.

Leistungsstarke Bereiche zum Austausch

Sieht das hybride Arbeitsmodell weniger zugewiesene Räume vor, müssen die Bereiche zum Austausch mehr leisten und Einzelarbeit unterstützen.

41.

Hybride Arbeitsplätze benötigen mehr leistungsstarke Elemente wie interaktive Displays, mobile Markerboards und bequeme Sitzgelegenheiten. Bereiche zum Austausch werden zunehmend so gestaltet, dass sie persönliche Geräte mit Laptop-tischen unterstützen und mehr Stromzufuhroptionen bieten. Und die Designer*innen fügen in Bereichen zum Austausch vermehrt kleinere Fokusbereiche hinzu, die die nötige Privatsphäre bieten.

Hybride Arbeit bringt mit sich, dass Unternehmen häufig nicht wissen, wie viele Personen an einem bestimmten Tag im Büro sein werden. Leistungsstarke Bereiche zum Austausch können bei hoher Auslastung als zusätzliche gemeinsame Arbeitsräume genutzt werden.

Multimodale soziale Bereiche unterstützen verschiedene Arbeitsformen und können von mehreren Menschen für verschiedene Zwecke genutzt werden – für Einzelaufgaben, zur Zusammenarbeit mit anderen, zum Entspannen oder für gesellige Stunden.

Gute Bereiche zum Austausch schaffen ein Gleichgewicht zwischen dem Wunsch nach Kontakt und dem Bedürfnis, sich zurückzuziehen. Die Menschen schätzen eine Vielzahl an Rückzugsmöglichkeiten, besonders mit Schutz und Abschirmung nach hinten. Verschiedene Körperhaltungen unterstützen unterschiedliche Arbeitsweisen – insbesondere konzentriertes Arbeiten, sozialen Austausch und Zusammenarbeit. Ein breites Angebot an Arbeitsflächen und eine unkompliziert nutzbare Stromzufuhr sind von grundlegender Bedeutung. Die Beleuchtung und der Einsatz biophiler Elemente sorgen dafür, dass ein Raum mehr Charakter erhält.

„Momentan wäre der größte Fehler, nichts zu tun. Was wir über den Anstieg in der Nutzung von Gemeinschaftsbereichen wissen, galt bereits vor der Pandemie und jetzt erst recht“, erklärt Meg Bennett, Global Principal Designer*innen bei Steelcase. „Hybrides Arbeiten erfordert mehr Gemeinschaftsbereiche.“



+ Steelcase Flex Active Frames
Steelcase

+ Steelcase Series 2
Steelcase

„Sie sollten die Umgebung einladend gestalten. Wir möchten die Menschen freiwillig dazu bewegen, ins Büro zu kommen, und sie nicht dazu zwingen.“

Kent Taylor
IBM, Global Director of Workplace,
Technology, Design & Integrated Solutions



+ Grid Sofa
Established & Sons

+ Neu! Foro Tisch
Vicarbe



+ Neu! Visti Sessel
Bolia

Wenn Leistungsprinzipien in die Gestaltung von sozialen Bereichen einfließen, können Einzelpersonen und Teams produktiver und besser zusammenarbeiten, Kontakte knüpfen und sich konzentrieren, so Meg Bennett, Global Design Principal bei Steelcase. Das erhöht den psychologischen Komfort – man fühlt sich wohler und möchte die Räume nutzen.

42.

Privatsphäre

Bieten Sie den passenden Grad und die richtige Art von Privatsphäre (visuell, akustisch, territorial), um die Arbeit bestmöglich zu unterstützen.

43.

Körperhaltung

Der Körper sollte in jeder Position unterstützt werden – im Stehen, Sitzen oder bei anderen Körperhaltungen.

44.

Räumliche Nähe

Planen Sie mit Bedacht, wie Angestellte, Tools, Möbel und der gesamte Raum miteinander in Beziehung stehen sollen.

45.

Persönlichkeit

Stellen Sie die einzigartige Marke und Kultur des Unternehmens dar, um Toptalente zu gewinnen und zu halten.



+ Neu! Funda Bold
Vicarbe



Gestalten Sie ansprechende Umgebungen auf die für Sie richtige Art und Weise
Die Steelcase Design Collection – Lernen Sie unser Portfolio branchenführender Einrichtungsmarken mit klassischen, modernen und innovativen Produkten renommierter Designer*innen aus aller Welt kennen.
steelcase.com/eu-de/design-collection

Die Zukunft der hybriden Arbeit

Die Zukunft der Arbeit liegt im Lernen

Wenn Maschinen lernen können – welchen Mehrwert besitzt dann überhaupt der Mensch in einer Zeit, in der rasante Fortschritte im Bereich künstliche Intelligenz erzielt werden? Es geht darum, einzigartige Fähigkeiten zu entwickeln, über die nur der Mensch verfügt, um Dinge zu tun, die Computer nicht können, erklärt Kevin Roose, Tech-Journalist bei der New York Times sowie Podcaster und Autor.



Weiterbildung ist in der heutigen Arbeitswelt unabdingbar, und wir müssen den Menschen helfen, in ihrem Arbeitsbereich regelmäßig dazuzulernen. Die Covid-Pandemie machte es den Arbeitnehmern jedoch erheblich schwerer, zu lernen und zu wachsen. Durch die Fernarbeit war es schwieriger, an persönlichen Schulungen und beruflichen Fortbildungen teilzunehmen.

Zwar gibt es viele hochwertige Online-Schulungsressourcen. Für die Angestellten ist jedoch auch informelles Lernen und Mentoring wichtig, das sich durch zwanglose Gespräche und zufällige Begegnungen im Büro ergibt. Heather E. McGowan, Future of Work Strategist, meint dazu: „Die Zeiten, in denen die Ausbildung, die man am Anfang erhalten hat, ausreichte, sind längst vorbei. Der technologische Fortschritt und die Globalisierung, gepaart mit einer zunehmenden Lebenserwartung, kurbeln diesen Trend zusätzlich an. In der Vergangenheit haben wir *einmal* gelernt, um zu

arbeiten; jetzt müssen wir arbeiten, um kontinuierlich zu lernen.

In einer aktuellen Umfrage der Community of European Management Schools and International Companies berichten die Absolvent*innen (überwiegend junge, in globalen Unternehmen tätige Fachkräfte), dass die Arbeit im Home-Office die Möglichkeiten, voneinander und von erfahreneren Kollegen zu lernen, behindert. Sie haben das Gefühl, ihre Fähigkeiten nicht weiterentwickeln zu können, weil sie erfahrene Kolleg*innen nicht um Rat zu fragen können oder beobachten können, wie andere bestimmte Situationen meistern.

Erfahren Sie mehr darüber, warum Heather die Zukunft der Arbeit im Lernen sieht: Work Better Podcast S2: E2, „Learning Is the New Pension“ (Bildung ist die neue Altersabsicherung)



46.

Unternehmen brauchen eine Geisteshaltung, die Lernen fördert.

Um Innovation und Wachstum zu steigern, sollten die Mitarbeitenden kontinuierlich Ideen austauschen und in Echtzeit voneinander lernen. Dies erfordert einige grundlegende Anpassungen in der Art und Weise, wie sie miteinander in Kontakt treten und interagieren, damit Ideen und Informationen frei fließen können.

Indem man Menschen zusammenbringt und sie bei der Zusammenarbeit und bei kreativen Arbeitsweisen unterstützt, kann der Arbeitsplatz Menschen helfen, belastbare Netzwerke aufzubauen, ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln und eine Geisteshaltung, die Lernen fördert, zu ermöglichen.

„Bildung ist die neue Altersabsicherung. So schaffen Sie jeden Tag Werte für die Zukunft.“

Heather McGowan
Future of Work Strategist

Diese Erkenntnisse bilden die Grundlage zur Gestaltung informeller, aber auch strukturierter Lernerfahrungen:

47. **Lernen findet überall statt.** Lernen findet nicht nur in Unterrichtsräumen statt. Leistungsstarke, adaptive Räume bieten Lernmöglichkeiten zur Präsenz- und Fernteilnahme, wenn sie über mobile Technologie, analoge Tools und flexible Möbel verfügen, die direkte Interaktionen fördern.

48. **Wir lernen kontinuierlich weiter.** Lernen sollte nichts Episodisches haben, wie die punktuelle Teilnahme an einer Konferenz oder Schulung. Es geht darum, eine Kultur zu pflegen, die zum Experimentieren ermutigt und Toleranz bei Fehlschlägen beweist – ein Unternehmen sein, das Dinge testet und aus Fehlern lernt, ohne Schuldzuweisungen. Eine solche Einstellung und Kultur ist offen für Risiken, da sie erkennt, welches Lernpotential darin enthalten ist.

49.

Lernen hat positive Effekte auf die Mitarbeiterbindung.

56 % der Arbeitnehmer und 68 % der Entscheidungsträger in Unternehmen geben an, dass die Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen nicht ausreichen, um sie langfristig zu halten. 55 % gehen davon aus, ihre Fähigkeiten am besten entwickeln zu können, wenn sie das Unternehmen wechseln.

2022 Microsoft Trend Index

50.

Gen Z verändert den Arbeitsplatz.

Der Anteil an Bürojobs ist bei Gen Z höher als bei jeder anderen Generation. Bis 2025 wird Gen Z fast ein Drittel der weltweiten Belegschaft stellen und somit Prinzipien und Haltungen maßgeblich beeinflussen.

51.

Die Work-Life-Balance und Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten waren bei der Wahl des Arbeitgebers am wichtigsten.

Balance
„Quiet Quitting“ ist für sie nicht stellvertretend für mangelndes Engagement. Sie ziehen lediglich Grenzen zwischen Arbeit ihrem restlichen Leben.

Gehalt
Eine zu geringe Vergütung war in den letzten zwei Jahren der am häufigsten genannte Grund, das Arbeitsverhältnis zu beenden.²

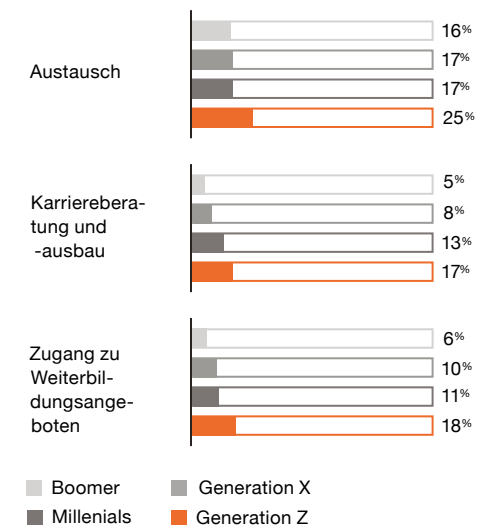
Anschluss
Der wichtigste Grund, ins Büro zu kommen, sind Interaktionen mit anderen.

Werte
Werte des Arbeitgebers sollten mit den eigenen übereinstimmen. Nachhaltigkeitsinitiativen von Unternehmen werden entscheidend dafür sein, Talente zu gewinnen und zu halten.³

52.

Bestimmte Dinge sind für Gen Z im Büro wichtiger als andere.

Abgesehen von der Arbeit selbst, kommen Vertreter von Gen Z ins Büro, um Beziehungen zu pflegen. Weiterbildung und ihre berufliche Entwicklung sind ebenfalls wichtig.



73% der Gen Z sind der Meinung, dass die Arbeitsumgebung für die Effektivität ihres Unternehmen sehr wichtig oder äußerst wichtig ist.¹

53.

Einzelräume sind für Gen Z am effektivsten.

Um Gen Z zu motivieren, noch öfter ins Büro zu kommen, sollte man ihnen einen zugeordneten Schreibtisch bieten – vielleicht steigert das ihr Zugehörigkeitsgefühl oder entspricht dem pragmatischen Wunsch nach einem Bereich, an dem sie sich am besten konzentrieren können. Gen Z wünscht sich vor allem diese drei Dinge:

- 1 Zugeordnete Arbeitsbereiche
- 2 Großzügigere Einzelarbeitsplätze
- 3 Mehr Privatsphäre durch Einzelarbeitsplätze

54.

Die Generation Z ist häufiger der Meinung, dass der Stellenwert des Arbeitsplatzes im Laufe der Pandemie gestiegen ist.

54 % der Befragten vgl. mit 42 % der Millennials, 30 % der Gen X und 23 % der Boomer

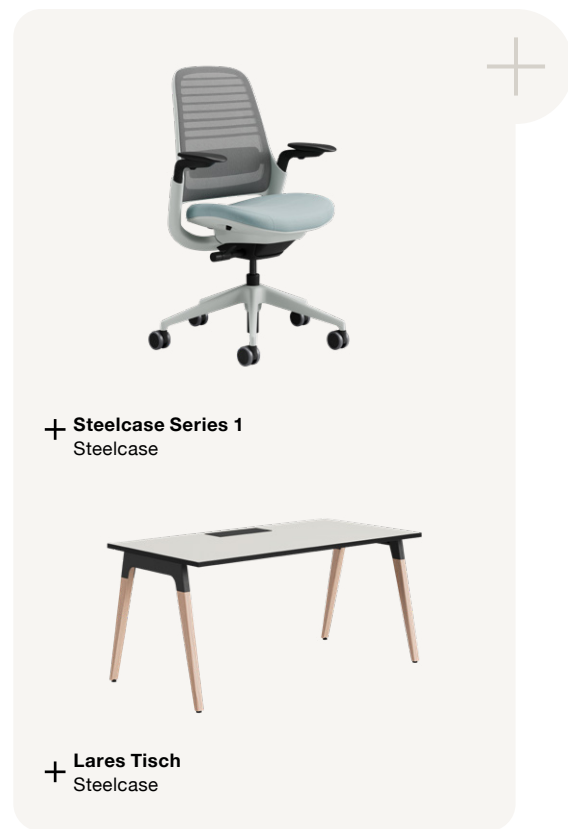
FAZIT

Die Generation Z weiß das Büro zu schätzen und erwartet, dass es sowohl Zusammenarbeit als auch Einzelarbeit unterstützt. Fortschritte in diesem Bereich wird sie motivieren, noch häufiger zu erscheinen. Wenn allerdings das Gefühl entsteht, dass Gehalt oder Möglichkeiten unzureichend sind, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Vertreter der Gen Z das Unternehmen verlassen, besonders hoch.

Quellen:
¹Manpower Group 2023 Workforce Trends Report
²2022 weltweite Deloitte-Umfrage unter 23.220 Vertretern der Gruppe Gen Z und Millennials (geboren von 1996–2010 bzw. 1980–1995) aus 46 Ländern.
³Steelcase Gen Z Studien



+ Steelcase Flex Collection
Steelcase



+ Steelcase Series 1
Steelcase

+ Lares Tisch
Steelcase

Kleine Unternehmen in Zahlen

400 Millionen

—
kleine Unternehmen weltweit¹

30,1 Millionen

—
kleine Unternehmen in der EU¹

98,9%

—
aller Unternehmen in der EU sind KMUs¹

155 Millionen

—
Menschen in der EU arbeiten für KMUs¹

64%

—
der Angestellten in der EU arbeiten für KMUs¹

¹Eurostat

Kleines Unternehmen. Große Wirkung.

Kleinere bis mittlere Unternehmen (KMUs) sind für die Wirtschaft von zentraler Bedeutung. Sie machen einen großen Teil des Arbeitsmarktes aus und tragen zum Wirtschaftswachstum bei, da sie Innovation und Wettbewerb vorantreiben. Ihre Arbeitsweisen sind deshalb relevant.

Interessanterweise verbringen Mitarbeitende von KMUs öfter drei oder mehr Tage pro Woche im Büro als Angestellte größerer Unternehmen (75 % im Vergleich zu 65 %). Sie verfügen zudem häufiger über einen eigenen Schreibtisch im Büro. Nur 9 % der Angestellten in KMUs arbeiten nicht an einem zugeordneten Tisch. Aber auch für sie – genau wie für Angestellte größerer Unternehmen – sind die wichtigsten Gründe, ins Büro zu kommen, Zusammenarbeit, Fokussarbeit und die Möglichkeit, einen zugeordneten, geräumigeren Einzelarbeitsplatz mit mehr Privatsphäre zu nutzen. Diese Mitarbeitenden sagen auch, dass Bereiche, die das Wohlbefinden fördern sowie flexible Möblierung zunehmend an Relevanz gewinnen.

Genau wie große Unternehmen müssen KMUs Arbeitsumgebungen schaffen, die die verschiedenen Arbeitsweisen, denen die Menschen tagtäglich nachgehen, unterstützen. Ihre Büros müssen eine Auswahl miteinander verbundener Räume aufweisen, die folgendes bieten: Einzelarbeitsbereiche, die einer Person zugeordnet sind oder die sich das Team teilt; Bereiche zur Zusammenarbeit für analoge und virtuelle Interaktionen; Bereiche mit ausreichend Privatsphäre, um alleine fokussiert zu arbeiten oder um sich zu erholen; Bereiche, um zusammenzukommen, sich auszutauschen, voneinander zu lernen.

Unternehmen jeder Größe sollten Arbeitsbereiche bieten, die dazu beitragen, dass die Menschen ein Verbundenheitsgefühl zueinander, zu ihrer Arbeit und zu ihrer Unternehmenskultur empfinden. Die Designprinzipien und Raumtypen sind für alle Unternehmen gleich – nur angepasst an die Unternehmensgröße.

- 55. Räume zur Zusammenarbeit neben Einzelarbeitsplätzen unterstützen das Verbundenheitsgefühl und werden bei Bedarf als Schulungsräume genutzt.
- 56. Akustisch wirksame Pods werden neben nicht zugewiesenen Bench-Arbeitsplätzen platziert und sind ideal für Video-Calls oder für Fokussarbeit.
- 57. Nicht zugewiesene Bench-Arbeitsplätze sind eine Basis für mobile Mitarbeitende.
- 58. Bereiche zum Austausch in der Nähe des Eingangs heißen Angestellte und Gäste willkommen.
- 59. Flexibler Teamraum, der schnell angepasst werden kann, je nachdem, was die jeweilige Aufgabe erfordert.
- 60. Zu den privateren und ruhigeren Bereichen gehören spezielle Arbeitsplätze und Fokusräume im hinteren Teil der Arbeitsumgebung.
- 61. Ein hybrides Duo-Studio bietet eine Reihe an Tools für unterschiedliche Arbeitsformen und Körperhaltungen, die kreatives Arbeiten allein oder zu zweit unterstützen.
- 62. Ein zentral gelegener Raum zur hybriden Zusammenarbeit ermöglicht virtuelle und persönliche Treffen.



Über diese Arbeitsumgebung

241 Quadratmeter
Für 15 Personen (Verhältnis 1:1) +
42 weitere Personen in Besprechungsräumen/Räumen zum Austausch sowie Nischen/Telefonkabinen.

Design fürs 21. Jahrhundert

Hinter den Kulissen im Steelcase
Seating Design Studio

Braucht die Welt einen weiteren Stuhl? Die ersten Stühle wurden wohl im alten Ägypten erfunden und erfüllten jahrhundertlang dieselbe Funktion. Dennoch entwerfen Designer*innen weiterhin Stühle, die langlebiger, bequemer oder schöner sein sollen. Sie möchten den Bedürfnissen der Menschen gerecht werden, ob es nun ums Sitzen am Esstisch, um Erholung oder schließlich die Arbeit geht.

Und ja – die Welt braucht fortschrittliche Stühle, besonders im Büro, da die Menschen im 21. Jahrhundert aufgrund neuer Arbeitsweisen auch neue Erwartungen an ihre Arbeitsumgebung haben. Die Ressourcen, aus denen wir Stühle fertigen, werden knapper oder belasten die Umwelt zu sehr, weshalb wir sie nicht wie gewohnt einsetzen können. Neue Technologien und Materialien werden entwickelt, die moderne Stühle leistungsfähiger machen und mehr Komfort und eine zeitgemäße Ästhetik bieten.

Designer*innen des Steelcase Seating Studio verstehen diese Trends, da sie selbst Stühle gestalten und auf einen Bestand an Tests und Studien zugreifen können, die zeigen, wie der menschliche Körper auf welches Design reagiert. Bruce Smith und Mark Spoelhof sind seit langem für das Studio tätig und verfügen gemeinsam über

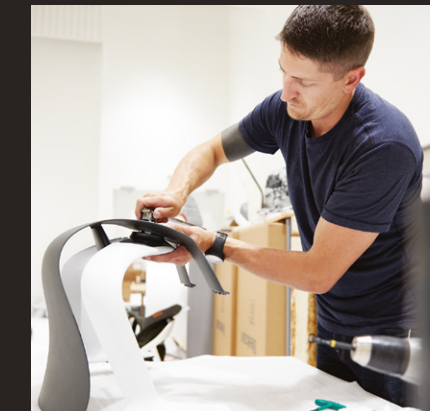
mehr als 50 Jahre Designerfahrung. Smith war einer der führenden Designer von Think, dem weltweit ersten Stuhl, der die Cradle-to-Cradle-Prinzipien umsetzt und arbeitete mit Spoelhof an neuen Lösungen wie SILQ.

Bestehende Innovationen können für neue Stühle genutzt werden – die LiveBack-Technologie, die die natürliche Bewegung der Wirbelsäule nachempfindet, wird z. B. in allen leistungsstarken Steelcase-Arbeitsstühlen eingesetzt. Und die Designs können im Laufe der Zeit weiter optimiert werden, um leistungsfähige Materialien verantwortungsvoll zu nutzen und Produktionsmethoden mit möglichst geringem ökologischen Fußabdruck zu wählen. Steelcase Karman spiegelt die gesammelten Erfahrungen aus jahrzehntelangem Stuhl-Design wider.



„Wir nutzen Form, Material und Geometrie, um die Sitzschale beweglich zu gestalten. Wir designen Stühle so, dass sie auf den Körper reagieren.“

Mark Spoelhof
Design Director, Global Seating



„Es ist wie beim Zusammenstecken einer Umzugskiste. Wir erkennen genau, wie das funktioniert“, erklärt Spoelhof. „Man sieht, wie der Stuhl reagiert und sich bewegt.“

Ein moderner Prototyp aus Karton zeigt Karmans gewichtsaktivierten Mechanismus.



„Steelcase Karman ist das Resultat der Evolution unserer Stühle und vereint alles, was wir über Sitzmöbel wissen. In ihm steckt die DNA jedes einzelnen unserer Stühle - wir haben nicht bei Null angefangen.“

Mark Spoelhof



Das Design von Steelcase Karman (Mitte) wurde beeinflusst von der Gewichtsaktivierung und den Armlehnen von SILQ (links) sowie dem fortschrittlichen Rückendesign von Gesture (rechts).



Die Ingenieure des Seating Studio waren fasziniert von einem Roboter, der sich wie ein Insekt bewegt. Das an die Natur angelehnte Design führte zur Entwicklung des gewichtsaktivierten Mechanismus, der zuerst für den Think-Stuhl genutzt und später zum Design von SILQ beitrug, der direkt auf die Bewegungen des Körpers reagiert. SILQ wiederum beeinflusste die Gestaltung von Steelcase Karman.



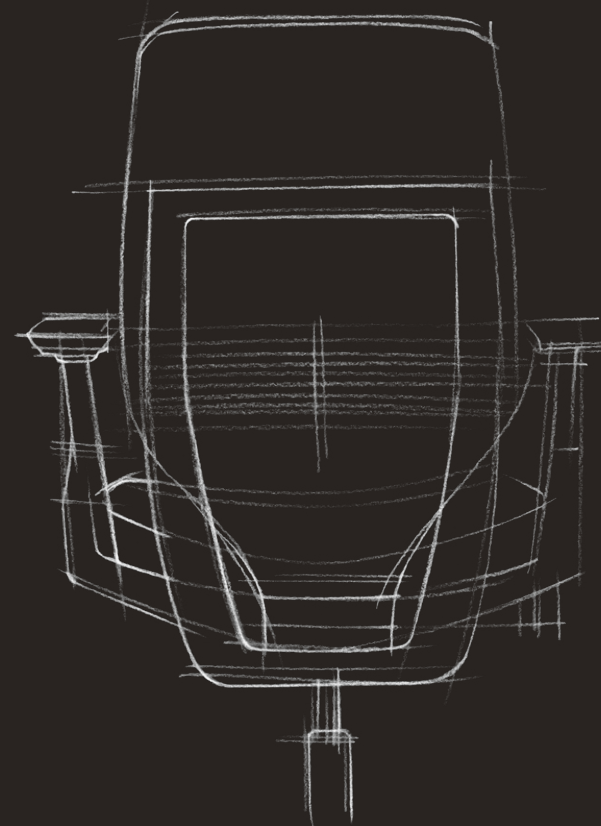
Während des Entwicklungsprozesses lautete der Codename für Karman ‚Minima‘, da sich das Projektteam mit Minimalismus und der natürlichen Entwicklung des technologischen Fortschritts befasste. Die Ästhetik des Stuhls, für den möglichst wenige Materialien verwendet werden, zeigt die wesentlichen Anforderungen an Bewegung und Material.

In Spoelhofs Arbeitsbereich sieht man Notizen, Objekte und Elemente, die ins Design von Steelcase Karman einfließen, darunter Erkenntnisse aus Entwicklung von sportlicher Funktionskleidung.



„Als Designer möchten wir ständig Verbesserungen erzielen, im Großen und Kleinen. So gesehen hören wir nie auf zu entwerfen.“

Bruce Smith
Creative Director



Gesture ist das Gegenteil von „Fast Furniture“. Er ist besonders langlebig konzipiert und feiert dieses Jahr sein 10-jähriges Jubiläum. Gesture verfügt über eine stromlinienförmigen Rückenlehne. Er wurde von „Wirecutter“ zum besten Bürostuhl gekürt. Sein Gesamtkomfort hat das Design von Karman inspiriert.

Die Zeichnungen von SILQ, Steelcase Karman und Gesture sind künstlerische Interpretationen der Illustratorin Jody Williams.



Nachhaltiges Design

Steelcase hat sich verpflichtet, seinen CO2-Fußabdruck zu verringern, Design mit Blick auf die Kreislaufwirtschaft zu entwickeln und Materialien verantwortungsbewusst auszuwählen und zu nutzen. Diese Ziele dienen den Designer*innen im Sitzmöbelbereich als Orientierung:

- Designs mit geringerem Gewicht und Gesamtmaterialverbrauch
- Intelligente Nutzung von recyceltem und recyclingfähigem Material
- Design mit Fokus auf Flexibilität

Steelcase Karman wiegt nur 13 kg, wird mit nachhaltigen Materialien und einer möglichst geringen Anzahl an Komponenten hergestellt und ist nichtsdestotrotz überaus stabil. Die Minimierung der benötigten Ressourcenmenge bringt uns unserem Ziel der Kreislaufwirtschaft näher und reduziert unseren CO2-Fußabdruck. Auf diese Weise tragen wir zum Klimaschutz bei.

Beim Design „sollen die Bestandteile nicht nur einen Aspekt erfüllen, sondern drei“, so Spoelhof. „Wir bringen Materialkunde, Form und Geometrie bestmöglich voran. Wenn wir dadurch einen Stuhl mit demselben Energieaufwand herstellen können, wie normalerweise zwei herkömmliche Stühle, ist das ein ziemlich gutes Verhältnis.“

Ihr Home-Office

Unser Zuhause ist jetzt Teil des Ökosystems Arbeit: 75 % der Menschen haben zu Hause einen Bereich, der nur zum Arbeiten genutzt wird. Die Menschen haben verstanden, wie wichtig ein funktionales Home-Office für Ihre Arbeit und Ihr Wohlbefinden ist.

Egal, ob man es nur einen Tag oder die ganze Woche nutzt: Das Home-Office ist inzwischen ein wichtiger Ort, sowohl beruflich als auch privat. Nach wie vor arbeitet die Mehrheit der Angestellten lieber von zu Hause aus als im Büro. Der Prozentsatz ist allerdings seit 2021 um 9 % zurückgegangen. Viele Dinge beeinflussen die Vorlieben eines Menschen. Eins steht jedoch fest: Das in der Pandemie verbreitete Home-Office Setup — mit Barhocker oder ähnlichem als Bürostuhlersatz — konnte keine langfristige Lösung darstellen. Die Menschen stellten auch fest, dass eilig gekaufte Möbel, die online toll aussahen, sich nach einem langen Arbeitstag nicht mehr gut anfühlten. Auch im Home-Office benötigt man denselben Komfort und die dieselbe Unterstützung wie im Büro.

+ Think
Steelcase

63.

Weltweit arbeiten die Menschen im Durchschnitt 1,7 Tage pro Woche von zu Hause aus. Die Zahl variiert je nach Alter, Beruf, Größe des Unternehmens und Wohnort.



Allison Mucha
Interior Designer
Steelcase

Ein effektives Home-Office planen

Um den ganzen Tag produktiv zu bleiben, empfiehlt Steelcase Store Designer Allison Mucha, sich zuerst auf seinen Komfort und seine Gesundheit zu konzentrieren.

64.

Den passenden Ort finden.

Zu Hause findet vor allem Fokussarbeit statt, weshalb die Auswahl des passenden Platzes wichtig ist. Er sollte ruhig und ohne visuelle Ablenkung sein und möglichst natürliches Licht bieten. Der Kontakt zur Natur hat eine erstaunliche Wirkung auf die Psyche.

65.

Den richtigen Stuhl auswählen.

Zu Hause verbringen die Menschen mehr Zeit im Sitzen als im Unternehmen. Wählen Sie einen Stuhl, bei dem sich der Widerstand der Rückenlehne beim Zurücklehnen passgenau einstellen lässt. Der Stuhl sollte ermöglichen, dass auch beim Zurücklehnen die Arme parallel zum Tisch und die Augen auf den Monitor gerichtet bleiben. Der passende Stuhl ist bequem und bietet Unterstützung und fördert so die Konzentration.

66.

Die grundlegenden Aspekte berücksichtigen.

Es klingt banal: Viele Menschen haben daheim einen Schreibtisch, der zu groß oder zu klein für den Raum ist. Auf dem Tisch muss Platz sein für Laptop, Tastatur, Maus und Telefon. Höhenverstellbare Tische sind eine smarte Lösung für anhaltenden Komfort und unterstützen den ganzen Tag über gesundheitsfördernde Bewegungsabläufe.

67.

Hilfsmittel nicht vergessen.

Hilfsmittel wie Monitorarme können den Komfort erhöhen, da der Bildschirm in der richtigen Position bleibt, was Augen und Muskeln entlastet. Mit einem Laptopständer bleibt ihr Gerät stabil in der richtigen Höhe, egal ob Sie sitzen oder stehen.

68.

Die optimale Beleuchtung wählen.

Wählen Sie eine gut anpassbare Arbeitsplatzbeleuchtung für Videokonferenzen, damit ihr Gesicht genau die richtige Menge an Licht erhält. Auch eine Tischleuchte kann eine sanfte Beleuchtung für virtuelle Besprechungen bieten.

69.

Den Hintergrund gezielt wählen.

Schaffen Sie mit einem clever gewählten Hintergrund eine Kulisse ohne Ablenkung für virtuelle Meetings. Befindet sich Ihr Arbeitsort im Wohnbereich, können Sie einen Paravent oder Raumteiler in Betracht ziehen, um eine physische und mentale Trennung von Arbeit und Zuhause zu schaffen.



Ein grüneres Home-Office

Ähnlich wie „Fast-Fashion“ hat auch „Fast Furniture“ eine kurze Lebensdauer und landet in alarmierenden Mengen auf der Mülldeponie. Achten Sie zu Hause neben Recycling und Energieverbrauch auch auf die Wahl Ihrer Möbel.

70.

Langlebige Möbel auswählen. Hochwertige Möbel haben eine längere Nutzungsdauer und landen seltener auf der Mülldeponie.

71.

Wählen Sie bewusst Möbel, die wenig Abfall verursachen. Für solche Möbelstücke werden weniger Materialien bei der Fertigung und weniger Ressourcen beim Transport benötigt. Sie sind leichter und können somit in Ihrem Zuhause flexibler eingesetzt werden.

72.

Achten Sie auf Zertifizierungen zur Materialzusammensetzung, um sicher zu sein, dass Ihre Möbel nicht gesundheitsschädlich sind.

73.

Berücksichtigen, wer den Bereich im Laufe des Tages nutzen wird. Wenn Sie Haustiere oder Kinder haben, sollten Sie überlegen, wie der Bereich nach der Arbeit noch genutzt werden kann.



Work Better. Play Better.

In den letzten zehn Jahren hat sich die Spieleindustrie explosionsartig entwickelt – Millionen von Menschen spielen Computerspiele – vom gelegentlichen Spielen zu Hause bis hin zu internationalen Wettbewerben in Arenen. Während der Lockdowns im Laufe der Pandemie wurde Gaming zu einem beliebten Mittel, um in Kontakt zu bleiben und sich gleichzeitig keiner Ansteckungsgefahr auszusetzen. 2021 wuchs der europäische Video Game-Markt um 18% auf stolze 25 Milliarden Dollar.* Etwa 52% der europäischen Bevölkerung spielt Videospiele. Die durchschnittliche Spielzeit beträgt ca. 9 Stunden pro Woche.** Das Home-Office wird häufig zum Gaming-Bereich und die Menschen sitzen mehr als je zuvor.

Da der Gaming-Sektor expandiert, möchte Steelcase dazu beitragen, dass Ihr Arbeitsplatz zu Hause einen nahtlosen Übergang von Arbeit zu Gaming ermöglicht. Im Sommer 2023 wird deshalb unser EMEA Retail Team auf Gaming-Events wie Level Up in Salz-

burg, Österreich und der World eSports Championship in Iasi, Rumänien, vertreten sein. Steelcase Gesture zusammen mit dem Solo Sitz-Steh-Tisch ist die perfekte Kombi für ergonomische Unterstützung – so klappt die Erfolgsserie beim Spielen am Computer.

Aber welcher Stuhl ist der beste fürs Computerspielen? Die Antwort: Der Stuhl, der am besten zu Ihnen passt. Betrachten Sie Gaming wie arbeiten oder lernen – die Leistung des Stuhls wirkt sich auf die Leistung der Person aus, die ihn nutzt.

Finden Sie den optimalen Gaming-Stuhl.
Besuchen Sie de.steelcase.com



*Source: <https://www.globaldata.com/data-insights/technology-media-and-telecom/market-size-of-video-gaming-in-europe/>

**Source: <https://www.isfe.eu/news/europes-video-games-industry-publishes-annual-key-facts-report-authoritative-data-and-engagements-from-2021/>



Farbe wirkt

Die gesamte Farbpalette aller Steelcase-Produkte wurde zur Schaffung dieser künstlerischen Interpretation eingesetzt, um deren umfassende Auswahl von hell bis dunkel und gedämpft bis lebhaft zu präsentieren.

74.

Farbe ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, eine einladende Büroumgebung mit Wohlfühleffekt zu schaffen — auch kleine Veränderungen können einen großen Unterschied bewirken.

75.

Farbe hat Wirkung. Sie erzeugt starke Emotionen und weckt Erinnerungen. Sie kann beruhigen, anregen und inspirieren – und unsere Stimmung und unser emotionales und körperliches Wohlbefinden beeinflussen.

Unsere Welt ist in verschiedene Farbtöne und Schattierungen verschiedener Intensität getaucht. Alle haben einen Einfluss auf uns. Deshalb spielt Farbe für uns Menschen auch eine wichtige Rolle – und für den Raum. Wir können uns beim Betreten eines Raums sofort besser fühlen – oder schlechter.

Farbe spiegelt auch Kultur wider sowie die Veränderungen unserer Wahrnehmung der Welt. Die Farbpalette, die wir Menschen attraktiv finden, verändert sich stetig und wir reagieren auf Kräfte, die wir nicht benennen können, aber instinktiv wahrnehmen. An den Orten, an denen wir arbeiten, wirkt Farbe auf eine Weise, derer wir uns nicht aktiv bewusst sind, deren Einfluss aber dennoch spürbar ist. Fragen Sie sich: Wie fühle ich mich, wenn ich mein Büro betrete? Strahlt es Wärme aus? Wirkt es einladend?

Früher signalisierte die Farbauswahl am Arbeitsplatz häufig: „Hier geht's nur ums Geschäft“. Dies spiegelte die frühe Technologiebegeisterung wider. Die Ästhetik wirkte oft kalt und steril. Als Gegenpol nutzten viele Unternehmen leuchtende Primärfarben und bauten Rutschen und Sportbereiche im Dschungel-Design, um Spaß zu verbreiten. Der Arbeitsplatz war allerdings nicht immer geeignet, um die Arbeit zu erledigen und gestresste Angestellte fanden keinen Ausgleich.

Heute verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Zuhause. Wir wünschen uns den heimischen Komfort auch im Büro. Designer*innen möchten diesen Wunsch erfüllen und setzen Farben gezielt ein, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen sich die Menschen wohl fühlen und wo sie sich gerne aufhalten.

Der Prozess der Farbfindung für den heutigen Arbeitsplatz beginnt mit der Untersuchung von Makrokräften und gesellschaftlichen

Verschiebungen. Wie sich diese Kräfte und Veränderungen auf Kultur, Arbeitsweisen und den Arbeitsplatz auswirken, ist wichtig, wenn Farben eingesetzt werden sollen, um Orte zu schaffen, die die Menschen und ihre Arbeit unterstützen.

76.

Von allen Einflüssen auf die Arbeit ist das Bedürfnis der Menschen nach emotionalem und körperlichem Wohlbefinden während der Pandemie am meisten gestiegen. Es beeinflusst die Arbeitsplatzgestaltung und die Farben, zu denen wir uns hingezogen fühlen.

Dies ist besonders relevant, da wir uns von einer globalen Pandemie erholen und weiterhin in einer Zeit von Unsicherheit und Unbeständigkeit leben. Stress, Angst und deren Auswirkungen auf den Körper haben Spuren hinterlassen. Die Menschen sprechen offen über psychische Gesundheit und erwarten, dass Unternehmen auch ihr allgemeines Wohlbefinden unterstützen.

Inmitten all der Technologie sehnen sich die Menschen nach mehr Menschlichkeit. Sie sehnen sich nach Behaglichkeit, Vertrautheit und Geborgenheit und fühlen sich zu Orten hingezogen, die beruhigend und wohnlich wirken. Diese Erkenntnisse helfen Designer*innen, Farben zu nutzen, die die Bedürfnisse der Menschen ansprechen, um Räume menschlicher zu gestalten und so das kognitive, körperliche und emotionale Wohlbefinden der Menschen besser zu unterstützen.



Kaitlyn Gillmor
Senior Industrial Designer
Steelcase

Vineta Chugh
Industrial Designer
Steelcase

„Wir verstehen alle intuitiv, dass Farben Emotionen auslösen. Die Menschen wünschen sich und erwarten emotionalen Komfort, ganz egal an welchem Ort. Und wir reagieren darauf.“

Kaitlyn Gillmor

„Vor der Pandemie hatten Arbeitsplatz und Zuhause unterschiedliche Farbschemen. Seit der Pandemie verschwimmen die Grenzen und ein ähnliches Komfortniveau ist gefragt.“

Vineta Chugh

Die wichtigsten Interessen der Generation Z – Wohlbefinden, Gesundheit und Nachhaltigkeit – werden die Ästhetik des Arbeitsplatzes in den kommenden Jahren maßgeblich beeinflussen.

77.

Elemente aus der Natur als Ausgleich zur allgegenwärtigen Technologie.

Je mehr Technik und mobile Geräte in unser Leben Einzug halten, umso mehr sehnen wir uns nach dem Ausgleich, den natürliche Elemente erzielen können.

78.

Warme neutrale Farben für mehr Komfort.

Neutrale Farben wirken erdend, natürlich und zeitlos. Kombiniert mit lebhaften, kräftigen Akzenten entsteht eine einzigartige, inspirierende Ästhetik. Die Verwendung solcher Farben am Arbeitsplatz kann helfen, dass dieser sicherer, stabiler und unterstützender wahrgenommen wird.

79.

Büro- und Heimästhetik vermischen sich.

Die Menschen wünschen sich eine neue Ästhetik – im Büro, zu Hause und im Café an der Straße – einfach überall. Die Grenzen, die diese Bereiche getrennt hatten, verschwinden zunehmend. Wir suchen ein Gleichgewicht aus Leistung und Komfort, um uns am Arbeitsplatz genauso wohlfühlen wie zu Hause.

80.

Biophilie wird noch wichtiger.

Farben, Formen und Muster, die Designprinzipien von Blättern, Blumen, Tieren, Bäumen und anderen Elementen aus der Natur aufnehmen, können unterschwellig dazu beitragen, dass sich die Menschen wohler fühlen. Dies hat Einfluss darauf, zu welchen Farben wir uns hingezogen fühlen und welche Materialien und Oberflächen uns am besten gefallen, z. B. Holz, Stein oder sogar recycelte Materialien.

Steelcase hat auf aktuelle Veränderungen in der Kultur und auf aufkommende Farbtrends mit der Einführung neuer Farben reagiert. Die neue Farbauswahl zeigt, welche Bandbreite erreicht werden kann, wenn Farben von hell bis dunkel genutzt werden – und hilft, zurückhaltende bis ausdrucksstarke Umgebungen zu schaffen. Mit Hilfe unserer erweiterten Melamin-Farbpalette können Designer*innen und Unternehmen Marke und Persönlichkeit von Unternehmen besser darstellen und den Arbeitsplatz neu beleben.



Wie ein Lavendelfeld an einem Sommertag hat auch diese Farbpalette eine beruhigende Wirkung. Ein Farbakzent und die Materialauswahl verleihen dem Bereich Tiefe und Wärme.



+ Neu! Pistachio Green Steelcase

Diese Farbpalette wirkt herzlich und beruhigend – wie die Weite eines Sonnenuntergangs. Ein Hauch von hellem Orange und verschiedene Texturen schaffen eine luxuriöse Atmosphäre.



+ Neu! Nude Caramel Steelcase

Jede der Paletten vereint neue und bestehende Farben, die Räume verschönern und neue Designanpassungen unterstützen.



 **Neu! Eucalyptus Green**
Steelcase

Diese Farbpalette ist angelehnt an unsere Lieblingsorte in der Natur und vereint natürliche Elemente mit von Menschenhand geschaffenen Räumen. Von den Grüntönen unserer Lieblingsgärten bis zur Wüstenlandschaft in sattem Terra – diese Farbauswahl lässt die Produkte natürlich erscheinen und steigert das Wohlbefinden der Menschen.



Steelcase hat sein Angebot an Melamin-Volltonfarben um acht neue, sanftere, gedämpfte Dekore erweitert, die die Natur widerspiegeln.

Die Dekore wurden von erdenden Elementen, insbesondere aus der Natur, inspiriert. Steine, Töpferware, die Gezeiten, ein zart gefärbter Himmel – diese Elemente helfen uns, wieder mit uns und der Natur in Einklang zu kommen und uns zu erden. Die Farbauswahl hat sich in Richtung gedämpfter, sanfter Farben verlagert, die sich mit unseren aktuellen Holz- und Unidekoren kombinieren lassen und diese unterstreichen. steelcase.com/eu-de/palettes



Aktives Lernen. Aktiver Geist.

Unabhängig von Klassenstufe, Unterrichtsfach oder Klassengröße – die besten Unterrichtsräume sind heutzutage für partizipative, aktive und ansprechende Lernerfahrungen ausgelegt, die die Lernenden unterstützen, ihr Bestes zu geben – kognitiv, physisch und emotional.

Aktive Lernräume ermöglichen fließende Übergänge zwischen verschiedenen Lehr- und Lernformen (einschließlich Vorlesungen, Diskussion, Gruppenarbeit) und bieten Lernenden und Lehrenden visuellen und physischen Zugang zueinander.

Mithilfe besonders flexibler Möbel lässt sich der Raum so gestalten, dass er die jeweilige Aktivität optimal unterstützt. Dies ist momentan besonders wichtig, da viele Studierende während der Pandemie Rückschläge erlitten haben. Dieser erweiterte, auf eine ganzheitliche Lernerfahrung ausgelegte Ansatz geht über rein akademische Aspekte hinaus und adressiert Motivation, Engagement und Wohlbefinden der Lernenden. Unabhängig davon, ob die Lernenden im Unterrichtsraum oder virtuell zugeschaltet sind – persönliche Kontakte und die Möglichkeit zur unkomplizierten Interaktion mit Lehrenden und Studierenden ist entscheidend. Eine effektivere Technologie-Nutzung ist ebenfalls eine hervorragende Möglichkeit, Engagement und Lernergebnisse zu verbessern.



81.

Aktives Lernen verbessert das Engagement und Lernergebnisse.

In aktiven Lernräumen:

- beteiligen sich die Lernenden aktiver am Unterricht.
- steigt die Bereitschaft, Herausforderungen anzunehmen und außerhalb der Komfortzone zu agieren.
- entsteht eher ein Zugehörigkeits- & Gemeinschaftsgefühl.

Erfahren Sie mehr über diese Untersuchungen:



82.

Aktive Lernräume wirken sich positiv auf Bewegung, Kommunikation, Kreativität, kritisches Denken und Zusammenarbeit aus

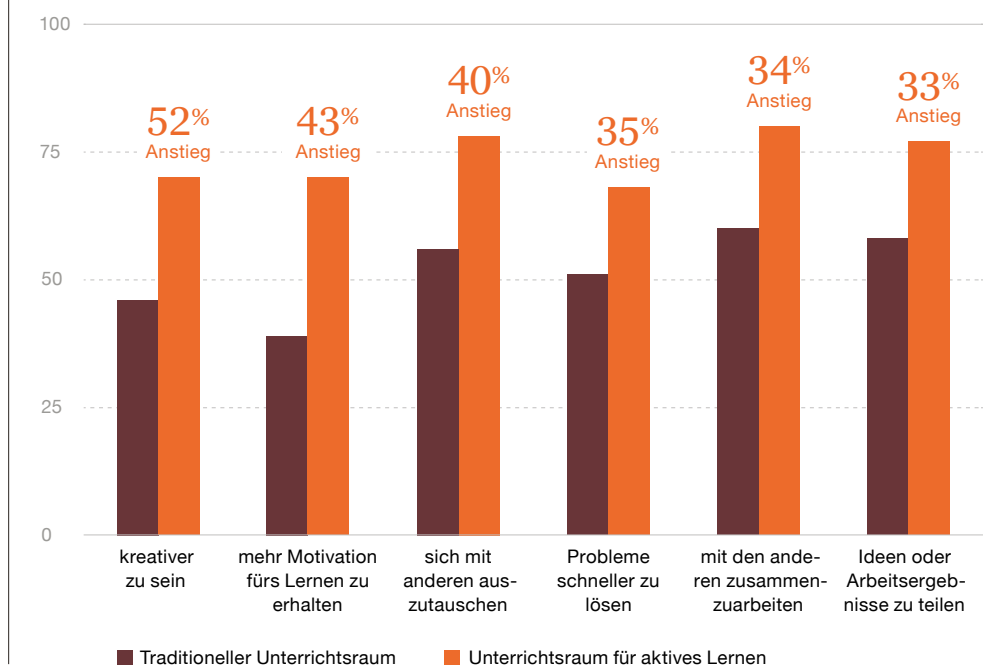
In den letzten Jahren arbeitete Steelcase mit mehr als 80 verschiedenen Institutionen zusammen, die Tausende von Lernenden auf allen Niveaus betreuen, um herauszufinden, wie sich Lehren und Lernen weiterentwickeln und wie smarte, aktivere Umgebungen dazu beitragen können.

Die Studierenden berichten von deutlichen Verbesserungen in Bezug auf Bewegung im Unterricht und die Kommunikation mit Gleichaltrigen und Lehrern, kreative Aktivitäten, kritisches Denken und gemeinschaftliches Lernen.

Die Lehrkräfte berichten, dass die neuen Räumlichkeiten die Art des Lehrens und Lernens unterstützen, die sie sich wünschen, und beobachteten ein besseres Verhalten und eine bessere Einstellung bei den Studierenden. Die Lehrkräfte verbrachten selbst lieber Zeit in Unterrichtsräumen für aktives Lernen als in traditionellen Klassenzimmern.

79% der Lernenden gaben an, dass ihnen die für aktives Lernen konzipierte Umgebung etwas oder viel besser gefällt als traditionelle Unterrichtsräume.

Unterrichtsräume für aktives Lernen steigern das Engagement der Lernenden. Die Lernenden gaben an, dass diese Unterrichtsräume ihnen deutlich oder sehr deutlich dabei helfen:



Hybrides Lernen wird fester Bestandteil der Lernlandschaft bleiben.

Steelcase testet in Kooperation mit führenden Technologieunternehmen neue hybride Unterrichtsräume mit integrierter Technologie, um hybride Lernumgebungen weiter zu verbessern.

83. Technik und Möbel sollten mobil sein.

Ermöglichen Sie virtuell zugeschalteten und anwesenden Teilnehmer*innen, sich im Raum zu bewegen, damit zugeschaltete Personen nicht permanent im Großformat neben dem Unterrichtsgeschehen zu sehen sind. Mobile Möbel und Bildschirme unterstützen eine flexiblere Umgebung. Ziehen Sie bei Gesprächen den Bildschirm mit zugeschalteten Teilnehmenden an den Tisch, anstatt ihn an der Stirnseite des Raumes zu platzieren. Sorgen Sie dafür, dass zugeschaltete und anwesende Teilnehmende freie Sicht auf Personen und Inhalte haben. Flexibles Mobiliar und/oder der Einsatz mobiler Geräte ermöglicht, den Bildschirm so zu platzieren, dass zugeschaltete Personen die beste Sicht haben.

84. Ordnen Sie zugeschaltete und lokale Teilnehmende sowie digitale und analoge Inhalte so an, dass eine gleichberechtigte Teilnahme sichergestellt ist.

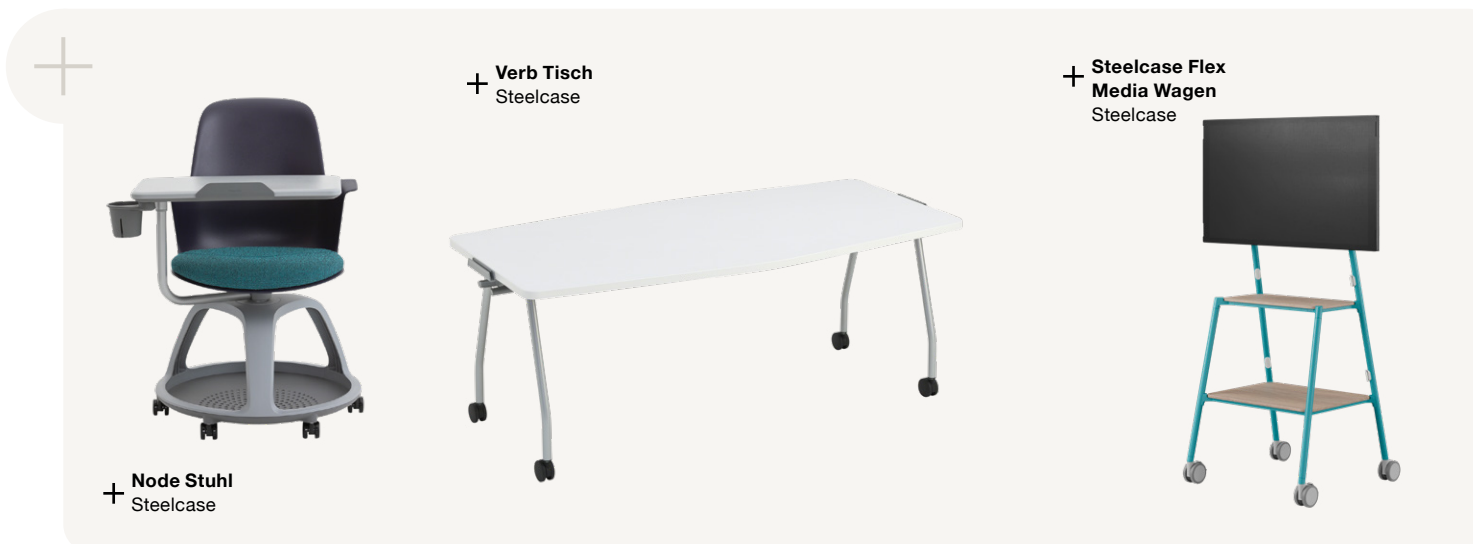
Nutzen Sie vertikale Flächen als beschreib- oder pinnbare Areale, damit alles im Raum zum Lernmittel wird. Softwareplattformen und integrierte Technologiesysteme ermöglichen, dass für eine gleichberechtigte Teilhabe der zugeschalteten Teilnehmer*innen Personen und Inhalte mithilfe mehrerer Monitore getrennt angezeigt werden.

85. Sichtbereich der Kamera (90, 120 Grad).

Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden und Inhalte auch für zugeschaltete Kolleg*innen sichtbar sind. Mit einem zuverlässigen Video Collaboration-System wie Logitech Rally Bar Mini können sich die Lehrenden frei im Raum bewegen und unterschiedliche Inhalte präsentieren.

86. Tools gemeinsam nutzen.

Schaffen Sie gleichberechtigten Zugang zu digitalen und analogen Informationen und bieten Sie mehrere Optionen zur Zusammenarbeit.



87.

Mehr als nur ein Spiel: Raumplanung für E-Sports

E-Sports schafft auch im Bildungswesen neue Optionen, Schüler/Studierende zu begeistern. Der E-Sport-Trend hat sich in den USA in den letzten zehn Jahren verstärkt und es sieht nicht so aus, als würde sich das ändern. Es geht um mehr als Spiele. Sich für E-Sport einzusetzen und Teams zu sponsern kann wettbewerbsfähige Gamer anziehen, die ihre Fähigkeiten auch an Schule/Universität ausbauen möchten.



Dieses E-Sport Gaming Center bringt Teams im Rahmen von Wettbewerben, Training, Coaching, Lernen und sozialen Aktivitäten zusammen. Die Battle Zone bietet fünfköpfigen Teams ergonomische Sitzgelegenheiten, eine große Arbeitsfläche, einen verstellbaren Monitorarm, Haken für Headsets, mobile Caddies und Stromzufuhr direkt auf der Arbeitsfläche. In der angrenzenden Observation Zone befindet sich eine große Lounge, in der Gäste die Spiele auf Monitoren und durch die Glasscheibe verfolgen können.

Nutzen von E-Sports

88. Ist auch interessant für Lernende, die sonst eher nicht an freiwilligen außerschulischen Aktivitäten teilnehmen würden.

89. Schafft starke persönliche Bindungen, die entscheidend dazu beitragen können, ob Schüler*innen sich an ihrer Schule wohl fühlen.

90. Schafft Gemeinschaft, Teamgeist und Zugehörigkeit.



Erfahren Sie mehr über E-Sport:
steelcase.com/eu-de/designing-for-esports

91.

Wie beliebt ist E-Sport?

97%

der US-amerikanischen Kinder verbringen täglich mindestens eine Stunde mit Computerspielen

3 Milliarden

Gamer weltweit

175+

Universitäten in den USA bieten E-Sports-Stipendien.



Barrieren erkennen

Stellen Sie sich ein Büro vor, in dem Sie sich wohl fühlen und das Ihnen vom Betreten bis zum Verlassen das Gefühl gibt, wertgeschätzt zu werden und sie dazu animiert, produktiv zu sein und sich zu engagieren. Stellen Sie sich nun eine Person vor, die ganz anders ist als Sie – würde sie den Raum auf dieselbe Weise erleben? Würde sie sich willkommen oder ausgeschlossen, zugehörig oder entmutigt fühlen?

Mehr denn je versuchen Unternehmen, ihre Haltung in Bezug auf Diversität, Gleichberechtigung und Integration über das Arbeitsplatzdesign auszudrücken. Um inklusive Räume zu schaffen, die ein größeres Zugehörigkeitsgefühl schaffen, sollte das, was funktioniert, beibehalten und ausgebaut werden. Aber auch kritisch geprüft werden, wer sich ausgegrenzt fühlt.

„Wenn wir inklusivere Räume, Produkte und Erfahrungen schaffen möchten, arbeiten wir bewusst mit Menschen zusammen, die Ausgrenzung erfahren haben“, erklärt Mary Brown, Culture and Diversity Consultant bei Steelcase. „Die Arbeit mit Menschen, die von Ausgrenzung betroffen waren, sollte dazu führen, dass man sich damit auseinandersetzt, wie sich Raum und Kultur auf das Leben von Menschen auswirken, die anders sind als man selbst“, so Brown. „Es geht darum, Menschen, Orte und Perspektiven zu suchen, die den Status quo in Frage stellen.“



Kamara Sudberry
Leader
Inclusive Design
Steelcase

Kamara Sudberry ist bei Steelcase verantwortlich für die Entwicklung und Integration von inklusivem Design mithilfe von Designprinzipien und -praktiken für das gesamte Unternehmen. Sie nutzt ihre Erfahrung im Bereich Diversity, Equity & Inclusion (DEI) und ihre Leidenschaft für Zusammenarbeit, um Raumerlebnisse zu schaffen, die inspirierend, sicher und inklusiv sind.

Wem folgt Kamara?

Kat Holmes
[linkedin.com/in/katholmes](https://www.linkedin.com/in/katholmes)

Whitney Hill
[linkedin.com/in/whitney-a-hill](https://www.linkedin.com/in/whitney-a-hill)

Annie Jean-Baptist
[linkedin.com/in/anniejeanbaptiste](https://www.linkedin.com/in/anniejeanbaptiste)

Mary Brown
[linkedin.com/in/marybrownleeax](https://www.linkedin.com/in/marybrownleeax)

92.

Am Anfang steht eine inklusive Denkweise

Die meisten Führungskräfte und Designer*innen möchten inklusive Räume schaffen, wissen aber nicht genau, wie diese gestaltet sein sollen oder wie sie anfangen sollen. Es geht darum, über Verhaltensnormen und Compliance hinauszugehen.

Man muss sich bewusst machen, dass die berufliche Rolle und Vorurteile die Entscheidungsfindung beeinflussen. Menschen sind unterschiedlicher sozialer Herkunft oder Rasse. Sie unterscheiden sich in Bezug auf Behinderung, Alter, Größe und Geschlecht oder identifizieren sich als neurodivergent. All das ist ein Mehrwert für jedes Projekt. Es geht weniger um ein perfektes Ergebnis als darum, ungehörten Stimmen Raum zu geben und Barrieren aufzudecken, um Innovation voranzutreiben.

Indikatoren für inklusives Design

Es ist schwierig zu bestimmen, was genau einen guten Raum ausmacht, aber Menschen erkennen Mängel und potenzielle Barrieren instinktiv.

93.

Erster Eindruck

Beim Betreten eines Raums ist man mit Schildern, Schwellen, Möbeln, Geräuschen, Gerüchen, Elementen und Kunstwerken konfrontiert, die eine Atmosphäre schaffen und signalisieren, wer dazugehört – und wer nicht. Der beste Weg, eine diverse, dynamische Gemeinschaft zu schaffen, besteht darin, dafür zu sorgen, dass man sich beim Betreten eines Raums gesehen, unterstützt und willkommen fühlt. Spiegeln die gezeigten Kunstwerke die Gesamtheit der Gemeinschaft wider? Gibt es Bereiche und Anpassungen für Menschen mit Einschränkungen? Werden Symbole genutzt, die alle dabei unterstützen, sich zurechtzufinden? Wie wirkt der Raum auf hypo- und hypersensible Menschen? Diese Fragen führen zu neuen Herangehensweisen.

94.

Vielfältige Settings

Denkt man an traditionelle Büroumgebungen, stellt man sich für gewöhnlich Räume mit ein und demselben Setting in mehrfacher Ausführung vor. Dies kann als Zeichen von Gleichheit interpretiert werden, wird aber nicht den Menschen gerecht, die anders arbeiten und andere Bedürfnisse haben. Inklusivere Arbeitsumgebungen bieten die Möglichkeit, viele unterschiedliche Körperhaltungen einzunehmen und Abgrenzungen oder bewusste räumliche Verbindungen zu schaffen. Es sollten Bereiche vorhanden sein, die die Produktivität aller unterstützen, ohne die gleichwertige Teilhabe aufzugeben und Einheitslösungen zu erzwängen.

95.

Auswahl an Möbeln + Technologien

Eine Auswahl an Optionen ermöglicht verschiedenen Personengruppen, denselben Raum auf unterschiedliche Weise zu nutzen. Ein Ange-

bot vielfältiger Sitzgelegenheiten, die visuelle Konsistenz, aber gleichzeitig verschiedene Härtegrade und Armlehnen bieten, sorgt dafür, dass sich jede/r wohl fühlt. Über unterschiedliche Tischformen und -höhen und ausreichend Raum, um zum Tisch zu gelangen, findet jede/r einen Platz. Zugängliche, beschreibbare Oberflächen, die mobil und anpassbar sind, fördern das Zugehörigkeitsgefühl, die Zusammenarbeit und die Wegfindung. Eine leicht erreichbare Stromzufuhr verhindert, dass man sich bücken oder unter die Möbel kriechen muss. Diese Erwägungen fördern eine würdevolle Nutzung und sind die Voraussetzung dafür, dass alle ihren Beitrag leisten können.

96.

Raumwahrnehmung + sensorische Kontrolle

Kontrolle über die Umgebung gestaltet sich im Büro schwieriger, ist aber möglich. Soll Design Neurodiversität unterstützen, bietet sich nutzergesteuerte Sensorikkontrolle an, die nachweislich die Raumnutzung für alle verbessert. Gibt es Fokusbereiche oder Bereiche ohne Technologie? Haben Sie über flexible Sensorikräume nachgedacht, die Ruhe und Erholung fördern oder über buchbare Zimmer, in denen visuelle Privatsphäre, Beleuchtung, Geräuschpegel und Belüftung selbst gesteuert werden können? Wenn die Antwort nein lautet, könnten Sie noch mehr in Sachen Inklusion erzielen.

FAZIT

Obwohl inklusives Design viele Möglichkeiten bietet, ist uns klar, dass es eine Herausforderung darstellen kann – sogar für leidenschaftliche Befürworter. „Sogar, wenn man sich stark für Inklusion und Innovation einsetzt, kann es unglaublich anstrengend sein, der Ansprechpartner für bestimmte Perspektiven zu sein“, erklärt Brown.

In dieser sich ständig verändernden Welt ist inklusives Design eine Intervention zur Verhinderung von Ausgrenzung und um wirkungsvolle Räume zum Arbeiten, Lernen, Heilen und letztlich für ein besseres Leben zu schaffen.

Illustrationen von Jody Williams



Ein inklusiver Arbeitsplatz bietet verschiedene Optionen, damit unterschiedlich gearbeitet werden kann. Diese Fokusbereiche unterstützen verschiedene Körperhaltungen und bieten ein unterschiedliches Maß an Privatsphäre und Kontrolle über die Umgebung.



Update des Münchner LINC

Design eines Learning + Innovation Centers im hybriden Zeitalter

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten drei Jahren grundlegend geändert. Im Zeitalter der hybriden Arbeit haben die Menschen mehr Mitspracherecht als je zuvor, was ihren Arbeitsort und ihre Arbeitsweise angeht. Das hat auch im Learning + Innovation Center in München – wie in vielen anderen Büroräumen weltweit – dazu geführt, dass weniger Menschen zur gleichen Zeit im Büro sind. In den sechs Jahren seit der Eröffnung des LINC ist dort eine lebendige Gemeinschaft aus Mitarbeitenden, Partnern und Kunden aus ganz Europa, dem Nahen Osten und Afrika entstanden. Hier arbeitet eine sehr heterogene Gruppe von Menschen Seite an Seite und dieses internationale Zentrum ist ein echter Katalysator für Veränderungen durch schnelles Lernen und kreative Arbeit. Da in letzter Zeit weniger Begegnungen und informelle Interaktionen stattfanden, kam es zu einer schleichenden Erosion des Gemeinschaftsgefühls. Die Fernarbeit wirkte sich nachteilig auf das gegenseitige Vertrauen aus, das benötigt wird, um Innovation voranzubringen. Und der Anstieg an Videokonferenzen zeigte, dass neue Räume benötigt werden.

„Es war an der Zeit, unsere ursprünglichen Grundsätze in Frage zu stellen und uns zu damit zu befassen, was ein Learning + Innovation Center im hybriden Zeitalter leisten sollte“, erklärt Carlos Gonzalez, Leiter des Steelcase Learning Teams im EMEA-Raum. „Wir brauchten andere Räume, um die zwischenmenschlichen Beziehungen mithilfe lebendiger, innovativer Arbeitsbereiche, die den Anforderungen der hybriden Arbeitswelt gerecht werden, zu vertiefen.“

97.

Über Nähe und Entfernung Lebendigkeit erzeugen

Für das „Leading with the LINC“ betitelte Projekt arbeitete ein großes bereichsübergreifendes Team von Designer*innen, Forschenden, Produktspezialist*innen und Personalverantwortlichen zusammen. Im ersten Schritt wurde entschieden, die Angestellten, die bisher auf drei benachbarte Gebäude verteilt waren, in Zukunft in zwei Gebäuden unterzubringen und somit näher zusammenzubringen. Das Ziel hierbei war, den Raum zu beleben und das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken. Das Planungsteam ließ sich darüber hinaus von Prinzipien der Stadtplanung inspirieren, um miteinander verbundene „Viertel“ zu gestalten, die den Mitarbeitenden ermöglichen, problemlos von einem Arbeitsmodus zum nächsten zu wechseln und den ganzen Tag über miteinander zu interagieren.

„Die Zielsetzung ist klar“, erklärt Jessie Storey, Steelcase Design Director für den EMEA-Raum. „Wir wollten Lernen und Innovation fördern, das Gemeinschaftsgefühl stärken und den Angestellten und Gästen im LINC eine intuitive, hybride Arbeitserfahrung bieten. Um dies zu erreichen, mussten wir das Platzangebot verringern und die bestehende Raumgestaltung überdenken.“

Die an Stadtviertel angelehnten Arbeitsumgebungen im LINC wurden so gestaltet, dass die Bedürfnisse der Menschen adressiert werden. Die Räume sind einladender und einfacher zu nutzen und ermöglichen eine gleichberechtigte Teilhabe (weitere Informationen zu gleichberechtigter Teilhabe, Engagement und einfacher Nutzbarkeit erhalten Sie auf Seite 11). Außerdem wurden vier Schlüsselprinzipien angewandt, um auf die neuen Nutzerbedürfnisse einzugehen: Ich+Wir, von starr zu fließend, offen+geschlossen, analoge+digitale Elemente kombinieren (mehr zu den Designprinzipien auf Seite 11).

Eine Geisteshaltung, die Lernen und Innovation fördert

Für die Planung der neuen Umgebungen nahmen die Designer*innen bewusst eine Geisteshaltung ein, die Lernen und Innovation fördert. „In einem Innovationszentrum wie dem unseren geht es bei Lernprozessen darum, dass wir in der Lage sind, Innovation zu fördern“, erklärt Storey. „Wir haben sehr sorgfältig geplant, wie Übergänge und Wege gestaltet sein sollten, um viele ‚kreative Kollisionen‘ zu ermöglichen.“



Um die ‚kreativen Kollisionen‘ zu fördern, schuf das Team so genannte „Shared Attractors“, die ermöglichen, ganz nach Bedarf und Aufgabe überall im LINC zu arbeiten. Zu diesen Räumen gehören Bereiche für Fokussarbeit oder zur Entspannung (persönliche Bereiche), Räume zur Zusammenarbeit und zum Austausch sowie formelle und informelle Unterrichtsräume. Die Menschen möchten mehr Mitspracherecht in Bezug auf ihren Arbeitsort und so stehen ihnen mehr Optionen zur Verfügung. Es lässt sich ein starker Anstieg in der Nutzung von Einzelbereichen für Video-Calls und Teambereichen für besonders effektive Zusammenarbeit, in der alle vom gegenseitigen Input profitieren, beobachten. Das neue Umfeld fördert Verhaltensweisen, die die Interaktion mit anderen und deren Arbeit unterstützen, was wiederum die Entwicklung innovativer Ideen begünstigt.

Gemeinschaft schaffen

Eine der wichtigsten Veränderungen ist auf dem neu gestalteten ersten Stockwerk zu erkennen. Dieser strategisch günstig gelegene Bereich wurde in einen Treffpunkt für die Belegschaft verwandelt. „Drei Besprechungsräume wurden entfernt, um die gesamte Etage zu öffnen. Der erste Stock ist jetzt ein multifunktionaler Co-Working Space, der das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkt“, erklärt Noga Lasser, Interior Design Director bei Steelcase EMEA. „Seit neuestem ist dort auch unser ESG-Team (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) untergebracht. Dies demonstriert, wie wichtig diese Werte für unsere Gemeinschaft und unser Unternehmen sind.“



+ Season Stuhl
Vicarbe

98.

Flexible Arbeitsplätze unterstützen wechselnde Raumauslastung

Das Planungsteam musste die Umgebung zudem flexibler gestalten, um die schwankende Raumauslastung aufgrund hybrider Arbeitsweisen ausgleichen zu können. Das Team entwickelte einen neuen Ansatz für einzeln und gemeinschaftlich genutzte Bereiche: „Es gibt weniger Arbeitsplätze als Teammitglieder, da selten alle gleichzeitig im Büro sind. Für Tage mit hoher Auslastung wurden mehrere ‚Spillover-Spaces‘ (Überlauf-Bereiche) eingerichtet“, so Lasser. „Diese befinden sich am Schnittpunkt zweier Teambereiche und werden von Teams mit ähnlichen Arbeitsmethoden gemeinsam genutzt. Die dortige Ausstattung und Möblierung ist speziell auf die Bedürfnisse der Teams zugeschnitten, die dort tätig sind. So gibt es beispielsweise voll ausgestattete Arbeitsplätze mit leistungsstarken Stühlen zur Fokussarbeit für die Personal- und die Finanzabteilung. Das Team, das für globale Kunden-Accounts zuständig ist, arbeitet hingegen eher informell mit seinen Gästen an einem gemeinsamen Tisch. Um sicherzustellen, dass dieser Ansatz auch funktioniert, nutzen wir das Tischbuchungssystem unseres Partners GoBright und haben mit den jeweiligen Teams Nutzungsrichtlinien definiert.“

Die Zukunft der hybriden Arbeit

Da hybride Zusammenarbeit auf viele unterschiedliche Arten stattfindet (weitere Informationen zur Gestaltung von Räumen für die hybride Zusammenarbeit finden Sie auf Seite 16), benötigen die Menschen mehr als nur eine Art

von Besprechungsraum. Eine Studie des Steelcase WorkSpace Futures Teams gibt Rückschlüsse darauf, wie Menschen Besprechungsräume nutzen, und zeigt, dass es Abweichungen zwischen dem erwünschten und tatsächlichen Verhalten gibt. „Wir haben unsere Besprechungsräume umgestaltet, um gleichberechtigte Bedingungen für alle zu schaffen. Wir lernen weiter dazu und passen uns an“, sagt Lasser. „Die Räume zur Einzelnutzung verfügen über eine einfach zu bedienende Technologie, um ein besseres hybrides Umfeld und einfachere Kontaktaufnahme zu ermöglichen. Und wir bieten Besprechungsräume mittlerer Größe, die für aktive und generative Meetings oder für den Austausch von Inhalten konzipiert sind. Bei der Positionierung von Kameras und Möbeln wurde sehr bewusst darauf geachtet, dass die Menschen einander auf Augenhöhe begegnen können und ihre Gesichter sich auf der richtigen Höhe für einen natürlichen Blickkontakt befinden.“

„Diese Umgestaltung schafft zahlreiche Möglichkeiten für Innovation“, so Storey. Steelcase hat kürzlich zusammen mit Logitech am ‚Project Ghost‘ (siehe Seite 2) gearbeitet, um nahezu realistische Video-Calls zu ermöglichen, die die Grenzen zwischen der analogen und digitalen Welt verschwimmen lassen und eine menschlichere, immersivere Verbindung schaffen. „Wir haben uns sehr gefreut, als wir den ersten Prototypen im LINC installieren konnten. Diese ganze kreative Energie gibt uns Ideen für künftige Designstudien.“



+ Campers&Dens
Orangebox

99.

Kontinuierlicher Wandel

„LINC Evolution‘ ist ein Projekt, das weit mehr umfasst als nur Immobilien- und Raumplanung; es geht darum, alle notwendigen Schritte zur Anpassung an eine sich rasch verändernde Arbeitswelt zu treffen. Das Ergebnis ist eine kontinuierliche Transformation, im Rahmen derer verschiedene Bereiche wiederholt getestet werden, die die Zielsetzung des Lernens und der Innovation widerspiegelt. „Die Transformation wird weitergehen. Das LINC ist das perfekte Experimentierfeld, um kontinuierlich neue Ideen, Produkte und Räume zu testen“, sagt Storey. „Wir sind zuversichtlich, dass diese Umgestaltung uns hilft, uns bestmöglich für die Zukunft zu positionieren, indem wir Räume schaffen, die den Menschen helfen, besser zu arbeiten.“

Besuchen Sie uns
[steelcase.com/eu-de/
besuchen-linc](https://steelcase.com/eu-de/besuchen-linc)



Beziehungen am Arbeitsplatz gestalten

Lernen Sie Amy Gallo kennen, Autorin von „Getting Along“, Redakteurin bei Harvard Business Review und Co-Moderatorin des HBR Podcasts „Women At Work“.



Wie wirken sich hybride Arbeitsweisen auf unsere Beziehungen in der Arbeit aus? Unsere Work Better Chefredakteurin und Podcast-Moderatorin Chris Congdon sprach mit Amy über Konflikt, Kommunikation und den Nutzen von Unwohlsein.



Hören Sie das ganze Interview mit Amy Gallo in unserem englischsprachigen Podcast, der seit 25. April abrufbar ist.



CC: Welche Auswirkungen hat hybride Arbeit darauf, wie wir unsere Beziehungen führen?
AG: Ganz allgemein nimmt die Verbundenheit der Menschen untereinander ab. Die Kommunikation per E-Mail, Textnachrichten, Instant Messaging usw. ist flacher, vermittelt weniger Emotionen und Nuancen. Das ist eine Herausforderung. Eine meiner größten Sorgen ist, dass hybride Arbeit eine willkommene Ausrede dafür ist, Konflikte zu umgehen. Ich habe allerdings gute und belastbare Beziehungen zu engen Teammitgliedern, obwohl wir während der Pandemie nur virtuell zusammengearbeitet haben. Es hängt ganz von der Art der Beziehung ab.

CC: Sie sprechen sich für eine gesunde Konfliktkultur am Arbeitsplatz aus. Wie kann man Konflikte im hybriden Raum konstruktiv gestalten?
AG: Bei Meinungsverschiedenheiten muss man im hybriden Umfeld viel bewusster darauf achten, seinen Standpunkt und das Gesprächsziel zu definieren. Es ist verlockend, zu sagen: „Das klären wir später.“ Aber wenn wir Dinge hinauszögern, leiden Interaktionen, Beziehungen und letztlich auch gemeinsame Projekte. Wir neigen zur Annahme, dass Videokonferenzen ein guter Ersatz für persönliche Gespräche sind. Manchmal ist das auch so. Aber in einer virtuellen Umgebung fehlt der Kontext. Körpersprache und Mimik sind nicht gut erkennbar. Und man sieht sich die ganze Zeit an, was im persönlichen Gespräch aggressiv wirken würde. Dennoch sollten wir diese Gesprächsform nicht meiden. Die Interaktion mit anderen kann ein gewisses Maß an Unwohlsein erzeugen, aber wir lernen und wachsen daran und so schaffen wir gemeinsam interessante Dinge und Innovation.

CC: Sie haben acht Prototypen schwieriger Personen aufgedeckt. Am schlimmsten sind passiv-aggressive Charaktere. Weshalb ist das so?
AG: Passiv-aggressives Verhalten ist besonders schwierig. Es kann sich wie Schattenboxen anfühlen — ein ständiges Ausweichen. Es ist möglich, dass Menschen, die dieses Verhalten an den Tag legen, Konflikte hassen oder keinen Einfluss oder Angst vor Abweisung haben. Um mit einer solchen Person umzugehen, sollten Sie Ihre Unterhaltungen dokumentieren. Schreiben Sie eine E-Mail, in der steht: „Folgendes haben wir besprochen.“ Erläutern Sie genau, was passiert, wenn sich die Person nicht darum kümmert, damit die Konsequenzen klar sind. Falls das nichts bringt, fragen Sie nach, ob etwas anderes passiert ist, weshalb sie Ihnen aus dem Weg geht.

CC: Wie erkennen wir, ob wir uns selbst wie eine dieser schwierigen Personen benehmen?
AG: Werden Sie sich Ihrer Wirkung auf andere bewusst. Und holen Sie sich hilfreiches Feedback. Fragen Sie jemanden, dem Sie vertrauen: „Ich weiß, dass ich mir auf gewisse Weise selbst im Weg stehe. Kannst du mir sagen, wie das aus deiner Sicht aussieht?“ Gehen Sie Ihrer Vermutung nach. Sie könnten fragen: „Mir fällt es schwer, direkt zu sein. Ist es möglich, dass ich passiv-aggressiv wirke?“ Je mehr Feedback Sie von anderen erhalten, umso leichter fällt es Ihnen, Muster zu erkennen.

CC: Spielen diese zwischenmenschlichen Aspekte eine Rolle, wenn es darum geht, ob wir ins Büro gehen wollen oder das Büro meiden?
AG: Ich habe bereits von hybriden Mitarbeitenden gehört: „Ich bin so froh, dass ich mich nicht mit diesem Kollegen auseinandersetzen muss.“ Es gab (vor der Pandemie) Untersuchungen, die gezeigt haben, dass wir uns bei der Fernarbeit mehr auf unsere Aufgaben konzentrieren als auf die zwischenmenschliche Seite der Arbeit. Zugleich belegt die Forschung, dass positive Beziehungen zu Kolleg*innen gut für uns sind. Gut für das Team, für die Arbeit und für das Unternehmen. Wenn wir also keine Beziehungen aufbauen, weil die technologischen Rahmenbedingungen dafür nicht förderlich sind, wird dies wohl die Arbeit behindern.

CC: Was kann passieren, wenn wir es nicht schaffen, in einem hybriden Umfeld Beziehungen aufzubauen?
AG: Bei der Fernarbeit kann ich mich in immer kleinere Gruppen oder ‚Echokammern‘ zurückziehen. Ich interagiere z.B. nur noch mit meinen zwei Lieblingskolleg*innen anstatt mit allen. Wenn wir von zu Hause aus arbeiten, suchen wir uns aus, mit wem wir via Zoom einen virtuellen Kaffee trinken. Und die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass wir uns für jemanden entscheiden, der so denkt und sich so benimmt, wie wir selbst.

CC: Was möchten Sie uns zum Abschluss noch sagen?
AG: Viele Menschen beharren mit Nachdruck darauf, sich wohl fühlen zu wollen und Konflikte oder den Umgang mit Menschen vermeiden zu können, wenn diese nicht so sind, wie sie. Damit schaden wir uns selbst, unserem Unternehmen und mit Sicherheit der Gesellschaft.

Entdecken Sie unsere Work Better Podcasts Zuhören. Lernen. Abonnieren. Besuchen Sie uns steeltcase.com/podcasts

Blickwinkel Design Wie können Designer*innen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz beitragen?



Stefan Diez
 Gründer
 DIEZ OFFICE
 München, Deutschland

Jedes Unternehmen sollte sich bemühen, eine gute Arbeitsumgebung zu schaffen, Orte, die sich gut und richtig anfühlen. Die benachbarten Bereiche sind auch wichtig – z. B., ob es ein Café oder einen Bereich zur Erholung in der Nähe gibt. Leben und Arbeit sind stark verknüpft und sollten auch im Design gemeinsam betrachtet werden.



David Cordell
 Practice Leader
 Associate Principal
 Perkins&Will
 Washington D.C., U.S.

Unsere Kunden berichten oft, dass die berufliche Laufbahn ihrer Angestellten immer seltener traditionell verlaufen. Die Menschen bleiben länger im Berufsleben und wechseln häufiger den Schwerpunkt. Unternehmen und Räume, die kontinuierliches Lernen in Form nachhaltiger Bildungsprogramme unterstützen sowie Design fördern, das die richtigen Bedingungen für Lernen ‚on the job‘ und neurodiverse Lernstile ermöglicht, werden für die Menschen immer attraktiver. Unternehmen, die die persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden fördern, indem sie deren berufliche Weiterentwicklung erleichtern, können mit höherem Engagement und größerer beruflicher Zufriedenheit rechnen.

Illustrationen von Jonny Ruzzo

Inspiration

„Nach Schätzungen der WHO lebten im Jahr 2017 217 Millionen Menschen mit einer Form von Sehbehinderung – deshalb ist barrierefreies Design so überaus wichtig. Dies spornt uns an, zu forschen, zu testen und unsere Herangehensweise an Grafikdesign anzupassen und herauszufinden, wie wir Farbe optimal einsetzen können, um unsere Geschichten inklusiver, zugänglicher und unterhaltsamer zu gestalten.“



Erin Ellison
Creative Director
Steelcase



Work Better **WB** Magazin. Podcast. Online.

Wir präsentieren unseren Podcast in englischer Sprache zum Thema Arbeitswelten und deren Optimierung.

S2:E1
Conflict, Communication + Discomfort mit Amy Gallo
(Konflikt, Kommunikation + Unwohlsein)

S2:E2
Learning Is the New Pension mit Heather McGowan
(Bildung ist die neue Altersvorsorge)

S2:E3
How Your Brain Makes Friends mit Robin Dunbar
(Wie Ihr Gehirn Freundschaften schließt)

S2:E4
Be Happier at Work mit Jenn Lim
(Bei der Arbeit glücklicher sein)

S2:E5
Pop, Tech + Culture mit Marcus Collins
(Pop, Technologie + Kultur)

S2:E6
Learning Is a Social Event mit Anya Kamenetz
(Lernen ist ein soziales Ereignis)

S2:E7
Generation Z: Power + Possibility mit Jean Twenge
(Leistung + Möglichkeiten)

S2:E8
How to Go From Insight to Action mit Laszlo Bock
(Von Einsicht zu Aktion)

Ab 25. April 2023 wöchentlich.



Zuhören. Lernen. Abonnieren.

Besuchen Sie uns auf steelcase.com/podcasts



Blieben Sie
auf dem Laufenden

Work Better Online

Erfahren Sie mehr zu Design, unseren
Ideen, Erkenntnissen und Untersuchungen.
steelcase.com/eu-de/forschung

Unsere Social Media Kanäle



instagram.com/steelcase

pinterest.com/steelcase

facebook.com/steelcase.emea

twitter.com/steelcase

linkedin.com/company/steelcase

youtube.com/@steelcase