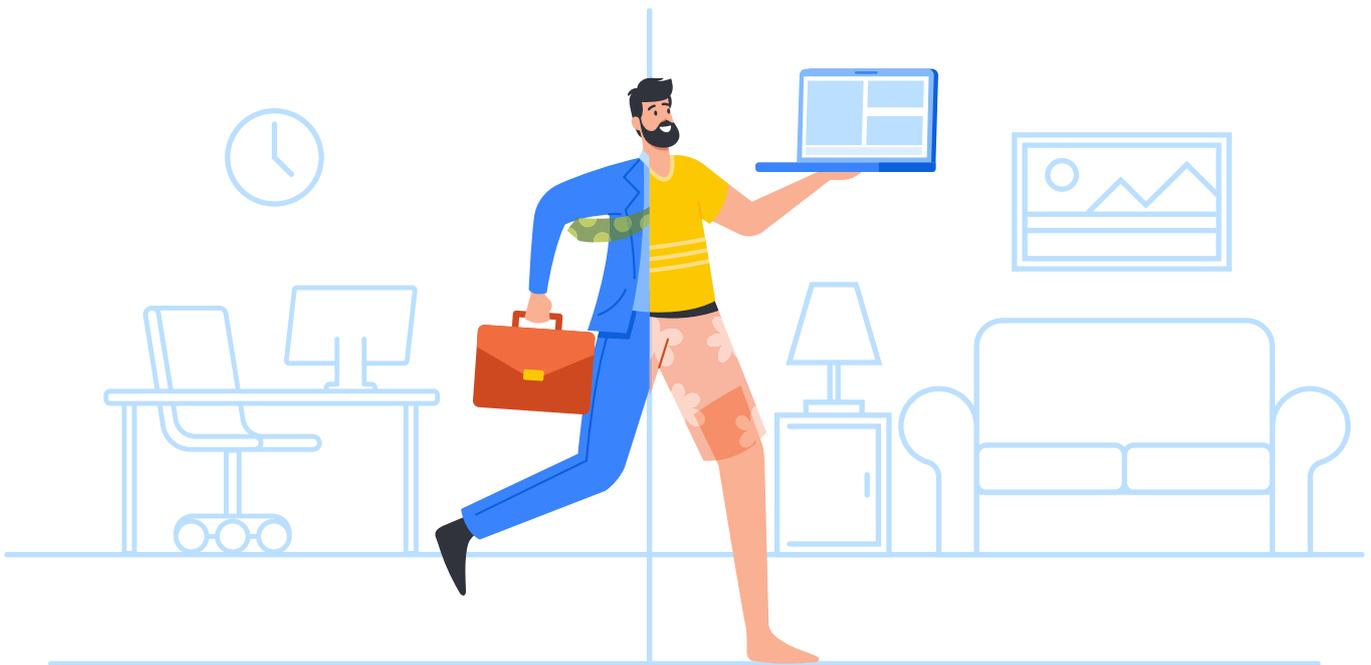


STUDIE HYBRID WORK 2022



DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE
PRÄSENTIERT VON

Vorbemerkungen zur Studie Hybrid Work 2022



Hans Königes,
Ressortleiter
Jobs & Karriere

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vielen Dank für Ihr Interesse an den Ergebnissen unserer Studie rund um Hybrid Work, die in Kooperation mit unserem Studienpartner Campana & Schott entstanden ist. An der Umfrage von CIO, CSO und COMPUTERWOCHE, die im Februar 2022 online durchgeführt wurde, haben sich insgesamt 318 (IT-) Entscheider aus Unternehmen der D-A-CH-Region beteiligt. Es handelt sich dabei um Verantwortliche aus allen relevanten Unternehmensbereichen, vom C-Level über die Fachbereiche bis hin zum IT-Bereich selbst.

Die Studienergebnisse zeigen zum einen, dass ganzheitliche oder zumindest sehr detaillierte Hybrid-Work-Konzepte in den Unternehmen zwar stellenweise bereits vorhanden sind, sich aber noch einige Optimierungspotenziale für die tägliche Praxis bieten. Zum anderen belegen sie, dass Hybrid Work große positive Effekte auf die Mitarbeiterzufriedenheit hat und die Unternehmen auch deshalb stärker in dieses Feld investieren wollen und werden.

Weitere Fragen, die wir mit der Studie zu beantworten versuchen, drehen sich unter anderem um die technische Ausstattung mobiler und hybrider

Arbeitsplätze sowie um den Einfluss von Hybrid Work auf Unternehmens- und Führungskultur. Auch neue Trends wie „Choose your own Device“ spielen keine unwichtige Rolle.

Wir freuen uns, Ihnen mit dem hier vorliegenden Whitepaper diese und andere Ergebnisse unserer Studie präsentieren zu dürfen. Für weitere Ergebnisse verweisen wir auf die laufende Berichterstattung in unseren Medien und auf unseren Studien-Shop, in dem die komplette Studie für einen Download bereitsteht.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

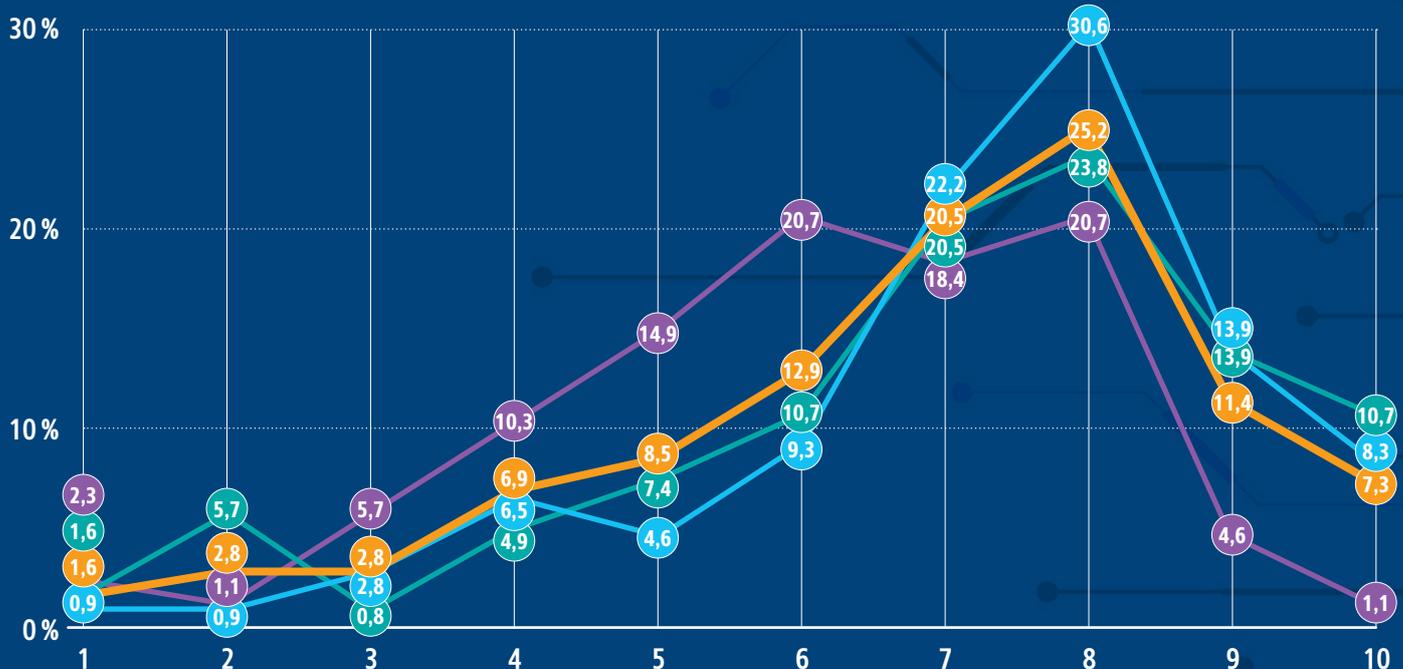
Ihre Teams von

Campana & Schott und der
Marktforschung von CIO, CSO
und COMPUTERWOCHE

Stellen Sie sich bitte die Umsetzung eines modernen, zukunftsgerichteten Hybrid-Work-Modells als eine Wegstrecke von 1 bis 10 vor. An welcher Stelle dieses Weges ordnen Sie derzeit Ihr Unternehmen ein?

Angaben in Prozent.
Bewertung auf einer Skala von 1 (Wir stehen hier noch völlig am Anfang) bis 10 (Hybrid Work findet bei uns bereits auf breiter Ebene statt).
Basis: n = 317

- Gesamtergebnis
- Ergebnis-Split nach Funktion im Unternehmen
- C-Level (Geschäftsführung / Vorstand / CIO / IT-Vorstand / CDO / CTO / Technik-Vorstand)
- IT-Leiter & IT-Bereich
- Fachbereiche



Das zentrale Ergebnis

Aufbruch: So hybrid sind die Arbeitsplätze

Selten wurden unterschiedliche Bewertungen durch Studienteilnehmer aus Fachbereichen und IT deutlicher als hier: Die einen sehen noch den Start, die anderen können schon das Ziel erkennen. Immerhin haben die Hälfte der Organisationen ein umfassendes Konzept für Hybrid Work entwickelt.

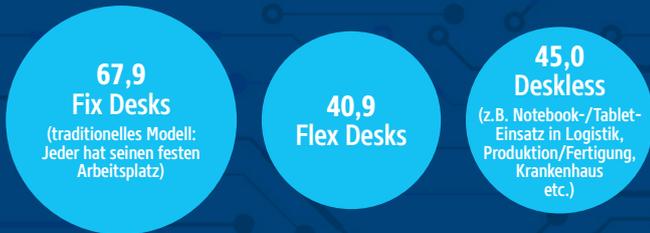
Auf dem Weg zum „Einsatz von Hybrid Work auf breiter Ebene“ geben 77 Prozent der Befragten an, dass ihre Organisation bereits die Hälfte der Strecke absolviert hat und auf die Zielgerade zusteuert. Knapp 19 Prozent der Unternehmen haben eigenen Angaben zufolge sogar die beiden letzten Etappen 9 und 10 erreicht.

Starke Abweichungen treten bei der Unternehmensgröße auf: 15 Prozent der kleineren Organisationen unter zehn Millionen Euro IT-Ausgaben sehen sich in der Schlussphase, bei den größeren Unternehmen ist der Anteil mit fast 30 Prozent doppelt so hoch.

Welche Arten von Arbeitsplätzen, die mit IT ausgestattet sind, finden sich in Ihrer Organisation?

Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich. Basis: n = 318

Innerhalb des Firmengebäudes/-geländes

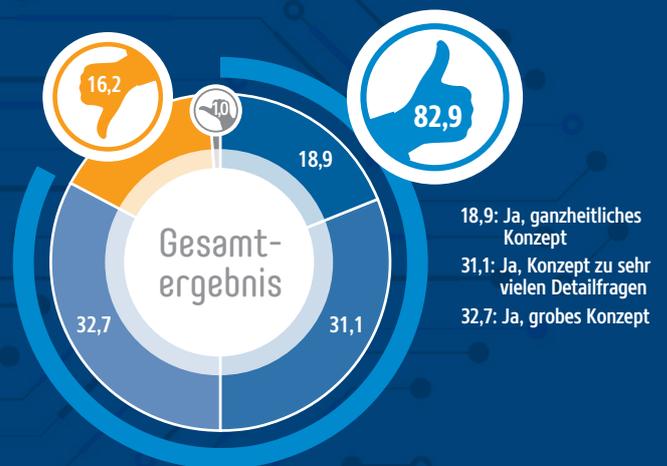


Außerhalb des Firmengebäudes/-geländes



Gibt es in Ihrem Unternehmen ein fundiertes ganzheitliches Konzept, wie ein Hybrid-Work-Modell auf allen Unternehmensebenen und in allen Unternehmensbereichen aussehen muss?

Angaben in Prozent. Filter: Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote/Mobile-Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/oder außerhalb des Firmengeländes. Basis: n = 297



➔ Noch größer fallen jedoch die Unterschiede in der Bewertung durch IT- und Fachbereiche und Befragte aus Fachbereichen aus. Immerhin knapp 25 Prozent der IT-Manager sehen ihre Firma in den Etappen 9 und 10, bei den Fachbereichen sind es nur fast sechs Prozent. Hier liegen auch die arithmetischen Mittel weit auseinander.

Bei der Art der Arbeitsplätze überwiegt immer noch der klassische Fix Desk – jedem seine eigene Scholle. Aber auch viele mobile Lösungen sind bereits im Einsatz. So berichten 45 Prozent, dass in ihren Unternehmen Deskless-Arbeitsplätze wie der Notebook-/

Tablet-Einsatz in Logistik, Produktion oder Health Care genutzt werden.

Bei der Frage nach einem fundierten Konzept für Hybrid Work trennt sich wieder die Spreu vom Weizen: Hier sind es vor allem Befragte aus der Chefetage, die den Durchschnittswert hochtreiben. Bis Konzepte in die Fachbereiche heruntersickern, scheint es zu dauern. Dass aber gerade einmal jedes siebte Unternehmen keinen übergreifenden Ansatz zu Hybrid Work zu haben scheint, zeigt, dass die überwiegende Mehrzahl der Organisationen den Weg in die hybride Arbeitswelt eingeschlagen hat.

Hybride Mitarbeiter: Unternehmen kommen in Fahrt

Im Durchschnitt arbeiten heute vier von zehn Mitarbeitenden in einem hybriden Modell, wenn das Unternehmen dies ermöglicht. Damit ist aber noch nicht das Ende der Fahnenstange erreicht – der klassische Ansatz nimmt weiter ab.

Laut dem gewichteten Mittelwert sind zurzeit gut 41 Prozent der Mitarbeitenden hybrid tätig. Dies gilt zumindest für Unternehmen, die im Rahmen ihrer Hybrid-Work-Strategie Flex Desks, Deskless sowie mobile Arbeitsplätze nutzen.

In knapp 30 Prozent der Unternehmen arbeiten mehr als die Hälfte aller Angestellten in einem hybriden Modell. Demgegenüber sind nur in jedem 20. Unternehmen weniger als zehn Prozent der Mitarbeitenden hybrid tätig.

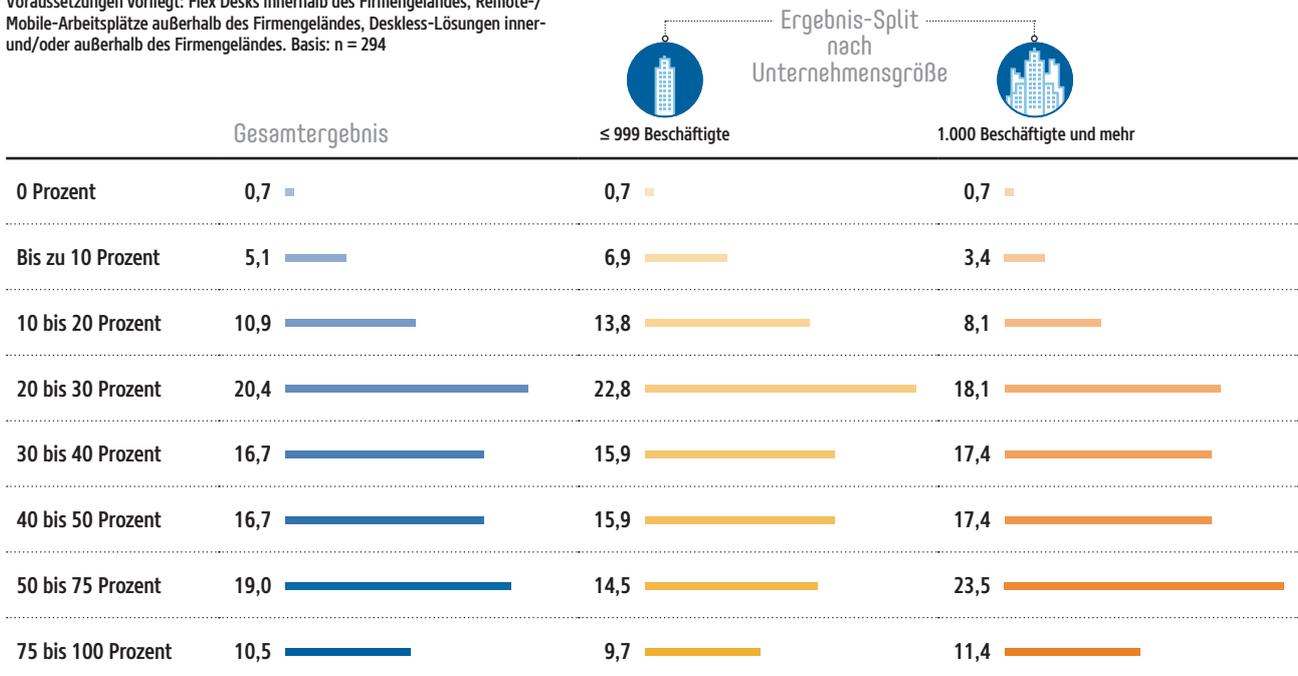
Abweichungen gibt es nach Unternehmensgröße: Kleine Firmen sind tendenziell

weniger hybrid unterwegs als große Unternehmen. Und auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Antworten von Vertretern der Fachbereiche und der Geschäftsleitungen beziehungsweise der IT-Abteilungen.

Bei der Frage nach der künftigen Entwicklung setzt sich dies fort. Allerdings sind in jedem Segment der Befragten mindestens zwei Drittel der Meinung, dass der Anteil von Hybrid Work steigen beziehungsweise stark steigen wird. In großen Organisationen und in Geschäftsleitungen beläuft sich die Zustimmung sogar auf mehr als 72 Prozent.

Wie groß ist in etwa der Anteil der Mitarbeitenden in Ihrer Organisation, die nach dem beschriebenen* Hybrid-Work-Modell arbeiten?

Angaben in Prozent. Filter: Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote-/ Mobile-Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/oder außerhalb des Firmengeländes. Basis: n = 294



*Begriffsdefinition: „Hybrid Work“ bzw. „Hybrides Arbeiten“ ist nicht nur rein auf eine Kombination aus der Arbeit vor Ort im Firmengebäude bzw. -gelände und dem Arbeiten von unterwegs/zu Hause aus beschränkt. Die Mitarbeitenden haben beim hybriden Arbeiten vielmehr die – mehr oder weniger – freie Wahl, wann und von wo sie ihre Arbeit erledigen möchten – am eigenen Büroarbeitsplatz, in der firmeneigenen Kreativlounge, zu Hause, im Co-Working-Space, im Zug u.v.m. Das hat zum Ziel, die unterschiedlichsten Anforderungen an das Berufs- und Privatleben bestmöglich unter einen Hut zu bringen. Im Grunde handelt es sich also um ein individuelles Nebeneinander von Büro, Home-Office und Remote Work.

Budgets für Investitionen: Ein Schluck aus der Pulle

Es geht voran: Sowohl die IT-Budgets als auch die Hybrid-Work-Investitionen steigen im laufenden Jahr. Wobei sich jedoch abzeichnet, dass Hybrid nicht überproportional profitieren kann.

Die Pandemie hat die IT-Ausgaben der Unternehmen in die Höhe getrieben, und im dritten Jahr setzt sich der Trend fort: Knapp 72 Prozent der Organisationen steigern ihre IT-Gesamtbudgets 2022 verglichen mit dem Vorjahr. In nur gut drei Prozent der Firmen sinken die IT-Ausgaben.

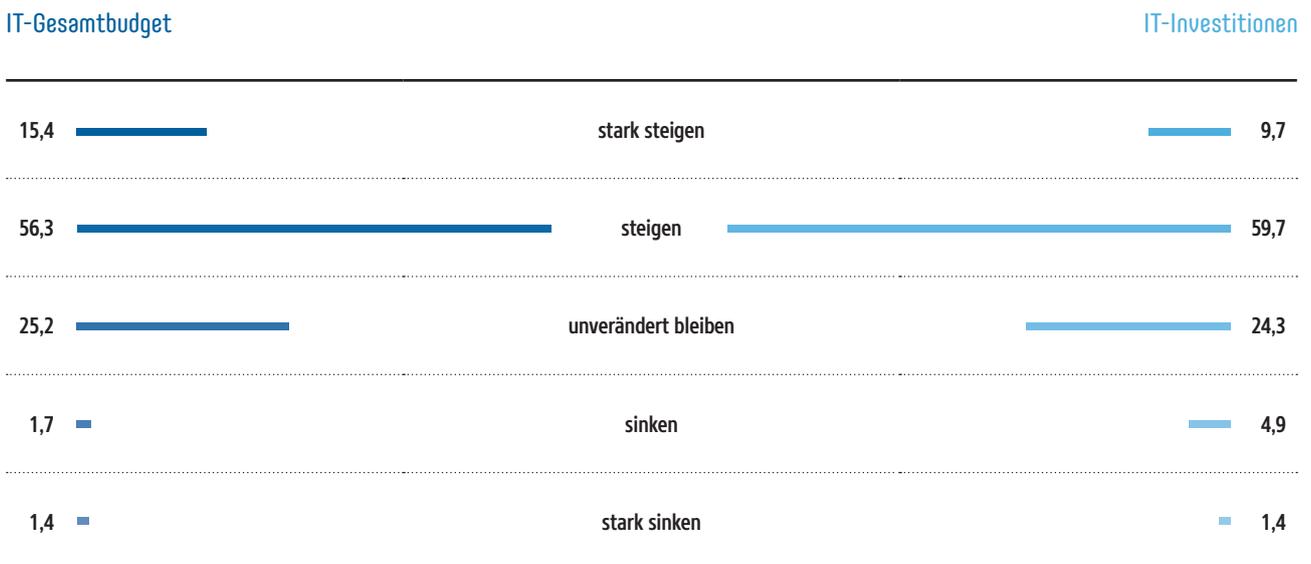
Vertreter großer Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und/oder mehr als zehn Millionen Euro IT-Budget verzeichnen überproportional häufig eine starke Steigerung der Ausgaben. Dies gilt auch für Befragte in der Geschäftsführung – demgegenüber fallen die Angaben der IT-Managerinnen und -Manager nahe am Durchschnittswert aus.

Knapp 69 Prozent der Unternehmen bauen ihre IT-Investitionen, die im Kontext mit hybridem Arbeiten stehen, im laufenden Jahr aus. Das ist zwar eine positive Tendenz, aber es zeigt auch, dass der Anteil am IT-Kuchen nicht größer wird. Einen großen Zuwachs versprechen sich vor allem Vertreter der Fachbereiche.

Auffällig ist, dass die Quote der sinkenden Investitionen bei Hybrid Work deutlich größer ist als beim IT-Gesamtbudget, wenn auch insgesamt auf einem niedrigen Niveau (sechs Prozent gegenüber drei Prozent). Wie sich dies mit dem Ziel aus Key Finding 1 verträgt, den Anteil der Beschäftigten im Hybrid-Work-Modell (stark) zu steigern, muss sich zeigen.

Wie wird sich das **IT-Gesamtbudget** Ihres Unternehmens im kommenden Jahr im Vergleich zu 2021 entwickeln? Und wie verhält es sich im kommenden Jahr mit den **IT-Investitionen**, die im Kontext mit hybridem Arbeiten stehen? Wie werden sich diese Investitionen im Vergleich zu 2021 entwickeln?

Angaben in Prozent. Filter: Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote-/Mobile Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/oder außerhalb des Firmengeländes.
Basis je nach Antwortoption: n = 286 (IT-Gesamtbudget) / 288 (IT-Investitionen)



3

Hybride Effekte: Geld und Zufriedenheit

Abgesehen vom Wunsch, dass Beschäftigte auch in Pandemiezeiten produktiv sein können, versprechen sich Unternehmen noch andere positive Effekte von Hybrid Work. Allerdings gibt es auch Schattenseiten.

Den größten Effekt durch Hybrid Work verzeichnen die Befragten in ihren Unternehmen bei der Mitarbeiterzufriedenheit. Auf einer Skala von -2 bis +2 erreicht die Zufriedenheit unter den Beschäftigten einen Wert von 0,9. Fast jeder dritte Befragte gibt mit „sehr positiv“ (+2) den Top-Wert an.

Und natürlich versprechen sich viele auch positive Effekte auf Umsatz und Gewinn – mindestens in Lockdown-Phasen, in denen durch Hybrid Work noch Schlimmeres verhindert werden kann. Mit 0,7 knapp dahinter landet die Kundenzufriedenheit auf Platz 3.

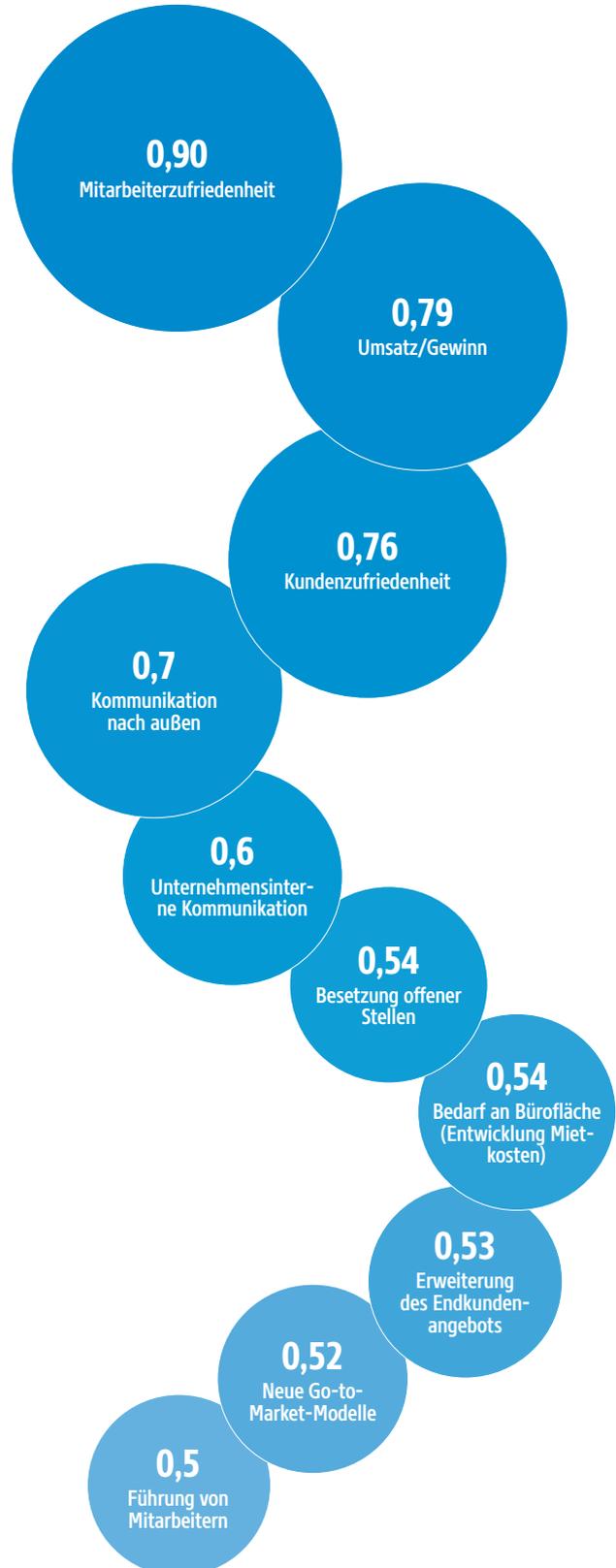
Positive Effekte auch auf die Kommunikation: mit Kunden sowie mit den eigenen Arbeitskräften. Dies liegt vermutlich daran, dass in hybriden Modellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seltener in der digitalen Diaspora unterwegs sind – weil der „Arbeitsplatz“ nur einen Handgriff entfernt liegt.

Auf dem sechsten Platz steht die Besetzung offener Stellen. Diese Platzierung deckt sich auch mit dem Wunsch der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitsmodellen (siehe Key Finding 4).

Der Bedarf an Bürofläche ist sicherlich gesunken. Der Effekt auf tatsächliche Mietkosten dürfte jedoch noch überschaubar sein, weil unklar ist, ob man dauerhaft Fläche reduzieren kann und im Übrigen viele Büromietverträge gar nicht kurzfristig kündbar sind.

Gibt es Effekte auf die folgenden Faktoren, die sich auf die Einführung von Hybrid-Work-Modellen zurückführen lassen?

Mittelwertangaben. Abfrage auf einer Skala von +2 (++ = „sehr positiv“) bis -2 (-- = „sehr negativ“). Filter: Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote-/ Mobile Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/ oder außerhalb des Firmengeländes. Basis je nach Antwortoption: n = 266–290



4

Welche der folgenden Aspekte sind für Sie persönlich die wichtigsten, um den Bedürfnissen an einen modernen und hybriden Arbeitsplatz gerecht zu werden?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Filter: Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote/Mobile-Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/oder außerhalb des Firmengeländes.
Basis: n = 297

Gesamtergebnis

Ergebnis-Split nach Funktion im Unternehmen



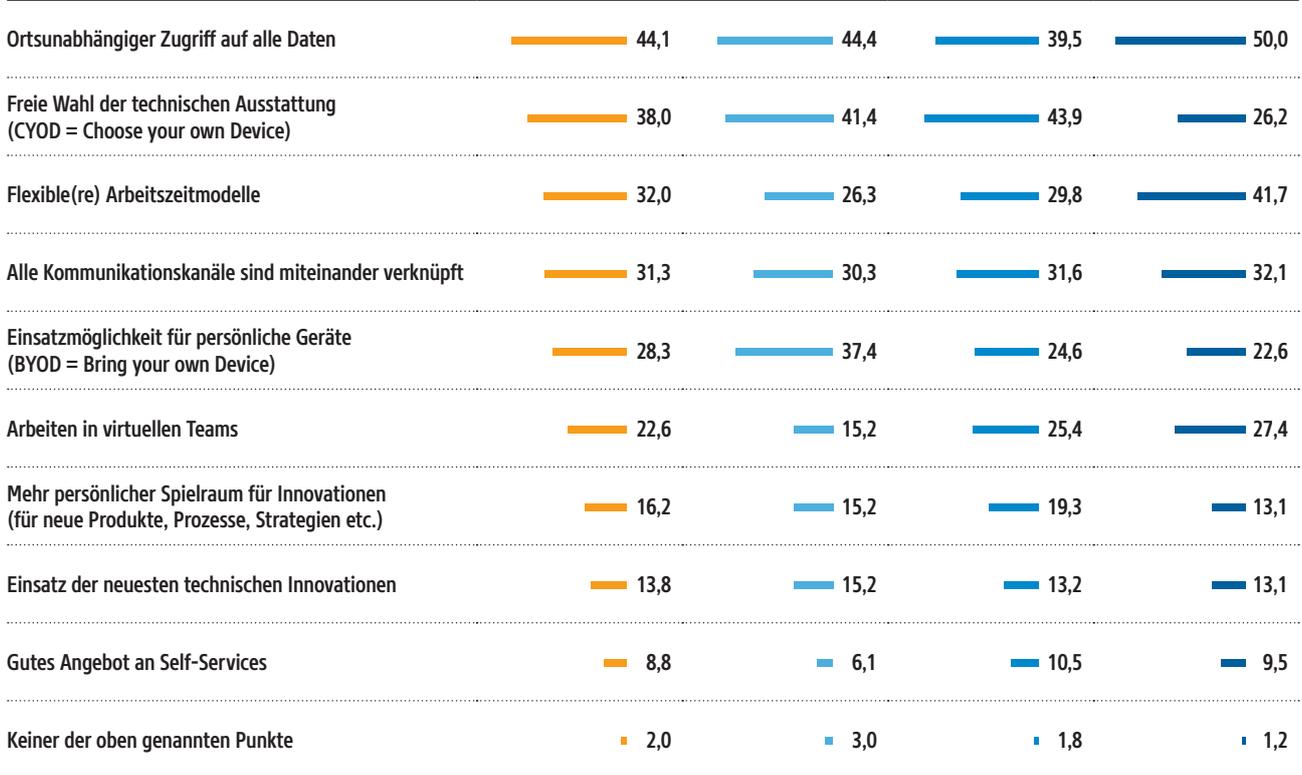
C-Level (Geschäftsführung / Vorstand / CIO / IT-Vorstand / CDO / CTO / Technik-Vorstand)



IT-Leiter & IT-Bereich



Fachbereiche



Bedürfnisse: Was sich hybride Mitarbeitende wünschen

Persönliche Vorlieben wie flexible Arbeitszeiten und Choose your own Device gelten als wichtigste Treiber der Nachfrage nach hybriden Modellen. Dabei landet der reibungslose Zugriff auf Daten an erster Stelle.

Ein ortsunabhängiger Zugriff auf alle Daten wäre eine feine Sache, finden 44 Prozent der Befragten. Dies trifft besonders auf Vertreter von Fachbereichen zu. Demgegenüber ist dieser Punkt für IT-Managerinnen und -Manager weniger relevant.

Wünschenswert wäre auch, sich seine IT-Devices selbst aussuchen zu können (Choose your own Device). Dieses Feature wiederum

hat für Business-Manager die geringste Relevanz, während es in der IT überdurchschnittlich gut ankommt.

Flexible Arbeitszeitmodelle, der Klassiker der Hybrid Work, rangieren auf dem dritten Platz. Knapp ein Drittel aller Befragten können sich hierfür begeistern, wobei Mitarbeiter aus Fachbereichen die Nase vorn haben.



4

Was, glauben Sie, würden Ihre Mitarbeitenden als wichtigste Aspekte nennen?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Filter: Befragte mit Führungsverantwortung in Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote-/Mobile Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/oder außerhalb des Firmengeländes. Dargestellt sind die Top-10-Antworten.
Basis: n = 243

Ergebnis-Split nach Funktion im Unternehmen



C-Level (Geschäftsführung / Vorstand / CIO / IT-Vorstand / CDO / CTO / Technik-Vorstand)



IT-Leiter & IT-Bereich



Fachbereiche

Gesamtergebnis

Aspekt	Gesamtergebnis	C-Level	IT-Leiter & IT-Bereich	Fachbereiche
Freie Wahl der technischen Ausstattung (CYOD = Choose your own Device)	43,6	47,4	43,9	36,0
Ortsunabhängiger Zugriff auf alle Daten	35,8	29,5	37,8	44,0
Flexible(re) Arbeitszeitmodelle	34,2	28,4	39,8	34,0
Alle Kommunikationskanäle sind miteinander verknüpft	28,8	30,5	24,5	34,0
Einsatzmöglichkeit für persönliche Geräte (BYOD = Bring your own Device)	23,0	27,4	26,5	8,0
Einsatz der neuesten technischen Innovationen	21,8	27,4	16,3	22,0
Arbeiten in virtuellen Teams	18,5	11,6	17,3	34,0
Mehr persönlicher Spielraum für Innovationen (für neue Produkte, Prozesse, Strategien etc.)	16,5	17,9	16,3	14,0
Einheitlicher Einstiegspunkt für alle Mitarbeiter-Services	9,5	10,5	10,2	6,0
Gutes Angebot an Self-Services	8,6	5,3	10,2	12,0

Interessant ist die Verknüpfung der Kommunikationskanäle, 31 Prozent wünschen sich dies. Und zwar von der Geschäftsleitung über die IT bis zu den Fachbereichsmanagern, mit einem leichten Übergewicht bei größeren Unternehmen.

Befragt man nur Personen mit Führungsverantwortung nach den Vorlieben ihrer Mitarbeitenden, gibt es in der Liste zwei Abweichungen: Unterstellt wird, dass die Beschäftigten am liebsten ihre eigenen Geräte auswählen wollen und dass sie deutlich stärker auf Cutting Edge Devices stehen. Diese Befürchtungen werden überproportional häufig von befragten Geschäftsführern geäußert.

Führungskräfte



„Ortsunabhängiger Zugriff auf alle Daten“

Mitarbeitende



„Freie Wahl der technischen Ausstattung“

Organisatorisches: Noch mehr Maßnahmen für Hybrid Work

Auf den ersten Blick sieht es nach einem bunten Strauß von organisatorischen Maßnahmen aus, die Unternehmen stemmen müssen. Geht man in die Details, finden sich jedoch gravierende Versäumnisse.

Rechtlich auf der sicheren Seite zu sein, ist der erste Schritt in die hybride Welt. Kaum etwas ist überflüssiger als juristische Auseinandersetzungen in einer Pandemie. Allerdings war dies der wichtigste Punkt für Befragte aus Fachbereichen, nicht für das Topmanagement. Dieses votierte lediglich mit knapp 36 Prozent zugunsten der Juris-
terei.

Nur drei organische Maßnahmen wurden von mehr als einem Drittel der Firmen ergriffen. Danach wird es dünn. Beispiele: Ein Viertel hat Collaboration-Tools eingesetzt, 17 Prozent haben Workflows angepasst, 16 Prozent haben Führungskräfte auf Remote geschult. Angesichts der vielen Diskussionen gerade über den letzten Punkt ist das ein Armutszeugnis. Und rund 13 Prozent der Führungskräfte „leben ‚es‘ vor“ – der Bottleneck sitzt meist oben.

Arbeits- und Zeitmanagement-Seminare, verstärkte interne Kommunikation, mehr zielorientiertes Arbeiten und Führen, Trainings zu Collaboration-Tools oder neue Raumkonzepte im Firmengebäude: Beim Enablement der Mitarbeitenden ist noch viel Platz für Verbesserungen.

Welche organisatorischen Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um hybride Arbeitsformen zu ermöglichen und zu etablieren?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Dargestellt sind die Top-10-Nennungen. Filter: Unternehmen, bei denen mindestens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: Flex Desks innerhalb des Firmengeländes, Remote-/ Mobile Arbeitsplätze außerhalb des Firmengeländes, Deskless-Lösungen inner- und/oder außerhalb des Firmengeländes.
Basis: n = 297



Keine Freunde von Hybrid Work?

Unternehmen öffnen sich für Hybrid Work, aber vielerorts gibt es noch Zweifel. Wer jedoch auf der Bremse steht, braucht das Arbeitsmodell entweder nicht, oder er schadet sich selbst. Denn Aussitzen und Abwarten ist ein strategisches Risiko.

Von Alexander Jake Freimark

Ein weiser alter Mann sagte einmal: „Kannst du einen Trend nicht aufhalten, setze dich an seine Spitze.“ Langfristig ist dies sicher richtig, kurzfristig ist es schwierig. Denn es erfordert, dass man mutig über seinen Schatten springt. Die Adoption neuer Erkenntnisse und Innovationen nach Rogers ist keine spontane Reaktion, sondern ein Prozess, der sich über einen zähen Zeitraum erstreckt. In verschiedenen Stufen dieser „Diffusion“ versuchen Menschen, die Unsicherheit in das eigene Urteil zu reduzieren, bis sie tatsächlich springen.

Dies trifft auch auf Hybrid Work zu – man sieht es kommen, man zögert, man tastet sich heran, man ist Fan. Von diesem Status sind viele Unternehmen noch weit entfernt, obwohl Corona als Katalysator gewirkt und ungeahnte Veränderungskräfte freigesetzt hat. Hierfür gab es viel Eigenlob, denn man musste unbedingt flexibel und lieferfähig bleiben.

Jedoch räumt rund die Hälfte der Befragten heute noch ein, dass ihr Unternehmen „kein Freund von Hybrid Work ist“. Überspitzt: Alle Schritte in diese Richtung wurden gegen starke kulturelle Widerstände eingeleitet und umgesetzt. Obwohl „man“ eigentlich lieber das Rad der Zeit zurückdrehen würde. Auf die Studienfrage, welche organisatorischen Maßnahmen ihr Unternehmen ergriffen hat, um hybride Arbeitsformen zu ermöglichen und zu etablieren, stimmten 12,8 Prozent der Befragten der Antwortoption zu: „Die Führungsebene lebt es vor.“

Es fragt sich, warum Unternehmen nach den anfänglichen Erfolgen nicht den zweiten Schritt gehen? Glauben sie, dass sie das Rad der Zeit zurückdrehen können? Gibt es Zweifel, dass Hybrid Work Bestand haben wird?

Wer die IT kennt, sollte wissen, dass dies nicht möglich und nicht sinnvoll ist. IT lebt von Innovation, IT treibt die Innovation. Bill Gates' Vision von „Information at your Fingertips“ (1994) bedeutete nicht zwingend „im Büro“. Vielmehr ging es dem damaligen Microsoft-Chef mit dem Begriff darum, die Bedeutung des Personal Computers hervorzuheben: „Er ist kein Rechengerät, kein Gerät für Textverarbeitung oder Tabellenkalkulation. Er ist ein Fenster zur Welt der Information.“ Viele Unternehmen haben Notebooks beschafft, die Sicherheit im Remote-Betrieb verbessert und neue Tools für Employee Experience oder Collaboration implementiert. Um hybride Fenster in die Welt der Informationen zu öffnen.

Auch aus Sicht der Mitarbeitenden wäre es wünschenswert, von überall und jederzeit auf relevante Daten und Tools zugreifen zu können. Ihnen geht es nicht um Cutting-Edge-Technologie vom Feinsten, sondern darum, ihre Arbeit dort erledigen zu können, wo sie sich gerade aufhalten. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg, viele Investitionen liegen vor den Firmen. Dies betrifft Schulungen, Plattformen für die Zusammenarbeit und auch sinnvolle Konzepte, die im Rahmen von Hybrid Work ausgearbeitet werden müssen. Schließlich ist jede Organisation ebenso individuell wie die Menschen in ihr.

Alle Investitionen in Hybrid Work stärken die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens, denn es erreicht ein höheres Level. Wer hier nicht mitzieht, wird unflexibel und geht ins Risiko. Kein Freund von Hybrid zu sein, muss man sich leisten können. 28 Jahre nach dem Plädoyer für „Information at your Fingertips“ geht es immer noch darum, viele Fenster zur Welt der Informationen aufzustoßen. Und aus Hybrid Work konsequent mehr zu machen als eine Notlösung.



Menschen sind das Herz einer jeden Organisation. Die Bereitstellung eines digitalen Arbeitsplatzes für Mitarbeitende sowohl im Büro als auch in Produktion und Service ist Dreh- und Angelpunkt des Modern Workplace.

www.campana-schott.com

Campana & Schott ist eine internationale Management- und Technologieberatung mit mehr als **400 Mitarbeitenden** in Europa und den USA. Wir gestalten die digitale Zukunft unserer Kundinnen und Kunden und sorgen seit mehr als 25 Jahren dafür, dass technologische, organisatorische oder unternehmerische Transformationsvorhaben erfolgreich sind – ganzheitlich und mit Leidenschaft. Zu unserem Kundenstamm gehören **32 von 40 DAX-Unternehmen** sowie große mittelständische Unternehmen. Wir blicken auf weltweit über 7.000 Best-Practice-Projekte bei mehr als 1.000 Kundinnen und Kunden sowie auf eine **Wiederbeauftragungsquote von über 90%**.

Exklusiver Studienpartner



Campana & Schott GmbH
Gräfstraße 99
D-60487 Frankfurt am Main
T +49 69 977883-0
info@campana-schott.com
www.campana-schott.com

Impressum

**Studienkonzept /
Fragebogenentwicklung:**
Simon Hülsbömer,
Matthias Teichmann

**Endredaktion /
CvD Studienberichtsband:**
Armin Rozsa

Analysen / Kommentierungen:
Alexander Freimark, Bad Aibling

**Kommentierungen
CIO-Agenda 2022:**
Simon Hülsbömer

**Hosting / Koordination
Feldarbeit:**
Armin Rozsa

Artdirector & Grafik:
Daniela Petrini, Reutte

Umschlaggestaltung unter
Verwendung eines Farbfotos
von ©stock.adobe.com/ivector

Lektorat:
Elke Reinhold, München

Ansprechpartner:
Matthias Teichmann
mteichmann@idg.de

Herausgeber:

**Foundry
(formerly IDG Communications)**

Anschrift:
IDG Tech Media GmbH
Georg-Brauchle-Ring 23
80992 München
Telefon: +49 89 36086-0
Fax: +49 89 36086-118
E-Mail: info@idg.de

Vertretungsberechtigter:
Jonas Triebel, Geschäftsführer

Registergericht:
Amtsgericht München, HRB 99110

Umsatzsteueridentifikationsnummer:
DE 811 257 834

Weitere Informationen unter:
www.foundryco.com