

# NICHT NUR GUT GENUG, SONDERN AUCH GESUND!

**Business-Case für die Neugestaltung moderner Remote-Arbeitsplätze mit Wellness-basierter Technologie**

## Einleitung

Eigentlich sollte es nur vorübergehend sein. Es wurde erwartet, dass Remote-Arbeit nur eine kurzfristige Maßnahme während der Pandemie sein würde. Aber jetzt, zwei Jahre später, denken Unternehmen über dauerhafte Veränderungen nach und setzen diese um.

Hybrid zu arbeiten hat sich zum vorherrschenden Modell entwickelt und negative Vorurteile hinsichtlich der Produktivität, wie sie vor der Pandemie verbreitet waren, sind entkräftet worden. In der Krise haben wir den Beweis gesehen, dass Arbeit außerhalb des Büros erledigt werden kann und erledigt wird. Das führte zu einer anfänglichen Welle scheinbar positiver Implikationen für die Produktivität bei Remote- und Hybrid-Modellen.

Aber lässt sich dieser Trenderhalten?

Berichte über die Zunahme von Burnout und Fluktuation unter Arbeitnehmern signalisieren, dass dies nicht der Fall ist. Nicht alles ist in Ordnung in der aktuellen Arbeitswelt.

## Kurzfassung

Wellness ist unerlässlich für nachhaltige Produktivität. Das Homeoffice eignet sich perfekt, um mit Veränderungen zu beginnen.

- Eine schlechte Ausrüstung und längere Arbeitszeiten bei Remote-Arbeit sorgen für Herausforderungen, wenn es um das körperliche und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter geht.
- Diese möglichen Beeinträchtigungen für die Mitarbeiter haben direkte und indirekte Folgen für die Unternehmen, in denen sie arbeiten.
- Die Bereitstellung Wellness-basierter Ausrüstung an Arbeitsplätzen zu Hause kann zu einer positiven Kurskorrektur hin zu besserer Mitarbeitererfahrung und nachhaltiger Produktivität bei der Hybrid-Arbeit beitragen.

## Inhalt

- 1 Einleitung
- 2 Wellness-Herausforderungen bei langfristiger Remote-Arbeit
- 3 Ausrüstung für eine neue Mitarbeitererfahrung
- 4 Was zeichnet einen revolutionären Arbeitsplatz aus?



## Wellness ist der Schlüssel zu nachhaltiger Produktivität

Unternehmen sind auf der Suche nach Lösungen, die Vorlieben ihrer Mitarbeiter für flexible Arbeitsmodelle und die zunehmende Abwanderung in den Griff zu bekommen. Viele priorisieren Maßnahmen, die zu einer besseren Mitarbeitererfahrung führen, um den Auswirkungen der „Great Resignation“ entgegenzuwirken.

Für eine positive Mitarbeitererfahrung ist körperliches und psychisches Wohlbefinden unerlässlich. Herausforderungen in diesem Bereich wurden verschärft durch Ausrüstung für Remote-Arbeit, die schnell und mit Schwerpunkt auf Funktionsfähigkeit, nicht jedoch Komfort und längerfristige Nutzung bereitgestellt wurden.

Für eine positive Mitarbeitererfahrung und Leistungsbereitschaft ist eine weiterer Faktor entscheidend neben der Produktivität.



Manche Mitarbeiter haben erkannt, dass ihre eigene Ausrüstung im Homeoffice unzureichend war, und haben selbst Zeit und Geld in diese investiert. Allein in den USA – wo sich die Anzahl neuer Patente für Work-from-Home-Technologie im Jahr 2020 verdoppelte – hat ein durchschnittlicher Mitarbeiter 15 Stunden und 561 USD für die Ausstattung seines Remote-Arbeitsplatzes aufgewendet.<sup>1</sup> Das bedeutet: Die IT-Abteilung weiß nicht, was mit ihren Systemen verbunden ist, und dies kann seinerseits zu Belastungen bei der Behebung technischer Probleme führen.

Das etablierte Modell, ausschließlich im Büro zu arbeiten, hat sich verändert – allerdings sollten während der Pandemie bereitgestellte Arbeitsplätze nicht einfach als neue „Business-as-usual“-Routine betrachtet werden.

### Es ist Zeit für einen neuen Fokus: Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Entscheidungsträger in Unternehmen haben jetzt die Gelegenheit, zu erkennen, wie sich die Zusammenarbeit im Büro und die Produktivität von zu Hause aus für ihre



Für die Mitarbeiter beginnt Wellness im Home Office.

Mitarbeiter ergänzen können, und die Remote-Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter entsprechend auszustatten.

Unternehmen, die diesen Moment nutzen, ergreifen eine entscheidende Chance: Sie gewinnen echte Wettbewerbsvorteile mit ihrer wertvollsten Ressource – ihren Mitarbeitern.

IT-Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle auf dem Weg zur Transformation von funktionstauglicher in gesunde Remote-Arbeitsplätze. In diesem Whitepaper analysieren wir genau, was IT-Abteilungen hierfür wissen müssen und wie sie es erreichen können.



## Gesundheitliche Herausforderungen bei langfristiger Remote-Arbeit

Die Thematik rund um Stress bei der Arbeit gab es bereits vor der Pandemie. Eine Studie im Jahr 2018 unter Arbeitskräften in Großbritannien und den USA zeigte, dass 94 Prozent der Teilnehmer unter Stress am Arbeitsplatz litten, wobei ein Drittel langfristig unerträglichen Stress angab.<sup>2</sup> Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat den Burnout – definiert als „chronischer Stress am Arbeitsplatz, der sich nicht erfolgreich bewältigen ließ“ – ein Jahr später, 2019, als berufliches Phänomen klassifiziert.<sup>3</sup>

Stress am Arbeitsplatz nicht zu beseitigen, hat einen hohen Preis: Burnout von Mitarbeitern verursacht laut dem World Economic Forum jedes Jahr global Kosten in Höhe von 322 Milliarden USD durch Fluktuation und Produktivitätsverluste.<sup>4</sup>

Globale Kosten in  
Höhe von  
**\$322**  
**Milliarden**  
**USD**



durch Fluktuation und  
Produktivitätsverluste<sup>4</sup>

**„Andauernde Arbeit mit unzulänglicher Ausrüstung führt zu Produktivitätsverlusten und Frust bei den Mitarbeitern, die letztlich die Motivation verlieren.“**

International Labour Organization<sup>7</sup>

## **Viele Mitarbeiter bevorzugen Remote-Arbeit, dies kann jedoch den Burnout verschlimmern.**

Als Führungskräfte im letzten Jahr nach den Gründen hinter der „Great Resignation“ suchten, stießen sie erneut auf den Burnout. Fast die Hälfte der Mitarbeiter haben seit dem Beginn der Pandemie Burnout-Symptome erlebt<sup>5</sup> und viele haben sich deshalb entschieden, ihren Arbeitsplatz zu wechseln.<sup>6</sup>

Welche Faktoren, abgesehen von der zusätzlichen Belastung durch die Auswirkungen außerhalb der Arbeit, haben zu derart überwältigendem Stress beigetragen?

Erste Ergebnisse der International Labour Organization zur Pandemie liefern Hinweise: „Anhaltende Arbeit mit unzulänglicher Ausrüstung führt zu Produktivitätsverlusten und Frustration bei den Mitarbeitern, die letztlich die Motivation verlieren.“<sup>7</sup>

Remote-Mitarbeiter arbeiten durchschnittlich 16,8 Arbeitstage pro Jahr mehr als Mitarbeiter im Büro und sprechen mit ihren Kollegen 37 Minuten pro Tag weniger über nicht arbeitsrelevante Themen als diejenigen im Büro.<sup>8</sup> Das bedeutet, sie arbeiten länger, was seinerseits das Risiko für Sehenscheidenentzündungen oder andere körperliche Beschwerden erhöht, falls ihre Remote-Arbeitsplätze nicht adäquat ausgestattet sind.

Das bedeutet auch, dass ihnen die persönliche Verbindung zu ihren Kollegen, die die emotionale Bindung an den Arbeitsplatz stärkt und ein Gefühl der Zugehörigkeit fördert, verloren gehen. Beides wichtige Faktoren für emotionales Wohlbefinden.

Die Kombination von schlechter Ausrüstung und längerer Arbeitszeiten schaffen die Bedingungen für Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, wobei negative Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit letztlich Arbeitnehmer in aller Welt betreffen.



## KÖRPERLICHES WOHLBEFINDEN

AUSWIRKUNG  
AUF  
MITARBEITER

### VERSTÄRKTE SCHMERZEN

Seit dem Beginn der Pandemie haben mehr Mitarbeiter Schmerzen in Nacken, Rücken und dem Bewegungsapparat gemeldet,<sup>9</sup> und „es kam zu einer merklichen Zunahme bei Problemen mit dem Bewegungsapparat unter denjenigen, die ein Jahr oder länger remote an eingeschränkten oder unzulänglichen Arbeitsplätzen gearbeitet haben“, berichtet Risk Management Magazine.<sup>10</sup>

In einer kürzlich durchgeführten kroatischen Pilotstudie unter Mitarbeitern in der Telekommunikation gab nur ein Drittel der Teilnehmer keine durch die Arbeit zu Hause bedingten Probleme mit dem Bewegungsapparat an. Alle anderen gaben mehr Schmerzen im oberen Rücken und im Nacken (45 %), im unteren Rücken (39 %) und in den Händen (27 %) im Vergleich zu ihrer bisherigen Tätigkeit im Büro an.<sup>11</sup>



**36.000-  
73.000€**

Promedio que pagan las empresas por cada reclamación de dolencia de espalda<sup>9</sup>

GESCHÄFTLICHE  
AUSWIRKUNGEN

### DIREKTE UND INDIREKTE KOSTEN

Für Arbeitgeber kann es zu finanziellen Konsequenzen kommen, wenn Mitglieder ihrer Teams an berufsbedingten Erkrankungen wie Sehnenscheidenentzündung (Karpaltunnelsyndrom) leiden. Einerseits die direkten Kosten durch den Ausfall der Mitarbeiter, wie auch die indirekten in Bezug auf die Produktivität..<sup>12</sup>

**“Führungskräften kommt jetzt eine noch wichtigere Rolle zu: sie müssen das psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter sicherstellen.”**

International Labour Organization<sup>7</sup>

## PSYCHISCHES WOHLBEFINDEN

AUSWIRKUNG  
AUF  
MITARBEITER

### VERSTÄRKTER STRESS

Seit dem Beginn der Pandemie kam es auch zu einem Anstieg von Problemen mit der psychischen Gesundheit. Laut einer Studie von 2020 Aetna International unter Mitarbeiter gaben 74 Prozent an, dass ein schlechter psychischer Gesundheitszustand ihre Leistung bei der Arbeit seit Ausbruch der Pandemie beeinträchtigte, und 84 stimmte der Aussage zu, dass ihnen ihre psychische Gesundheit mehr bedeutete als im Jahr zuvor..<sup>13</sup>



**Anstieg um 7 % bei Vollzeitbeschäftigten, die 10 Stunden oder mehr aufgrund psychischer Probleme an Produktivität einbüßten<sup>14</sup>**

GESCHÄFTLICHE  
AUSWIRKUNGEN

### KURZ- UND LANGFRISTIGE VERLUSTE

Die Auswirkungen psychischer Probleme können Produktivitätsverluste zur Folge haben. Der Anteil in Vollzeit beschäftigter Mitarbeiter in den USA, die 10 Stunden oder mehr pro Woche wegen psychischer Probleme an Produktivität einbüßten, stieg während der Pandemie von 58 % auf 65 %.<sup>14</sup>

Diese kurzfristigen Verluste summieren sich und schädigen zudem das Engagement und die Zufriedenheit betroffener Mitarbeiter. Burnout war der häufigste Grund, aus dem Mitarbeiter, die 2021 die Stelle wechselten, ihren alten Arbeitsplatz verließen.<sup>6</sup>



## Ausrüstung für eine neue Mitarbeitererfahrung

Die Verbesserung des Wohlbefindens für Mitarbeiter ist eine bekannte, aber verpasste Chance.

Programme in Unternehmen, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern und den Burnout wirksam bekämpfen sollen, sind nachweislich schwer umzusetzen. In einer kürzlich durchgeführten diagnostischen Umfrage zeigte sich, dass in weniger als der Hälfte der befragten Unternehmen Programme für das Wohlbefinden der Mitarbeiter vorhanden waren, und unter diesen hatten nur 14 % den Eindruck, dass das Wertversprechen ihres Programms umgesetzt wurde.<sup>15</sup>

Arbeitgeber erkennen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter als einen Bereich an, dem sie schnellstens ihre Aufmerksamkeit widmen müssen – besonders, wenn es darum geht, nicht nur Mitarbeiter anzuwerben, sondern diese zu halten. In derselben Umfrage gaben 73 Prozent der Firmen an, dass sie innerhalb von drei Jahren eine differenzierte Strategie zum Wohlbefinden umsetzen wollen, um im Wettbewerb für Talente konkurrenzfähig zu sein.<sup>15</sup>

**Wohlbefinden ist  
das Herz der Lösung,  
Technologie der Kopf.**

### Was könnte Teil einer differenzierten Lösung zum Wohlbefinden sein ?

Wohlbefinden explizit in Arbeitskonzepten einzubeziehen, ist ein guter Ausgangspunkt. Dies ist laut dem Bericht zu Global Human Capital Trends von Deloitte (2020) nicht der Normalfall, was eine „gewaltige verpasste Chance darstellt“. Unternehmen, die ihre Arbeitsweise bereits im

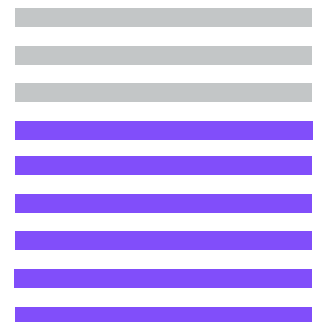
Hinblick auf Wohlbefinden neu gestalten, haben Methoden wie die Einführung von Wellness-Verhalten in die alltägliche Arbeit und die Neukonzeption der Arbeitsplätze selbst einbezogen.<sup>16</sup>

Arbeitsplätze und die Technologie, mit der sie ausgestattet sind, können in jedem Unternehmen zu zentralen Elementen langfristiger Wellness-Strategien werden. Während Wohlbefinden das Herz der Lösung hierfür ist, ist Technologie der Kopf. Für optimale Ergebnisse müssen beide zusammenwirken.

Da globale Umfragen unter Mitarbeitern in den USA, in Großbritannien, Frankreich und Australien alle zum selben Ergebnis kommen – „die meisten Büroangestellten wollen ein Hybrid-Modell“<sup>20</sup> – bieten sich standortferne Setups als Ausgangspunkt für Veränderungen an. Remote-Arbeitsplätze werden uns erhalten bleiben, etwaige durch ihre Ausstattung bedingte Beschwerden müssen das jedoch nicht.

**66%**

der Mitarbeiter global geben an, dass sich ihre Remote-Ausstattung seit Beginn der Pandemie negativ auf ihre Leistung ausgewirkt hat.<sup>13</sup>





## DIE WISSENSCHAFT ZUM WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ – IN DER SCHWEIZ

Das **Logi Ergo Lab** wurde 2018 eingerichtet, um Logitechs bereits intensive Bemühungen um Ergonomie voranzutreiben. Wissenschaftler entwerfen, entwickeln und überarbeiten hier Tools, die den Menschen helfen, sich bei der Arbeit besser zu fühlen und mehr zu leisten.

Für jedes Produkt der Ergo-Serie stellen wir Dutzende Prototypen her. Alle Mäuse von Logitech werden zuerst von Hand geformt und/oder im 3D-Druck hergestellt. Die Aktivität in den sechs wichtigen Muskeln, die bei der Arbeit mit der Maus oder beim Tippen aktiv sind, wird gemessen, ebenso die relative Position verschiedener Körperbereiche. Dazu platzieren wir Sensoren an wichtigen Stellen an Nacken, Arm und Hand.

Die erfassten physiologischen Daten werden um subjektive Angaben wie Look-and-Feel ergänzt. Das Ziel ist es, das Optimum zwischen Ergonomie, Komfort und Design zu finden.

Das funktionsübergreifende Team des Ergo Lab arbeitet mit den Entwicklungs-, Design-, Produktentwicklungs- und Business-Teams bei Logitech zusammen. In gemeinsamer Bemühung arbeitet das Team unablässig daran, das Potenzial jedes Arbeitsplatzes freizusetzen: durch Ergonomie und rigorose Forschung zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die neuesten Tipps und Forschung von Logitech zum Thema Wellness finden Sie auf [Logitech.com/ergo/wellness-tips.html](https://www.logitech.com/ergo/wellness-tips.html)

## Für körperliches Wohlbefinden

Die Ausrüstung eines neu gestalteten Remote-Arbeitsplatzes bietet Sicherheit, gute Verbindungen und Ergonomie. Welche ergonomische Technologie sich am besten eignet, die Herausforderungen, die längerfristige Remote-Arbeit mit sich bringt, zu bewältigen, ist von vielen Faktoren abhängig.

Für IT-Führungskräfte empfiehlt es sich, nicht nur die von Mitarbeitern freiwillig bereitgestellten demografischen Daten zu nutzen, sondern die Mitarbeiter zusätzlich zu ihren Bedürfnissen zu befragen. So haben beispielsweise Studien von **Logi Ergo Lab** gezeigt, dass Frauen generell ihre Muskeln beim Arbeiten mit der Maus oder beim Tippen stärker beanspruchen.<sup>17</sup>

Für einzelne Mitarbeiter spezifische Recherchen ergeben die nötigen Einblicke, um Produkte in stärker personalisierter Form bereitzustellen und dabei körperliche Merkmale wie die [Größe der Hand](#), die [Breite der Schultern](#) und sogar Vorlieben für die linke oder rechte Hand zu berücksichtigen.

Ergonomische Korrekturen führten zu einem Rückgang an ausgefallenen Arbeitstagen um 75 Prozent und an Fluktuation um 48 Prozent (Washington State Department of Labor and Industries (DLI)).<sup>9</sup>



## Psychisches Wohlbefinden

IT-Führungskräfte können zwar die psychische Gesundheit von Hybrid-Mitarbeitern nicht direkt fördern, sie können jedoch Barrieren, die einen reibungslosen Ablauf der Arbeit stören, beseitigen.

Zumindest können sie durch technische Probleme bedingten Stress reduzieren, indem sie Mitarbeiter, die sich möglicherweise überfordert fühlen, mit Hardware ausstatten, die [während des Aufladens verwendet werden kann](#), [kabellose Verbindungen in Unternehmensqualität](#) sicherstellen und [Software-gestützte Tools](#) wählen, die einen zügigen Arbeitsablauf basierend auf den persönlichen Vorlieben des Endbenutzers erlauben.

Unterschätzen Sie darüber hinaus nicht den Wert der Kommunikation der auf Soft-Skills basierenden Gründe für Veränderungen an der Technologie am Arbeitsplatz. Zu den wichtigsten Faktoren, die bei Mitarbeitern die Zugehörigkeit zum Arbeitsplatz fördern, gehört laut dem Bericht zu Global Human Capital Trends von Deloitte (2020) das „Gefühl einer Identifikation mit den Zielen, der Mission und den Werten des Unternehmens“.<sup>16</sup>

Remote-Arbeitsplätze beispielsweise mit technologischen Endgeräten auszustatten, bei denen sich Nachhaltigkeit mit ergonomischem Design und Inklusion vereint, kann das psychische Wohlbefinden fördern.

# Was zeichnet einen revolutionären Arbeitsplatz aus?

IT-Führungskräfte stehen heute vor der Aufgabe, die Probleme und Chancen zu bewältigen, die die langfristige Hybrid-Arbeit (einschließlich Remote-Arbeit) mit sich bringt. Forschungsergebnisse weisen auf den zunehmenden Wert von Arbeitsplatzausrüstung für Mitarbeiter hin, die ihren gesundheitlichen Bedürfnissen und ihrer persönlichen Arbeitsweise entgegenkommt.

Seit dem Beginn der Pandemie gaben 37 Prozent der Mitarbeiter weltweit an, dass sie eine höhere Priorität für Maßnahmen, die die psychische und körperliche Gesundheit fördern, bei ihrem Arbeitgeber wünschen.<sup>18</sup> Ihr zunehmenden Interesse an diesen ihr Wohlbefinden betreffenden Prioritäten kann außerdem Aufschluss über Chancen beim Kauf von Technologie für Arbeitsplätze geben, ob durch Zuschüsse für ergonomische Tools für den Arbeitsplatz oder durch Bereitstellung unterschiedlicher Technologie, um die Bemühungen des Unternehmens um das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter voranzubringen.

## Ein Modell für Studien zum Arbeitsplatz

Beachten Sie bei der Entscheidung, welche Änderungen Sie auf dem Weg zum Wohlbefinden priorisieren sollten, die folgenden Punkte: Was stört Sie am meisten an Ihrem Arbeitsplatz zu Hause? Diese Frage wurde einer Gruppe von Mitarbeitern im Alter von 25 bis 40 Jahre für eine qualitative Studie von ZHAW, einer führenden Universität für angewandte Wissenschaften in der Schweiz, in Zusammenarbeit mit Logitech vorgelegt.

Die Antworten der Teilnehmer zeigten, dass körperliche Hindernisse Anlass zu Frustrationen aller Art gaben. Am häufigsten wurde „Lärm“ genannt, schlechte Beleuchtung und Schmerzen in Rücken, Nacken, Augen und Handgelenken nahmen ebenfalls Spitzenplätze auf der Liste ein. Zu den technischen Ärgernissen gehörten die Notwendigkeit, Geräte aufzuladen, und lange Ladezeiten.<sup>19</sup>

Wenn Sie bei Ihrer Arbeit außerhalb des Büros auf diese Probleme gestoßen sind, wissen Sie, wie sehr sie Ihr Wohlbefinden beeinträchtigen können. Eine minimal technische Störung oder körperliche Beschwerde kann Ihre Arbeit verzögern, genau wie Sie es von kleinen Schnittverletzungen, etwa an Papierkanten, kennen.

Relevante Faktoren, die bei der Ausstattung eines neu gestalteten Arbeitsplatzes zu berücksichtigen sind, – von der App-Nutzung und Handgröße einzelner Mitarbeiter bis hin zu Arbeitsstandorten und Gerätetypen – können in Ihrem eigenen Unternehmen untersucht und dokumentiert werden.

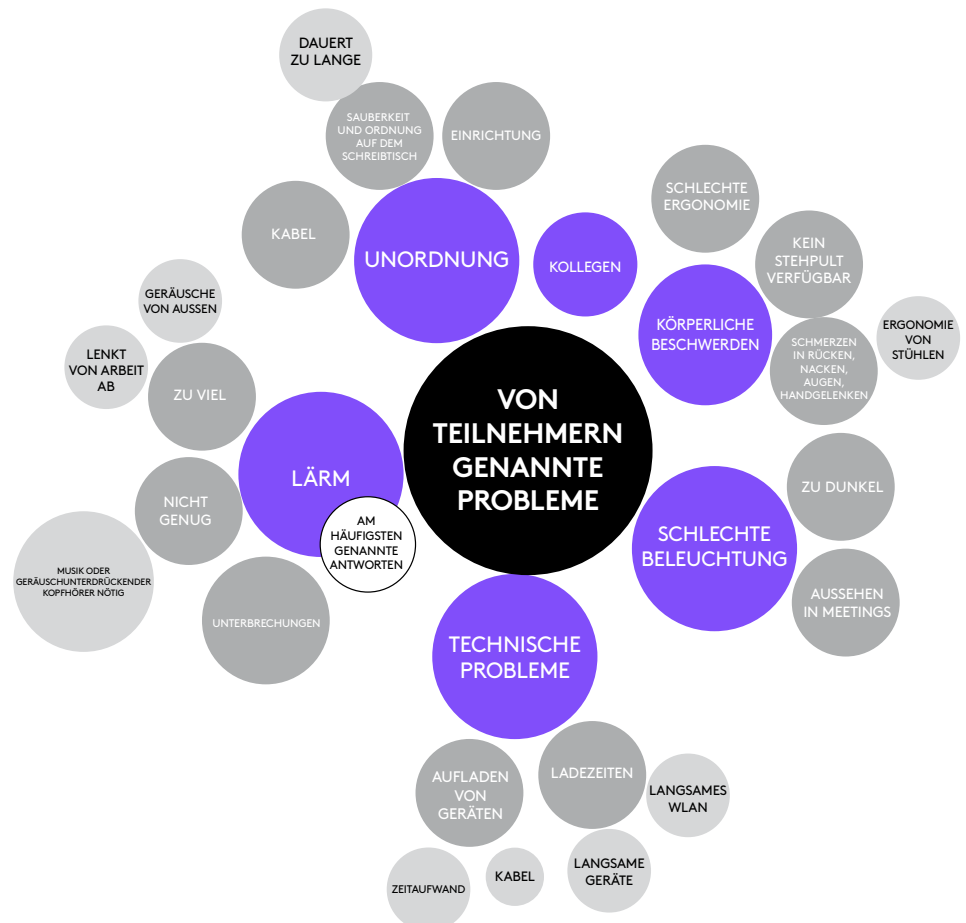
So haben unsere Wissenschaftler Teilnehmer aus 13 Ländern aufgefordert, einen Fragebogen mit offenen und Multiple-Choice-Fragen zu ihrer Erfahrung ihres Arbeitsumfelds auszufüllen, an einem ergänzenden Interview teilzunehmen und ein Bild ihres Arbeitsplatzes hochzuladen (wobei jeder Ort ausgenommen ihr ständiger Arbeitsplatz im Büro als Arbeitsumfeld galt).



**“Tastatur und Maus sind oft der Einstieg in die digitale Welt.”**

Lars Lauridsen

Senior Global Product Manager  
Laboratoire Logi Ergo





Aus den Informationen aus diesen drei Quellen – Antworten aus dem Fragebogen, Antworten aus den Interviews und bereitgestellte Fotos – konnten die Wissenschaftler eine Reihe von Persönlichkeitsprofilen und Entwicklungsprozessen von Nutzern ableiten, die zukünftigen Diskussionen über Anforderungen an Arbeitsplätze zugrunde gelegt werden können.

Mithilfe der Analyseverfahren dieses Projekts konnten die Forscher nicht nur die genannten Störfaktoren identifizieren, sondern auch auf den von den Teilnehmern als angenehm empfundenen Aspekte der Arbeit zu Hause aufbauen („Musik und andere Klänge“ wurde als wirksamster Faktor zur Förderung von Kreativität und Produktivität genannt).

Die Studie deckte spezifische Erfahrungen der Endbenutzer und überraschende Chancen für körperliches und sogar psychisches und soziales Wohlbefinden am Arbeitsplatz auf.

Eine Studie in Ihrem eigenen Unternehmen, die diesem Modell folgt, kann der IT-Abteilung helfen, die speziellen Bedürfnisse/Probleme der Mitarbeiter am Arbeitsplatz besser zu verstehen und möglicherweise überraschende Chancen für Sie zu entdecken. Die Entwicklung an menschlichen Bedürfnissen orientierter Benutzererlebnisse und die Identifizierung abteilungsübergreifender Strategien für Arbeitsplätze kann Ihnen dabei helfen, sowohl das Wohlbefinden als auch die Produktivität Ihrer Mitarbeiter im ganzen Unternehmen besser zu fördern.



**“Musik und andere Klänge“  
wurden als wirksamster Faktor  
zur Förderung von Kreativität und  
Produktivität genannt.**

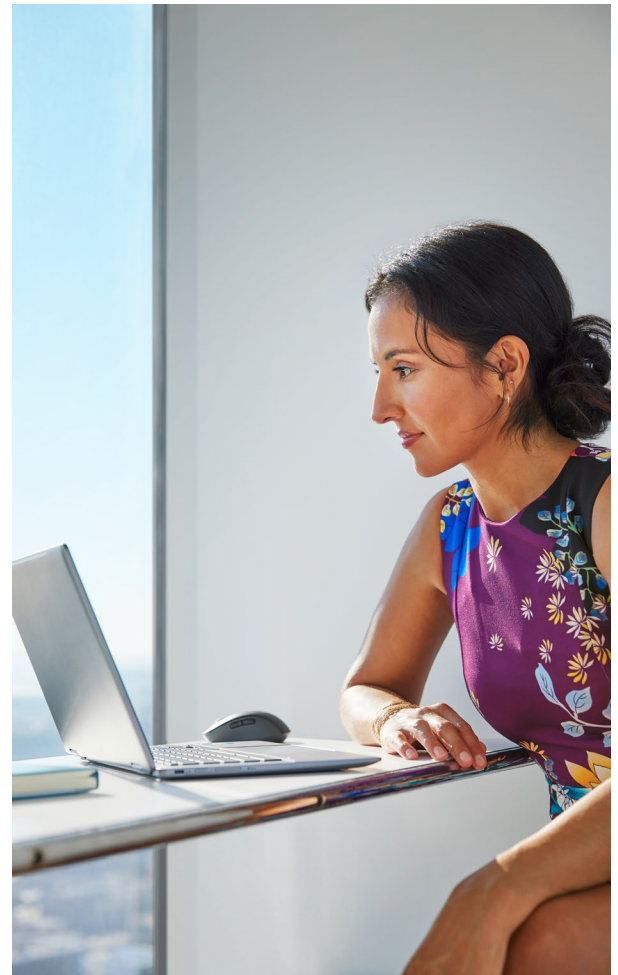
## ANFORDERUNG VON FOTOS DER ARBEITSPLÄTZE

So erhalten Sie die Zustimmung und erzielen optimale Ergebnisse:

- Teilen Sie den Teilnehmern mit, weshalb Sie im Rahmen der Studie um ein Foto bitten.
- Teilen Sie ihnen mit, wer in Ihrem Unternehmen das Foto beurteilen wird und ob Sie es löschen werden, wenn die Studie abgeschlossen ist. In anderen Worten: Entkräften Sie vorbeugend etwaige Bedenken der Mitarbeiter darüber, dass die IT-Abteilung und/oder das Management ihren Arbeitsplatz inspizieren wird. (Und etwas Unordnung am Arbeitsplatz darf keine negativen Folgen haben!)
- Erklären Sie, weshalb es wichtig ist, dass sie ein Foto senden, das ihren typischen Arbeitstag repräsentiert – einschließlich herumliegender Gegenstände, Lebensmittel, Technologie, die nichts mit der Arbeit zu tun hat usw. Nennen Sie Details dazu, was Ihnen wichtig ist: ganz einfach Möglichkeiten zur Bereitstellung von Technologie und Tools, die ihnen helfen, ihre Arbeit angenehmer zu gestalten.

## FRAGEN IN FRAGEBOGEN UND INTERVIEW

- Bitte beschreiben Sie Ihr Arbeitsumfeld und Ihren Tagesablauf.
- Was stört Sie am meisten und was gefällt Ihnen am besten an Ihrem persönlichen Arbeitsplatz? Warum?
- Welches Gerät verbessert Ihren Arbeitsplatz zu Hause am meisten?
- Welches Zubehör, welche Anwendungen und Software verwenden Sie täglich?
- Haben Sie Tipps für effizienteres Arbeiten zu Hause?
- Wie sehen Sie Ihr persönliches Arbeitsumfeld in fünf Jahren? Wenn Sie zaubern könnten – was hätten Sie gern?



## Die neue Logik der Arbeit

Die heutige, ständig im Wandel begriffene Geschäftswelt stellt IT-Abteilungen vor zahlreiche neue Herausforderungen: Bei Prognosen für eine nachhaltige Strategie zur Technologie verbleiben viele Unbekannte. Neu gestaltete Arbeitsplätze, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern – sowohl körperlich als auch psychisch – sind jedoch mit Sicherheit Bestandteil des Wegs zu Produktivität und Geschäftserfolg auf lange Sicht. Um diesen neuen Meilenstein auf dem Weg in die Zukunft der Arbeit zu erreichen, beachten Sie: Hier kann es kein Einheitsmodell "one fits all" geben.

Logitech for Business bietet eine breite Palette an Lösungen für alle Bedürfnisse am Arbeitsplatz, sowie das Know-how, um IT-Teams zu unterstützen. Setzen Sie sich noch heute mit uns in Verbindung, um darüber zu sprechen, wie unternehmenstaugliche Mäuse und Tastaturen die neue Logik der Arbeit erschließen.

# logitech

### Footnotes:

- 1 "Why Working from Home Will Stick," N. Bloom, J.M. Barrero, S.J. Davis, National Bureau of Economic Research, 2021. <https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- 2 "Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal," Wrike, 2018. <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>
- 3 "Burn-out an 'Occupational Phenomenon': International Classification of Diseases," World Health Organization, 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- 4 "Employee Wellbeing is Key for Workplace Productivity," Gallup, 2021. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>; and "The Overlooked Consequences of Today's Burnout Problem," Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/janbruce/2019/06/06/overlooked-consequences-burnout-problem/?sh=3e8ff9715b58>
- 5 "The Great Exhaustion," McKinsey & Company, 2021. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/five-fifty-the-great-exhaustion>
- 6 "What's Behind the Great Resignation? Blame Burnout," HR Executive, 2021. <https://hrexecutive.com/whats-behind-the-great-resignation-blame-burnout/>
- 7 "Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond," International Labour Organization (ILO), 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)
- 8 "The Benefits of Working From Home," Airtasker, 2020. <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>
- 9 "The Business Case for Implementing an Ergonomics Program," The Ergonomics Center, NC State University, 2021 [https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl\\_q2\\_2021/](https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/)
- 10 "Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health," Risk Management Magazine, 2021. <http://www.rmmagazine.com/articles/article/2021/08/19/ergonomics-and-remote-worker-behavioral-health>
- 11 "Work From Home and Musculoskeletal Pain in Telecommunications Workers During COVID-19 Pandemic: A Pilot Study," Azra Huršidic Radulović, Roko Žaja, Milan Milošević, Bojana Radulović, Ivica Luketić, Tajana Božić, 2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34587664/>
- 12 "Estimated Costs of Occupational Injuries and Illnesses and Estimated Impact on a Company's Profitability Worksheet", Occupational Safety and Health Administration, United States Department of Labor. <https://www.osha.gov/safetypays/estimator>
- 13 "Global Employee Health Study," Aetna International, 2020.
- 14 2020 Behavioral Health Impact Update, The Standard, 2020. <https://www.standard.com/employer/behavioral-health-resource-center>
- 15 "Survey Provides Insights into Priorities Companies Place on Employee Well-Being," Forbes, 2022. <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/01/24/survey-provides-insights-into-priorities-companies-place-on-employee-wellbeing/?sh=7e839cc4429e>
- 16 "The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward," Deloitte Global Human Capital Trends Report, 2020. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html>
- 17 Proprietäre Studie mit Logitech Ergo Lab Prototypen, 2020.
- 18 "Poll: What Workers Want in 2022," Ceridian/Harris, 2022. <https://www.ceridian.com/blog/2022-poll-what-workers-want>
- 19 "Innovation Project: Beyond Mice and Keyboards," ZHAW, Jacqueline Burkhardt, Jazmin Diaz Martinez, Jakob Gideon, Scott Kelso Oliver, Longshen Li, Überwacht von Albena Björck und Logitech Creativity & Productivity Business Unit, 2021.
- 20 "Across the Globe, Workers Want a Hybrid Work Model," Gensler, 2020. <https://www.gensler.com/blog/across-the-globe-workers-want-a-hybrid-work-model>

© 2022 Logitech. Logitech, Logi, Logi Bolt und das Logitech Logo sind Marken oder eingetragene Marken von Logitech Europe SA und/oder deren Tochtergesellschaften in den USA und anderen Ländern.

Logitech  
7600 Gateway Blvd.  
Newark, CA 94560- 9998  
USA

NASDAQ: LOGI

Das vollständige Logitech  
for Business Sortiment  
finden Sie auf  
[Logitech.com/business](https://www.logitech.com/business)