

A photograph of three diverse professionals sitting on a light-colored sofa in a modern office lounge. On the left, a Black man with short hair, wearing a colorful patterned jacket over a white shirt, looks towards the center. In the middle, a woman with long braids, wearing glasses and a tan sleeveless dress, is gesturing with her hands while speaking. On the right, a man with a beard and short hair, wearing a dark jacket over a grey shirt, looks towards the woman. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible, looking towards the group. A small round white table in front of them holds a potted plant, a stack of books, and a pink bowl with two pink eggs. Large windows in the background show a city skyline.

Jahresbericht
2026

Die Arbeitsplatz- Gleichung

Erweitern Sie die Möglichkeiten, indem Sie
Menschen, Raum und Technologie vereinen

logitech®



Inhalt

EINFÜHRUNG

- Mehr als nur ein Arbeitsplatz 3
- Über die Studie 4
- Die Bewertung zur Arbeitsplatzgleichung 4

TEIL EINS: Das Problem

- Der Zweck des Arbeitsplatzes wandelt sich weiter 6
- Wer ist für die Arbeitsplatzzerfahrung (WX) verantwortlich? 7
- Der Millionen-Dollar-Designfehler 8

TEIL ZWEI: Die Lösung

- Ablauf beginnt dort, wo Reibung endet 10
- Auf Einfachheit ausgelegt 11
- Zweck vor Präsenz 12
- Fokus auf wichtige Daten 13

TEIL DREI: Der Weg nach vorne

- Verwandeln Sie Erkenntnisse in kontinuierliches Handeln 15
- Von fragmentierten Silos zu fortschrittlichen Abläufen 16
- Lösen Sie Ihre Arbeitsplatzgleichung 18

ANHANG: Methodik und regionale Daten

3

3

4

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

18

19

Mehr als nur ein Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz liegt dem Tag zugrunde, ruhig und beständig, und prägt Produktivität, Kosten, Talente und Wohlbefinden.

Doch viele sehen ihn nur in Einzelteilen. Personalabteilungen verwalten Mitarbeiter, Immobilienabteilungen verwalten Räume, IT-Abteilungen verwalten Technologie. Drei Silos. Drei Budgets. Drei Strategien, die selten miteinander kommunizieren.

Logitech hat sich zum Ziel gesetzt zu messen, was passiert, wenn diese drei Elemente stattdessen nahtlos als System zusammenarbeiten. Um ganzheitlich zu betrachten, woraus ein leistungsfähiger Arbeitsplatz besteht, wie er betrieben wird und wie seine Wirkung maximiert werden kann. Denn wenn Menschen, Raum und Technologie aufeinander abgestimmt sind, vervielfacht sich die Leistung.

Wir haben 1.700 Entscheidungsträger im Bereich Arbeitsplatz Erfahrung (WX) in 11 Märkten befragt, und die Daten zeigten eine Diskrepanz zwischen dem vom Arbeitsplatz erwarteten Geschäftswert und dem Return on Investment (ROI).

Führungskräfte glauben, dass eine starke Arbeitsplatz Erfahrung zu Ergebnissen wie verbesserter Zusammenarbeit und Produktivität führt. Technologieprobleme, inkonsistente Setups und mangelhafter Support sorgen jedoch für Reibungsverluste.

Das Ergebnis? Mehr als 9 von 10 Führungskräften (94 %) geben an, dass die WX zu irgendeinem Zeitpunkt die Arbeit und das Unternehmen nicht unterstützt hat.

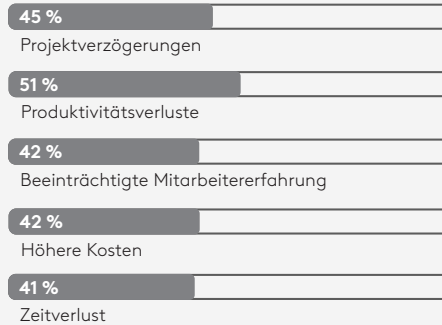
Die Daten deuten darauf hin, dass die leistungstärksten Arbeitsplätze nicht nur in Menschen, Raum oder Technologie investieren. Sie investieren in die Schnittstellen – dort, wo diese drei Kräfte aufeinandertreffen, sich ausrichten und gegenseitig verstärken.

Wenn Technologie Reibungsverluste beseitigt, arbeiten Menschen freier zusammen. Wenn Räume gezielt gestaltet sind, tritt die Technologie in den Hintergrund. Wenn sich Mitarbeiter unterstützt fühlen, bringen sie in jeden Raum, den sie betreten, ein Gefühl von Zielstrebigkeit ein.

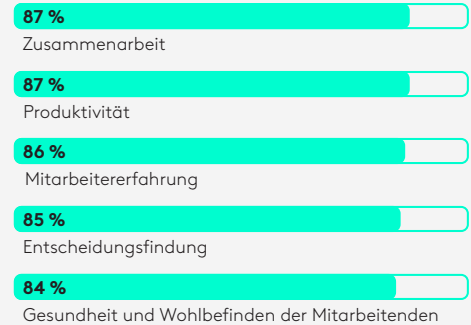
Dies ist der Multiplikatoreffekt. Und er liegt direkt vor unseren Augen.



WO SICH MÄNGEL BEI DER WX BEMERKBAR MACHEN



WICHTIGSTE VERBESSERUNGEN DURCH EINE STARKE WX



27 %

Nur 27 % der Unternehmen **betrachten die Arbeitsplatz Erfahrung als zentrale Geschäftsstrategie**, trotz ihres offensichtlichen Einflusses.

F: Inwieweit glauben Sie, dass eine starke Arbeitsplatz Erfahrung zu Verbesserungen in den folgenden Bereichen führt? Basis=1.700 (Alle Befragten)

Die gezeigten Werte sind die Top-2-Box auf einer 5-Punkte-Skala: 5 – In hohem Maße, 4, 3, 2, 1 – Überhaupt nicht

F: Wenn Sie an das letzte Mal denken, als die Arbeitsplatz Erfahrung die Arbeit in Ihrem Unternehmen nicht unterstützt hat: Was hat das gekostet? Alle zutreffenden Antworten auswählen Basis=1.700 (Alle Befragten)

F: Inwieweit werden Entscheidungen zur Arbeitsplatz Erfahrung als zentrale Geschäftsstrategie im Vergleich zu einer operativen Funktion behandelt?

Basis=1.700 (Alle Befragten)

Über die Studie

Wir haben The Harris Poll damit beauftragt, Entscheidungsträger im Bereich Arbeitsplatz Erfahrung in Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern zu befragen. Die 1.700 Befragten waren Führungskräfte in vier Schlüsselrollen: Arbeitsplatz Erfahrung (375), Immobilien/Einrichtungen (441), IT (442) und Personalwesen (442) in 11 Märkten: Kanada, Frankreich, Deutschland, Indien, Japan, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Die Umfrage wurde vom 13. Mai bis zum 4. Juni 2026 durchgeführt. Die Rohdaten wurden nicht gewichtet. [Siehe die vollständige Methodik-Erklärung](#) im Anhang.

Die Bewertung zur Arbeitsplatzgleichung

Auf der Grundlage der Daten haben wir vier Stufen der organisatorischen Reife identifiziert, die Messung, operative Abläufe und Strategie zu einem Leistungsmultiplikator verknüpfen.

Die Stufen der organisatorischen Reife sind:

- 1. Fragmentiert:** Teams arbeiten in Silos und reagieren eher (18 % der Befragten).
- 2. Abgestimmt:** Teams und Signale (Feedback, Nutzung, Leistung und andere Daten) beginnen sich zu vernetzen (45 %).
- 3. Optimiert:** Messung, Governance und Konsistenz sind stärker ausgeprägt (27 %).
- 4. Fortschrittlich:** Es liegt ein proaktives, messbares, sich kontinuierlich verbesserndes System vor (9 %).

Unternehmen können die [Bewertung zur Arbeitsplatzgleichung](#) durchführen, um einen Ausgangspunkt zu identifizieren und sich auf spezifische Lücken zu konzentrieren, um aufzusteigen. Wenn Unternehmen reifer werden, ist es wahrscheinlicher, dass sie Signale verknüpfen, den ROI nachweisen, Technologie früher einbeziehen, Standards für alle Arbeitsbereiche festlegen und Komplexität reduzieren.

FRAGEN, DIE WIR BEI DER ENTWICKLUNG DER BEWERTUNG GESTELLT HABEN

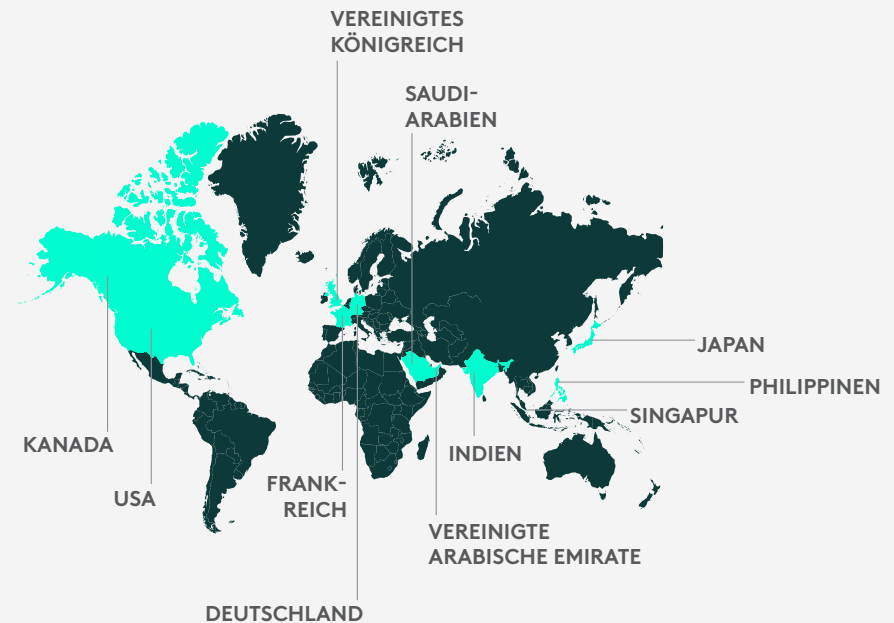
- **Messung:** Kann das Unternehmen Signale verknüpfen und den ROI nachweisen?
- **Betriebsabläufe:** Kann die Organisation eine konsistente, reibungsärmere Arbeitsplatz Erfahrung bieten?
- **Strategie:** Wird die Arbeitsplatz Erfahrung proaktiv geplant, mit Standards und frühzeitiger Einbindung von Technologie?

Über die Recherche

Globale Umfrage unter Entscheidungsträgern im Bereich Arbeitsplatz Erfahrung aus den Bereichen IT (442), Personalwesen (442), Immobilienmanagement (441) und Arbeitsplatz Erfahrung (375)

11
Märkte

1.700
Entscheidungsträger



TEIL EINS:

Das Problem

Der Zweck des Arbeitsplatzes wandelt sich weiter

Wir befinden uns inmitten einer monumentalen Entwicklung unserer Arbeitsweise, und die Räume, die heute funktionieren, sind möglicherweise nicht die, die wir morgen benötigen. Mitarbeiter möchten überall produktiv sein, in jeder Umgebung, ob remote, vor Ort oder in einer Mischform, und diese Erwartungen entwickeln sich ständig weiter. Die eigentliche Frage für WX-Führungskräfte ist, ob ihre Räume und Technologien für das gerüstet sind, was als Nächstes kommt.

Diese sich entwickelnden Arbeitsplätze prägen nicht nur, wie Menschen ihre Arbeit erledigen, sondern auch, wie sie sich fühlen.

Um kontinuierliche Veränderungen zu unterstützen, müssen Raum und Technologie agil sein. Wenn Menschen, Raum und Technologie so konzipiert sind, dass sie zusammenarbeiten, wertet der Arbeitsplatz das auf, was Menschen leisten können.

Für WX-Führungskräfte ist dies eine Gelegenheit, eine Vorreiterrolle einzunehmen, oder sie riskieren, den Anschluss zu verlieren. Die richtigen Bedingungen schärfen den Fokus, bringen Menschen einander näher, egal ob sie am selben Tisch oder vor dem Bildschirm sitzen, und geben Ideen Raum, sich zu entfalten.



Wird Ihre Arbeit durch den Raum, in dem Sie sich befinden, unterstützt? Wird sie durch die Vorteile unterstützt, die Sie haben? Durch die bereitgestellten Annehmlichkeiten? Durch die Werkzeuge, ob digital oder physisch?

LEITER FÜR EINRICHTUNGEN/DESIGNSTANDARDS

Es wird erwartet, dass sich der Grund, warum Menschen in ein Büro kommen, verlagern wird

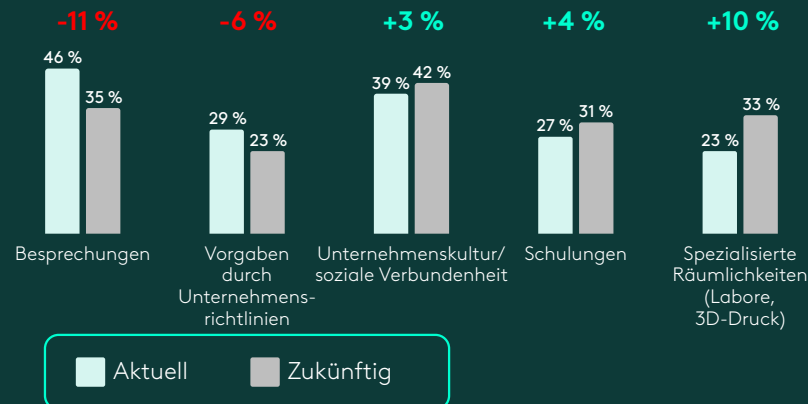
Die Erfahrungen, die den Büroalltag definieren, entwickeln sich weiter. Zusammenarbeit wird bleiben, aber in den nächsten Jahren erwarten WX-Führungskräfte, dass sich der physische Arbeitsplatz mit neuen Prioritäten verändern wird.

Nennenswerte Verschiebungen bei den Hauptgründen, warum Mitarbeiter vor Ort erscheinen

(heute im Vergleich zu den Erwartungen in drei Jahren)

- **Weg von:** Besprechungen (-11 Prozentpunkte)
- **Hin zu:** Spezialisierte Räume (+10 Punkte)
- **Hin zu:** Praktische Schulungen (+4 Punkte)

Hauptgründe, warum Mitarbeiter vor Ort erscheinen



F: Wenn Sie an die physischen Büros Ihres Unternehmens denken, was sind die Hauptgründe, warum Mitarbeiter heute vor Ort erscheinen? Bis zu 3 auswählen. Basis=1.694 (Nicht vollständig remote)

F.: Was sollten in drei Jahren die Hauptgründe dafür sein, dass Mitarbeiter vor Ort erscheinen? Bis zu 3 auswählen. Basis=1.700 (Alle Befragten)



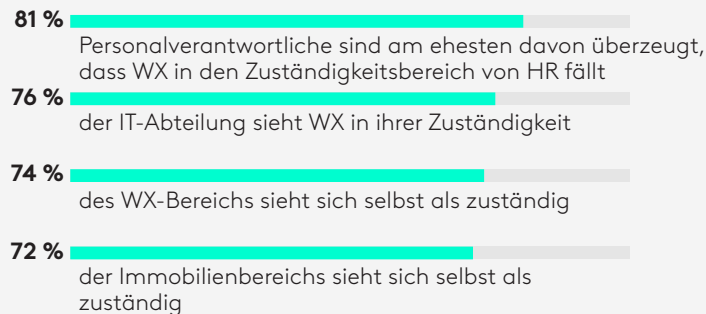
Wer ist für die Arbeitsplatz Erfahrung (Workplace Experience, WX) verantwortlich? Alle und keiner.

Menschen, Raum und Technologie können nur dann zusammenarbeiten, wenn dies auch die Teams tun, die dahinterstehen. Wenn diese Teams an einem Strang ziehen, funktioniert der Arbeitsplatz, und der Beweis zeigt sich in einer verbesserten Zusammenarbeit und Mitarbeitererfahrung. Wenn dies nicht der Fall ist, wird WX in Einzelteilen verwaltet und geplant, und die Ergebnisse sind deutlich geringer.

Wir haben eine Diskrepanz zwischen den Prioritäten der WX-Entscheidungsträger und deren Umsetzung festgestellt.

Die funktionsübergreifende Zusammenarbeit ist nicht das Einzige, was fehlt. Es gibt keinen Konsens zwischen den verschiedenen Rollen über die Zuständigkeit.

Fragt man die Führungskräfte, wer die klarste tägliche Entscheidungsbefugnis für WX-Entscheidungen hat, verweist die Mehrheit auf ihre eigene Funktion:



Prioritäten vs. Umsetzung

87 % geben an, dass die Zusammenarbeit zwischen IT, Personalwesen und Immobilien/ Gebäudemanagement sehr oder extrem wichtig für die Verbesserung der WX ist.

Nur 34 % geben an, dass eine einheitliche WX-Funktion die gemeinsame Roadmap für Investitionsentscheidungen am Arbeitsplatz verantwortet.

Vollständige Aufschlüsselung der Antworten: Wer hat in Ihrem Unternehmen die klarste tägliche Entscheidungsbefugnis für die Arbeitsplatz Erfahrung?

Entscheidungs-befugnis

		Rolle des Befragten			
		Personalwesen	IT/AV	Arbeitsplatz Erfahrung	Immobilien/ Facility Management
Entscheidungs-befugnis	GESAMT				
	Personalwesen	57 %	81 %	51 %	53 %
	IT/AV	47 %	38 %	76 %	43 %
	Arbeitsplatz Erfahrung	45 %	31 %	40 %	74 %
	Immobilien/ Facility Management	38 %	16 %	19 %	47 %
	Betriebsabläufe	36 %	33 %	40 %	38 %
	Finanzen	21 %	22 %	24 %	15 %
	Unternehmensführung	43 %	44 %	56 %	38 %

F: Welche Funktion(en) in Ihrem Unternehmen verfügen derzeit über die klarste Entscheidungsbefugnis für die tägliche Arbeitsplatz Erfahrung? Alle zutreffenden Antworten auswählen

Wenn jeder einen Teil besitzt, ist niemand für das Problem verantwortlich. Bei fragmentierter WX-Verantwortung fallen Probleme zwangsläufig durch das Raster. Die Reibungsverluste beeinträchtigen sowohl den Arbeitsablauf als auch die Teams, die das Erlebnis gestalten.

Der Millionen-Dollar-Designfehler: Zu späte Einbindung von IT/AV



Die Designlücke

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes für ein gehobenes Erlebnis erfordert eine proaktive Planung. Dennoch binden nur 1 von 4 WX-Führungskräften (24 %) IT und AV ein, bevor die Raumplanung beginnt. Das bedeutet, dass die meisten Unternehmen das Büro gestalten, ohne an die Technologie zu denken, die die dort arbeitenden Menschen unterstützen muss. Unternehmen enden mit Arbeitsplätzen, bei denen die Designabsicht und das Mitarbeitererlebnis nicht übereinstimmen.

Funktionsübergreifende Verantwortung

Funktionsübergreifende Ausschüsse schaffen zudem einen Vorteil bei der WX-Reife. Diese Ausschüsse sind nicht nur in der Theorie aufeinander abgestimmt. Sie berichten mit höherer

Wahrscheinlichkeit von Verhaltensweisen, die die Arbeitsplatz Erfahrung in der Praxis funktionieren lassen: frühere Einbindung von IT/AV, stärker integrierte Messungen, aussagekräftigere ROI-Daten und weniger häufige technologische Reibungspunkte.

Signale für funktionsübergreifende WX-Verantwortung:

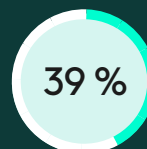
- **Zuversicht in den WX-Erfolg:** +5 Prozentpunkte
- **Vorausschauende Wartungspraktiken:** +9 Punkte
- **Die richtigen ROI-Daten:** +5 Punkte
- **Verringerte Häufigkeit von technischer Reibung:** -9 Punkte

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsplatzreife nicht nur davon abhängt, wer für WX verantwortlich ist, sondern wie diese Funktionen zusammenarbeiten.

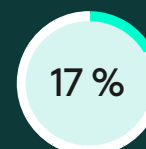
In welcher Phase werden IT- und/oder AV-Teams typischerweise einbezogen, wenn neue Projekte zur Umgestaltung von Büros, Konferenzräumen oder Arbeitsplätzen geplant werden?



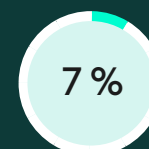
Bevor die Raumplanung beginnt



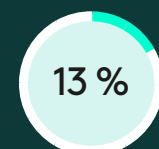
Nach den ersten Konzepten, aber vor den endgültigen Entwürfen



Nachdem die Pläne weitgehend fertiggestellt sind



Während Installation



Je nach Projekt unterschiedlich

TEIL ZWEI:

Die Lösung

Ablauf beginnt dort, wo Reibung endet

Reibung ist der Erzfeind des Arbeitsflusses. Wenn Systeme aufeinander abgestimmt sind, läuft die Arbeit einfach. Wenn sie sich wehrt, gehen die Kosten weit über den Raum hinaus, in dem sie entstanden sind.

WX-Ausfälle führen zu echten geschäftlichen Kosten durch:

- Verlangsamung von Meetings
- Schaffung von Support-Aufwand
- Unterbrechung der Zusammenarbeit
- Erzeugung von Misstrauen bei Mitarbeitern

Unsere Daten zeigen, dass diese Ausfälle häufig vorkommen.

Lösung:

Reibung ist eine Designentscheidung, keine unvermeidliche Tatsache. Quantifizieren Sie die Reibungskosten in Ihrem Unternehmen und erstellen Sie den Business Case für eine Abstimmung, indem Sie Investitionen in den Arbeitsplatz mit messbaren Ergebnissen verknüpfen. Diese beinhalten:

1. Erstellung einer **Reibungskarte**:

Identifizieren Sie, wo Mitarbeiter Zeit verlieren, etwa beim Starten eines Meetings, bei Audio/Video, der Raumbuchung, der Geräteverbindung, der Raumverfügbarkeit, der Meeting-Gerechtigkeit oder bei komplexen Setups.

2. Gestaltung von Räumen ohne zusätzlichen Aufwand: Arbeitsbereiche sollten **sowohl Teilnehmer vor Ort als auch remote unterstützen**, ohne dass Mitarbeiter die Erfahrung selbst beheben müssen.

3. IT-Signale als Signale für den Arbeitsplatz nutzen: Betrachten Sie die Häufigkeit technischer Probleme, das Ticketvolumen, die Geräteleistung und Verzögerungen beim Meeting-Start als **Kennzahlen für die Arbeitsplatzzerfahrung** – nicht nur als IT-Kennzahlen.



Wenn ich auch nur ein bisschen Reibung beseitigen kann, zahlt sich das für das Unternehmen noch mehr aus, als die neuesten und besten Tools zu haben.

PERSONAL-/MITARBEITERERFAHRUNGSLEITER



Technische Probleme

71 %

geben an, dass Mitarbeiter zumindest gelegentlich auf technische Probleme stoßen, wobei 30 % berichten, dass dies häufig oder sehr häufig der Fall ist

Produktivitätsverlust

94 %

geben an, dass Probleme mit der WX mindestens einen geschäftlichen Kostenfaktor verursacht haben; 51 % nennen dabei Produktivitätsverluste

Zeitverlust

16+
Minuten

30 % berichten von einem Verlust von 16+ Minuten pro Person, wenn ein technisches Problem bei einer Besprechung auftritt (der mittlere Verlust beträgt 12,2 Minuten)

Datenlücken

58 %

sind zuversichtlich, über die richtigen ROI-Daten zu verfügen, um Investitionen in die Arbeitsplatzzerfahrung und in Technologien zu rechtfertigen

Auf Einfachheit ausgelegt

Bei der Bewertung von Arbeitsplatztechnologie gehören Benutzerfreundlichkeit (82 %) und die Reduzierung von Reibungsverlusten (77 %) zu den obersten Prioritäten. Diese Designentscheidungen unterscheiden die Unternehmen, die die Nase vorn haben.

Konsistenz ist der Schlüssel zur Gewährleistung erfolgreicher Erfahrungen in großem Maßstab. Mitarbeiter unterscheiden nicht zwischen Gebäuden, Besprechungsräumen oder Geräten. Sie erwarten, dass die Technologie am gesamten Arbeitsplatz auf die gleiche Weise funktioniert.

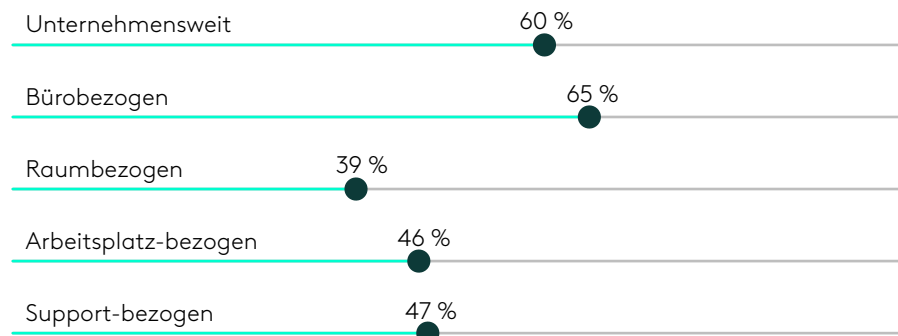
Die Standardisierung über alle Erfahrungen hinweg erfordert integrierte Prinzipien. Organisationen haben jedoch in diesem Bereich Schwierigkeiten: Während 65 % über Standards auf Büroebene verfügen, weiten weniger als 50 % diese Standards auf andere Schlüsselbereiche aus.

Lösung:

Um einen reibungslosen Arbeitsplatz zu schaffen, muss Einfachheit in Unternehmensstandards integriert werden, vom einzelnen Schreibtisch bis hin zu großen Konferenzräumen und allem dazwischen. Diese beinhalten:

1. Schaffung **konsistenter Erlebnisse** über Home-Office-Setups, Räume, Etagen und Standorte hinweg.
2. Priorisierung von **Technologie, die einfach** zu implementieren, zu verwenden, zu verwalten und zu skalieren ist, damit sich die Mitarbeiter auf ihre Arbeit konzentrieren können, statt auf die Fehlerbehebung.
3. Sicherstellen, dass Layouts, Standards und Tools **flexibel auf Nutzung** und Feedback reagieren können.

Über welche Standards für Arbeitsplatztechnologie oder die Arbeitsplatz Erfahrung verfügt Ihr Unternehmen derzeit?



TYPISCHES BEISPIEL

Für die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB), ein nationales Eisenbahnunternehmen mit 35.500 Mitarbeitern, ist eine effektive Zusammenarbeit über Standorte und Geschäftsbereiche hinweg unerlässlich. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, implementierte die SBB gemeinsam mit Logitech und dem AV-Integrator Auviso ein nutzungsbasiertes Room-as-a-Service-Modell, bei dem Besprechungsräume als laufender Service und nicht als einmalige Investition behandelt werden.² Dies führte zu:

- Haben 600 Besprechungsräumen ohne komplexe Investitionsentscheidungen modernisiert.
- Haben die Einführung zwei Jahre vor dem Zeitplan abgeschlossen.
- Haben sichergestellt, dass die Räume standardisiert, einfach zu bedienen und immer auf dem neuesten Stand sind.
- Heute haben die Mitarbeiter eine konsistente Erfahrung, wo immer sie arbeiten, während das Unternehmen die Arbeitsplatzverwaltung vereinfacht hat.

[Lesen Sie hier die vollständige Fallstudie.](#)

Ausweitung der WX-Strategie auf den Schreibtisch

Wenn persönliche Arbeitsplatz-Tools nicht verwaltet werden, überlässt man Sicherheit und Leistung dem Zufall.

4 von 5

WX-Führungskräfte sagen, dass hochwertige persönliche Peripheriegeräte die tägliche Produktivität der Mitarbeiter im gesamten Unternehmen direkt steigern.

43 %
sind stark
besorgt



73 %
sind zumindest
mäßig besorgt



über Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit Peripheriegeräten und persönlicher Ausrüstung, die für die Arbeit verwendet wird.

Zweck vor Präsenz

Auch wenn die Menschen ihre Arbeitsweise ändern, bleiben Erfahrungen im Büro wichtig.

Fast 9 von 10 Führungskräften (89 %) sind sich einig, dass die Büroumgebung Erfahrungen bietet, die Mitarbeiter nirgendwo anders bekommen können.

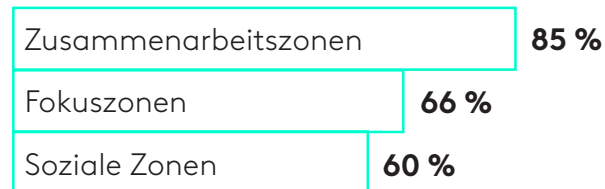
Es überrascht nicht, dass die Neugestaltung von Kollaborationszonen oberste Priorität hat. Aber Konzentration ist nach wie vor wichtig, und die tägliche Produktivität hängt von der gesamten Umgebung ab, von der Technik im Konferenzraum über die Luftqualität bis hin zu persönlichen Peripheriegeräten.

Lösung:

Da sich der Arbeitsplatz von einer Standortrichtlinie zu einer Leistungsstrategie wandelt, muss das Gespräch neu darauf ausgerichtet werden, wie Raum und Technologie die zu erledigende Arbeit am besten unterstützen können. Diese beinhalten:

1. Zuordnung von Büroflächen zu **Prioritätsmomenten**: Ermitteln Sie, ob die aktuellen Räumlichkeiten die Momente unterstützen, für die die Mitarbeiter ins Büro kommen.
2. Überprüfung von „**verschwendeter Präsenz**“: Suchen Sie nach Aktivitäten, die nicht davon profitieren, an einem bestimmten Arbeitsplatz ausgeführt zu werden.
3. Gestaltung für Vertrauen, nicht nur für Anwesenheit: Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter verstehen, **warum persönliche Anwesenheit gefordert wird** und wie das Unternehmen diese Erfahrung verbessert.

Bürozonen mit Priorität bei der Neugestaltung

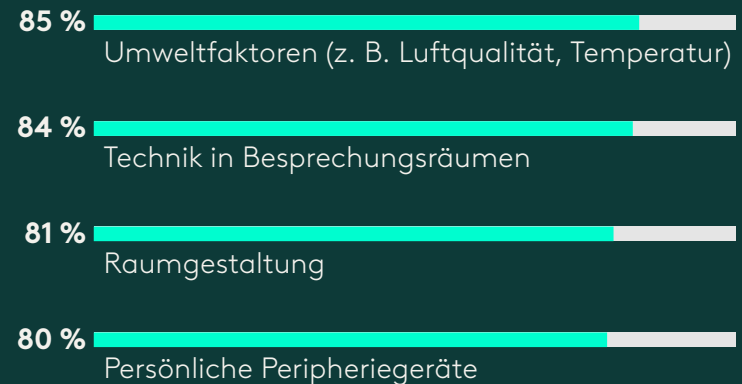


Basis = 697 (die 41 %, die eine Neugestaltung priorisieren)

TYPISCHES BEISPIEL

Ein Biotech-Unternehmen stellte fest, dass die nicht zugewiesenen Arbeitsplätze in seiner Zentrale in San Francisco eher „passiv“ durch persönliche Gegenstände als durch Personen belegt waren. Daher wurden spezielle Lagerbereiche eingerichtet, um Arbeitsplätze freizugeben und Erweiterungskosten in Höhe von 13 Mio. \$ pro Jahr zu vermeiden.³

Arbeitsplatzelemente mit dem größten Einfluss auf die tägliche Produktivität



Fokus auf wichtige Daten

Ein Arbeitsplatz wird nur dann besser, wenn man feststellen kann, ob er funktioniert. Unsere Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass viele Führungskräfte kein ausreichend klares Bild haben, um handeln zu können, auch wenn sie glauben, dass WX die Geschäftsergebnisse verbessert.

Im Durchschnitt stoßen Führungskräfte auf drei Hindernisse, um die benötigten Erkenntnisse über den Arbeitsplatz zu gewinnen, die von Budgetbeschränkungen (40 %) und begrenzten Nutzungsdaten (31 %) bis hin zu mangelnder Interoperabilität (27 %) reichen. Dies deutet darauf hin, dass Führungskräfte immer noch Schwierigkeiten haben, Daten zu sammeln und sie in umsetzbare Erkenntnisse umzuwandeln.

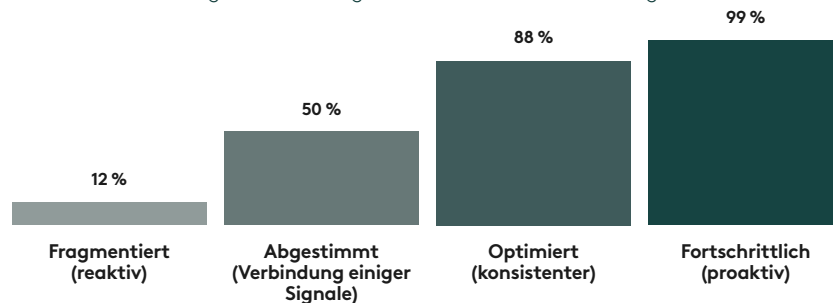
Ohne Messung treffen Führungskräfte Entscheidungen auf der Grundlage von Annahmen statt auf der Grundlage von Beweisen.

9/10

Mehr als 9 von 10 WX-Führungskräften sind sich einig, dass das klarste Bild von Arbeitsplatzgesundheit und ROI die Kombination aus dem Befinden der Mitarbeiter, ihrer Bewegung durch den Raum und der Funktionsweise der Technologie ist. Doch nur 58 % der Führungskräfte glauben, dass sie über die richtigen ROI-Daten verfügen, um WX-Investitionen zu rechtfertigen.

Beleg für die Bewertung der Arbeitsplatzgleichung

Der Anteil der Führungskräfte, die angeben, über ROI-Daten zu verfügen:



Lösung:

Der zukunftsfähige Arbeitsplatz priorisiert die Datenerfassung und -abstimmung über Mitarbeiterfeedback, Raumnutzung und Technologieleistung hinweg. Diese beinhalten:

1. Die Messfrage definieren, bevor Datenquellen hinzugefügt werden.
2. Passive Signale mit menschlichen Signalen kombinieren: Die Auslastung zeigt, was die Leute tun; Feedback hilft zu erklären, warum.
3. Priorisierung grundlegender KI-gestützter Raumoptimierung, Geräteüberwachung, Problemvorhersage und intelligenterer Unterstützung.

Datenquellen zum Verständnis von WX

Mitarbeiterbefragungen

62 %

Netzwerk- oder Gerätedaten

49 %

Manuelle Beobachtung

40 %

Buchungsdaten

36 %

Ausweisdaten

34 %

Belegungssensoren

32 %

Umgebungssensoren

31 %

Kamerabasierte Zählung

25 %

Wird derzeit nicht gemessen, soll aber gemessen werden

Chancengleichheit bei Meetings: **33 %**
Raumnutzung: **28 %**
Mitarbeiterergebnisse: **27 %**
Zusammenarbeit: **27 %**
IT-Belastung: **27 %**

Mitarbeiterbefragungen sind die wichtigste Datenquelle, die Unternehmen nutzen, um WX zu verstehen (62 %). Befragungen sind wertvoll, erfassen aber nur die Stimmung. Signale, die aus dem Raum selbst gewonnen werden, liefern eine objektive Einschätzung, die eine Befragung nicht bieten kann.

Wichtigster Einflussfaktor, begrenzte Nutzung

Umgebungsfaktoren (z. B. Luftqualität, Temperatur) wurden als wichtigstes Element oder Werkzeug am Arbeitsplatz eingestuft, das die tägliche Produktivität eines Mitarbeiters beeinflusst (85 %), aber weniger als ein Drittel (31 %) der Unternehmen nutzt Umgebungssensoren.

TEIL DREI:

Der Weg nach vorne

Erkenntnisse in kontinuierliches Handeln umsetzen

Die verpasste Chance

Die besten Arbeitsplätze verbessern sich kontinuierlich. Die Architektur eines Arbeitsplatzsystems, das immer besser wird, erfordert die Verknüpfung von Messung, Betrieb und Strategie. Doch unsere Daten zeigen, dass die meisten Unternehmen diese Chance noch nicht ergriffen haben.

- Nur 32 % der WX-Führungskräfte aktualisieren Büro-Layouts oder Technologiestandards kontinuierlich auf der Grundlage von Nutzungsdaten.
- Die meisten (54 %) nehmen stattdessen planmäßige Aktualisierungen vor.

Planmäßige Aktualisierungen eignen sich hervorragend für Fortschrittsberichte. Doch adaptive Systeme, die auf der Grundlage realer Bedingungen ständig optimieren, bringen den Arbeitsplatz voran.

Gestaltung für das, was als Nächstes kommt

Wenn Sie ein System entwerfen, das sich proaktiv anpasst, können Sie Probleme abwenden, bevor sie auftreten, anstatt auf das zu reagieren, was bereits defekt ist. Nutzen Sie Arbeitsplatzdaten, um Layouts, Technologiestandards und Supportmodelle im Laufe der Zeit anzupassen. Operative KI macht dies praktikabel und hält bereits Einzug in das Arbeitsplatzsystem:

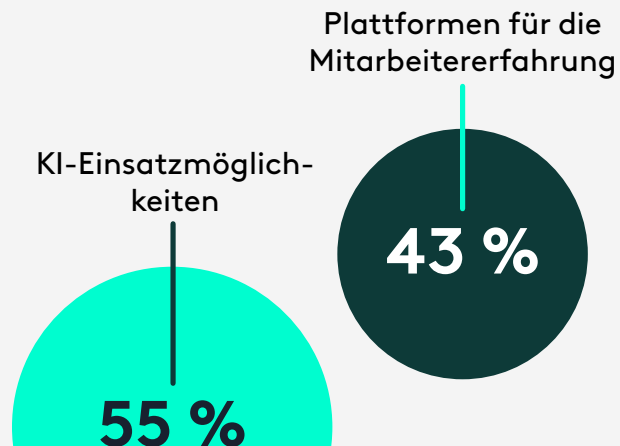
- Mehr als die Hälfte der WX-Führungskräfte nutzt KI für Warnmeldungen (62 %), vorausschauende Wartung (57 %) sowie Raumoptimierung/Arbeitsplatzplanung (54 %).
- Führungskräfte sehen reichlich Gelegenheit, wobei die KI-Unterstützung in den nächsten zwei Jahren bei den Investitionsprioritäten an erster Stelle steht.

Kontinuierliche Optimierung entwickelt sich zu einem entscheidenden Merkmal der Arbeitsplatzreife. Das Vertrauen in Entscheidungen am Arbeitsplatz (97 %) ist bereits hoch, aber die Fähigkeiten, diese Entscheidungen zu messen, anzupassen und zu verbessern, müssen aufholen.

TYPISCHES BEISPIEL

Eines der größten Bankinstitute sparte 2 Millionen US-Dollar pro Jahr bei der Reinigung und senkte die Energiekosten um 30 %, indem es den Gebäudebetrieb an die tatsächliche Belegung anpasste.⁴

Wo WX-Führungskräfte in den nächsten zwei Jahren investieren wollen



Von fragmentiert Silos zu fortschrittlichem Fluss

Für Unternehmen, die wissen, dass die Arbeitsplatzzerfahrung nicht so gut funktioniert, wie sie sollte, hängt der Weg nach vorne von der Reife ab: was zu beheben, was zu verbinden und was zu skalieren ist. Während Unternehmen die [The Workplace Equation Assessment](#) durchlaufen, werden Arbeitsplatzsysteme vernetzter, messbarer und proaktiver. Die Gewinne sind kumulativ.

TYPISCHES BEISPIEL

Mars, ein globaler Fertigungsriese mit 3.700 Kollaborationsräumen weltweit, standardisierte die Hardware für bestimmte Raumgrößen und zentralisierte die Geräteüberwachung mit Fernverwaltung. Das Ergebnis war eine 70%ige Verringerung der durchschnittlichen Reparaturzeit (MTTR).⁵

[Sehen Sie sich das Video-Interview hier an.](#)

Wo Unternehmen heute stehen

Der Unterschied zwischen fragmentierten Organisationen und fortschrittlichen Organisationen besteht nicht darin, mehr Tools hinzuzufügen; es geht darum, den Arbeitsplatz einfacher zu betreiben und leichter nutzbar zu machen.

Fragmentiert

18 % der Unternehmen

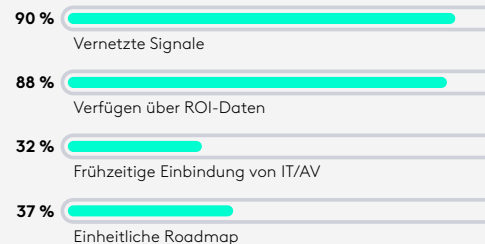
Entscheidungsträger im Bereich WX erfassen zwar bestimmte Signale aus der Arbeitsumgebung, doch die Daten verbleiben in Datensilos. Ohne einen vernetzten Blick auf die Arbeitsumgebung verbringen Teams den Großteil ihrer Zeit damit, auf Probleme zu reagieren, die behoben werden müssen.



Optimiert

27 % der Unternehmen

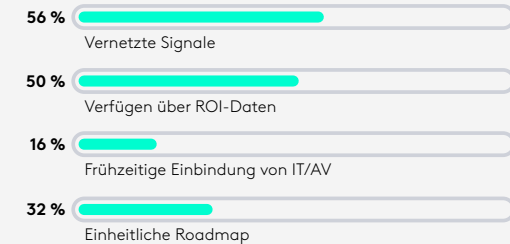
Führende Unternehmen im Bereich WX haben die Kernelemente ihres Arbeitsplatzsystems erfolgreich miteinander vernetzt. Messung, Governance und Standards wirken zusammen, um Reibungsverluste zu verringern und konsistentere Erlebnisse zu fördern.



Abgestimmt

45 % der Unternehmen

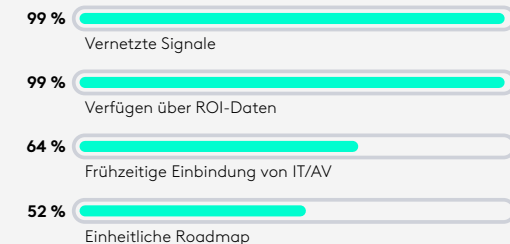
Funktionsübergreifende Teams beginnen, zusammenzuarbeiten und Daten über verschiedene Bereiche hinweg zu verknüpfen. Die Zusammenarbeit erfolgt eher punktuell als fest integriert in die täglichen Abläufe.



Fortgeschritten

9 % der Unternehmen

WX-Verantwortliche messen und optimieren kontinuierlich und setzen intelligente Automatisierung ein. Sie können Reibungspunkte proaktiv beseitigen, Probleme vorhersehen und sich an veränderte Arbeitsbedingungen und Anforderungen anpassen.



Wählen Sie Ihren nächsten Schritt

Der nächste Schritt hängt davon ab, wo Ihr Unternehmen heute steht. Die Stärkung des Arbeitsplatzes erfolgt in Phasen:

- Organisationen mit geringerem Reifegrad müssen die Grundlagen stabilisieren.
- Organisationen mit mittlerem Reifegrad müssen Teams, Daten und Entscheidungen vernetzen.
- Organisationen mit höherem Reifegrad müssen optimieren, automatisieren und skalieren, was funktioniert.

Ihr Unternehmen passt möglicherweise nicht genau in eine Kategorie – und das ist normal. Die meisten Unternehmen zeigen Stärken in einigen Bereichen, während sie andere noch entwickeln. Nutzen Sie diese Phasen als Leitfaden, nicht als starres Rahmenwerk, um zu identifizieren, wo gezielte Maßnahmen die größte Wirkung erzielen werden.



1

FRAGMENTIERT

Grundlagen anheben

- ✓ Definieren Sie Verantwortlichkeiten.
- ✓ Legen Sie Mindeststandards für Technologie fest.
- ✓ Beginnen Sie mit der ROI-Messung.
- ✓ Beziehen Sie IT/AV früher in die Planung ein.

2

ABGESTIMMT

Betriebsmodell vernetzen

- ✓ Wechseln Sie von informeller Zusammenarbeit zu gemeinsamer Governance.
- ✓ Stärken Sie die funktionsübergreifende Planung.
- ✓ Verknüpfen Sie HR-, IT- und Raumdaten.
- ✓ Erstellen Sie eine wiederholbare Entscheidungsmatrix.

3

OPTIMIERT

Arbeitsplatzabläufe verfeinern

- ✓ Erstellen Sie Reibungskarten.
- ✓ Erweitern Sie die kontinuierliche Optimierung.
- ✓ Messen Sie nicht erreichte Ergebnisse.
- ✓ Standardisieren Sie Raum- und Gerät-Erfahrungen.

4

FORTSCHRITTLICH

Intelligente Systeme skalieren

- ✓ Nutzen Sie KI, um Signale zu überwachen und Räume zu planen.
- ✓ Implementieren Sie vorausschauende Wartung.
- ✓ Automatisieren Sie den Support, um den Arbeitsplatz einfacher zu betreiben.
- ✓ Standards intelligent skalieren.

Lösen Sie Ihre Arbeitsplatzgleichung

Der Arbeitsplatz ist niemals neutral. Er hält Ihre Mitarbeiter entweder zurück oder verstärkt das, wozu sie fähig sind.

Die Arbeitsplätze, die verstärken, sind diejenigen, die zielgerichtet aufgebaut sind. Sie sind intentional und messbar, vernetzt statt isoliert und konsistent für jeden Mitarbeiter, wo und wie auch immer er arbeitet.

Wie gut Umgebung, Technologie, Werkzeuge und physischer Raum zusammenwirken, hängt davon ab, wie gut die dahinterstehenden Teams aufeinander abgestimmt sind und die Verantwortung für die WX teilen. Wenn diese Teile zusammenwirken, wird die Arbeitsplatz Erfahrung zu einer geschäftlichen Fähigkeit, die echte Ergebnisse vorantreibt.

Das Gebot der Stunde ist es, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der immer besser wird.

Und besser bedeutet nicht komplizierter. Die führenden Unternehmen schaffen Arbeitsplätze, die sich proaktiv anpassen, Reibungsverluste beseitigen und den Mitarbeitern die Voraussetzungen bieten, ihre beste Arbeit zu leisten.

Leistet Ihr Arbeitsplatz etwas, oder funktioniert er nur?

Stellen Sie sich diese Fragen:

- Unterstützt die Technologie die Arbeit oder unterbricht sie diese?
- Basieren Entscheidungen auf vernetzten Signalen oder auf Annahmen?
- Entwerfen Teams gemeinsam oder in Silos?
- Passt sich der Arbeitsplatz kontinuierlich an oder nur bei geplanten Aktualisierungen?



Sehen Sie, wie Ihr Arbeitsplatz abschneidet.

Gestützt auf Daten aus der Studie beurteilt unsere Arbeitsplatzbewertung Ihre Arbeitsplatz Erfahrung und liefert eine konkrete Roadmap für Ihre nächsten Schritte.

BEWERTUNG WIEDERHOLEN

Anhang

Methodik und Quellen

Quantitative Umfrage von Harris Poll

Die Untersuchung wurde mittels einer 17-minütigen Online-Umfrage von The Harris Poll im Auftrag von Logitech unter 1.700 Personen durchgeführt, die in Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern in Kanada, Frankreich, Deutschland, Indien, Japan, den Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, den Vereinigten Arabischen Emiraten, Großbritannien und den USA Entscheidungen über die Arbeitsplatzzufriedenheit treffen. Die Umfrage wurde vom 13. Mai bis zum 4. Juni 2026 durchgeführt.

Die Teilnehmer für diese Umfrage wurden aus dem Kreis derjenigen ausgewählt, die sich bereit erklärt haben, an unseren Umfragen teilzunehmen. Die Stichprobengenaugkeit von Harris-Online-Umfragen wird mithilfe eines Bayes'schen Glaubwürdigkeitsintervalls gemessen. Für diese Studie sind die Stichprobendaten bei einem Konfidenzniveau von 95 % auf +/- 2,4 Prozentpunkte genau. Dieses Glaubwürdigkeitsintervall ist bei Teilgruppen der untersuchten Zielpopulation breiter.

Alle Stichprobenumfragen und Meinungsumfragen, unabhängig davon, ob sie eine Zufallsstichprobe verwenden oder nicht, unterliegen weiteren vielfältigen Fehlerquellen, die meist nicht quantifiziert oder geschätzt werden können. Dazu gehören unter anderem Abdeckungsfehler, Fehler im Zusammenhang mit Nichtantworten, Fehler im Zusammenhang mit der Fragestellung und den Antwortmöglichkeiten sowie Gewichtung und Anpassungen nach der Umfrage. Die Rohdaten wurden nicht gewichtet und sind daher nur repräsentativ für die Personen, die die Umfrage ausgefüllt haben.

Die Bewertung der Arbeitsplatzgleichung

Die Bewertung ist ein zusammengesetzter Wert, der auf den Antworten zu 11 Fragen zur Arbeitsplatzzufriedenheit basiert, wobei jede Frage unterschiedlich stark gewichtet ist. Je nach Antwort reicht der Endwert von 0 bis 100, wobei 100 für den fortschrittlichsten Stand steht. Die Fragen sind in drei Säulen unterteilt (Messung, Betrieb und Strategie). Die drei Säulen werden einzeln berechnet und in der Arbeitsplatz-Struktur-Bewertung gleich gewichtet.

Bei Fragen zur Bewertung wenden Sie sich bitte an Logitech oder The Harris Poll.

Zusätzliche Quellen

¹ Basierend auf Kundendaten aus Fallstudien, bereitgestellt von VergeSense, einem Allianzpartner von Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

² Logitech, SBB CFF FFS (Schweizerische Bundesbahnen), 2026. [\[Link\]](#)

³ Basierend auf Kundendaten aus Fallstudien, bereitgestellt von VergeSense, einem Allianzpartner von Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

⁴ Basierend auf Kundendaten aus Fallstudien, bereitgestellt von VergeSense, einem Allianzpartner von Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

⁵ Kundenreferenz von Mars, 2026. Mars erzielt 70 % Reduzierung der MTTR mit Logitech | LinkedIn-Beitrag von Logitech for Business. [\[Link\]](#)

SO LESEN SIE DIE MARKET-DATEN

Bitte lesen Sie dies, bevor Sie Zahlen auf Marktebene zitieren.

- Die Zahlen sind roh und ungewichtet und stammen direkt aus den Markt-Kreuztabellen von Harris. Sie können um ein oder zwei Punkte von den gerundeten Zahlen im Text abweichen.
- Die Basisgrößen werden klein: 400 für US/Kanada, 200 für Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Japan sowie 100 für Indien, Singapur, Philippinen, Saudi-Arabien und VAE. Die Fehlerspanne von +/-2,4 Punkten vergrößert sich bei diesen Teilmengen stark (etwa +/-10 Punkte bei n=100), daher sind die Marktzahlen richtungsweisend.
- Die Umfrage deckte 11 Märkte ab, aber Harris berichtet die Länderdaten mit den USA und Kanada zusammengefasst in einer Spalte, daher zeigen die Tabellen 10 Spalten.



Regionale Aufschlüsselungen

Jede Tabelle zeigt das Gesamtergebnis und die zehn berichteten regionalen Spalten. Die Basisgrößen (ungewichtetes n) werden unter jeder Tabelle angezeigt. Betrachten Sie regionale Zahlen aufgrund der kleinen Basisgrößen als richtungsweisend.

64 % der Arbeitsplatzmodelle von Unternehmen sind vollständig/überwiegend im Büro, 35 % hybrid und nur 1 % überwiegend/vollständig remote | Q1

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Vollständig/überwiegend im Büro	64 %	67 %	64 %	52 %	56 %	66 %	67 %	65 %	69 %	74 %	76 %
Hybrid	35 %	31 %	35 %	47 %	44 %	33 %	32 %	35 %	31 %	25 %	23 %
Überwiegend/vollständig remote	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %

70 % der Führungskräfte bewerten ihr Unternehmen heute als erfolgreich bei der Schaffung einer positiven Arbeitsplatz Erfahrung | Q2 Top 2 Box (T2B)

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Als erfolgreich bewertet (T2B)	70 %	82 %	56 %	68 %	71 %	53 %	81 %	54 %	75 %	79 %	76 %

Hauptgründe, warum Mitarbeiter vor Ort kommen | Q3

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Basis (n)	1694	397	199	200	200	200	99*	100	100	99*	100
Zusammenarbeit	50 %	51 %	54 %	55 %	54 %	46 %	49 %	54 %	48 %	38 %	39 %
Besprechungen	46 %	48 %	47 %	44 %	43 %	44 %	48 %	44 %	43 %	54 %	43 %
Fokussiertes Arbeiten	43 %	44 %	33 %	34 %	42 %	52 %	45 %	38 %	53 %	42 %	52 %
Kultur / Verbindung	39 %	35 %	34 %	39 %	48 %	46 %	39 %	48 %	32 %	33 %	38 %
Abstimmung der Führungsebene	35 %	36 %	34 %	36 %	33 %	30 %	44 %	28 %	39 %	39 %	37 %
Vorgabe durch Richtlinien	29 %	30 %	31 %	22 %	32 %	27 %	28 %	27 %	27 %	36 %	29 %
Schulungen	27 %	32 %	25 %	36 %	25 %	19 %	22 %	24 %	31 %	30 %	20 %
Spezialisierte Räumlichkeiten	23 %	19 %	32 %	25 %	17 %	22 %	18 %	23 %	24 %	20 %	35 %

97 % der Führungskräfte sind zuversichtlich, die richtigen Entscheidungen für die Arbeitsplatzzerfahrung zu treffen | Q9 T2B

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Zuversichtlich bei WX-Entscheidungen (T2B)	97 %	99 %	96 %	98 %	98 %	92 %	98 %	98 %	100 %	98 %	99 %

Nur 34 % geben an, dass eine einheitliche WX-Funktion tatsächlich die Verantwortung für die gemeinsame Roadmap bei Investitionsentscheidungen für den Arbeitsplatz (Technologie + Raum + Personal) trägt | Q22a

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Einheitliche WX-Funktion verantwortet Roadmap	34 %	31 %	34 %	35 %	32 %	35 %	36 %	42 %	49 %	20 %	37 %

Wenn neue Büro-, Besprechungsraum- oder Arbeitsplatz-Umgestaltungsprojekte geplant werden, sind in 24 % der Fälle IT/AV bereits vor Beginn der Raumplanung involviert, was bedeutet, dass die Technologie oft erst dann zur Unterstützung von Räumen hinzugezogen wird, an deren Gestaltung sie nicht beteiligt war. 39 % geben an, dass IT/AV nach den ersten Konzepten, aber vor den endgültigen Entwürfen einbezogen wird, 17 % nachdem die Pläne weitgehend fertiggestellt sind, 7 % während der Installation und 13 % geben an, dass dies je nach Projekt variiert | Q25

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Bevor die Raumplanung beginnt	24 %	24 %	20 %	25 %	31 %	23 %	24 %	15 %	40 %	20 %	14 %
Nach den ersten Konzepten, aber vor den endgültigen Entwürfen	39 %	37 %	42 %	38 %	39 %	37 %	36 %	41 %	34 %	43 %	52 %
Nachdem die Pläne weitgehend fertiggestellt sind	17 %	19 %	18 %	17 %	14 %	17 %	24 %	29 %	8 %	14 %	16 %
Während der Installation	7 %	7 %	9 %	9 %	4 %	7 %	6 %	5 %	8 %	7 %	8 %
Je nach Projekt unterschiedlich	13 %	12 %	12 %	12 %	13 %	18 %	10 %	10 %	10 %	16 %	10 %

Wo sich WX-Defizite zeigen: die Kosten der Reibungsverluste für das Unternehmen | Q28

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Basis (n)	1700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Produktivitätsverlust	51 %	55 %	42 %	45 %	57 %	49 %	55 %	46 %	54 %	44 %	62 %
Projektverzögerungen	45 %	42 %	46 %	45 %	46 %	48 %	44 %	39 %	60 %	44 %	49 %
Höhere Kosten	43 %	39 %	43 %	38 %	44 %	49 %	47 %	43 %	37 %	44 %	57 %
Schlechte Mitarbeitererfahrung	42 %	42 %	41 %	39 %	48 %	33 %	51 %	45 %	46 %	43 %	38 %
Zeitverschwendung	41 %	39 %	31 %	38 %	45 %	42 %	48 %	45 %	50 %	43 %	47 %
Schlechte Mitarbeiterbindung	32 %	35 %	29 %	27 %	30 %	29 %	33 %	37 %	29 %	46 %	31 %

71 % der Führungskräfte geben an, dass Mitarbeiter zumindest gelegentlich auf technische Probleme stoßen, wobei 30 % berichten, dass dies häufig oder sehr häufig der Fall ist | Q31 T3B und T2B

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Zumindest gelegentlich (T3B)	71 %	68 %	71 %	72 %	74 %	77 %	67 %	78 %	61 %	73 %	72 %
Häufig oder sehr häufig (T2B)	30 %	32 %	34 %	33 %	25 %	23 %	32 %	28 %	18 %	46 %	34 %

89 % der Führungskräfte stimmen zu, dass „Mitarbeiter haben eine konsistente Erfahrung in verschiedenen Arbeitsumgebungen, unabhängig davon, ob sie vor Ort, aus der Ferne oder an mehreren Standorten arbeiten.“ | Q33 T3B

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Konsistente Erfahrung in verschiedenen Umgebungen (T3B)	89 %	92 %	92 %	91 %	84 %	83 %	92 %	81 %	87 %	99 %	92 %

52 % der Führungskräfte geben an, dass die Arbeitsplatztechnologie komplexer ist als vor einem Jahr, während 26 % sagen, dass sie etwa gleich geblieben ist, und 23 % sagen, dass sie weniger komplex ist | Q41 nets

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Komplexer	52 %	51 %	59 %	49 %	56 %	36 %	48 %	60 %	57 %	46 %	62 %
Etwa gleich	26 %	26 %	25 %	34 %	27 %	24 %	20 %	28 %	21 %	21 %	23 %
Weniger komplex	23 %	23 %	17 %	18 %	18 %	40 %	32 %	12 %	22 %	33 %	15 %

Unternehmen haben mehrere Ebenen von Arbeitsplatztechnologie- oder Erfahrungsstandards implementiert, angeführt von bürobasierten (65 %) und unternehmensweiten (60 %), gefolgt von unterstützungsbasierten (47 %), schreibtischbasierten (46 %) und raumbasierten (39 %) | Q43

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Büroebene	65 %	63 %	52 %	56 %	71 %	66 %	80 %	67 %	75 %	69 %	70 %
Unternehmensweit	60 %	65 %	54 %	58 %	63 %	44 %	71 %	58 %	75 %	58 %	57 %
Stützende schicht	47 %	51 %	38 %	40 %	53 %	34 %	59 %	48 %	52 %	52 %	64 %
Schreibtischbasiert	46 %	51 %	38 %	51 %	51 %	41 %	49 %	41 %	50 %	42 %	36 %
Raumbasiert	39 %	36 %	44 %	42 %	41 %	40 %	34 %	41 %	28 %	43 %	44 %

Nur 58 % stimmen zu, dass sie über die richtigen ROI-Daten verfügen, um Investitionen in Arbeitsplatz Erfahrung und Arbeitsplatztechnologie zu rechtfertigen | Q46 T2B

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Verfügen über die richtigen ROI-Daten (T2B)	58 %	65 %	47 %	59 %	56 %	43 %	67 %	44 %	69 %	74 %	64 %

Datenquellen, die Entscheidungsträger nutzen, um WX zu verstehen | Q49

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Basis (n)	1700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Mitarbeiterbefragungen	62 %	60 %	58 %	52 %	63 %	59 %	73 %	69 %	77 %	66 %	60 %
Netzwerk- oder Gerätedaten	49 %	51 %	41 %	38 %	54 %	49 %	64 %	52 %	61 %	41 %	44 %
Manuelle Beobachtung	40 %	42 %	38 %	40 %	40 %	29 %	44 %	41 %	53 %	41 %	38 %
Buchungsdaten	36 %	39 %	36 %	29 %	40 %	34 %	44 %	39 %	29 %	35 %	35 %
Ausweisdaten	34 %	30 %	24 %	42 %	40 %	46 %	38 %	18 %	30 %	31 %	38 %
Belegungssensoren	32 %	33 %	29 %	31 %	33 %	24 %	27 %	39 %	34 %	38 %	35 %
Umgebungssensoren	31 %	34 %	24 %	27 %	33 %	28 %	31 %	37 %	38 %	33 %	27 %
Kamerabasierte Zählung	25 %	27 %	14 %	21 %	24 %	24 %	37 %	26 %	28 %	22 %	35 %

Investitionsprioritäten deuten auf einen KI-gestützten, erfahrungsorientierten Arbeitsplatz hin, da Führungskräfte in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich KI, Plattformen für die Mitarbeitererfahrung, Sicherheit, Neugestaltung und Nutzungsanalysen priorisieren werden: KI-Einsatz 55 %, Plattformen für die Mitarbeitererfahrung 43 %, Sicherheitstools 41 %, Neugestaltung des Arbeitsplatzes 41 %, Nutzungsanalysen 35 %, Nachhaltigkeitsinitiativen 33 %, Tools für den persönlichen Arbeitsbereich 32 %, Managed Services 31 %, A/V-Ausstattung für Besprechungsräume 30 % | Q51

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
KI-Einsatz	55 %	56 %	50 %	58 %	53 %	55 %	66 %	40 %	65 %	58 %	49 %
Plattformen für die Mitarbeitererfahrung	43 %	45 %	33 %	30 %	49 %	40 %	56 %	45 %	52 %	47 %	50 %
Sicherheitstools	41 %	43 %	34 %	40 %	41 %	41 %	59 %	41 %	52 %	22 %	47 %
Neugestaltung des Arbeitsplatzes	41 %	43 %	38 %	35 %	42 %	40 %	42 %	41 %	53 %	46 %	34 %
Nutzungsanalysen	35 %	40 %	28 %	32 %	42 %	29 %	34 %	40 %	35 %	38 %	34 %
Nachhaltigkeitsinitiativen	33 %	31 %	26 %	31 %	34 %	28 %	45 %	38 %	45 %	41 %	42 %
Tools für den persönlichen Arbeitsbereich	32 %	31 %	28 %	28 %	29 %	29 %	41 %	39 %	42 %	35 %	34 %
Managed Services	31 %	32 %	30 %	30 %	32 %	29 %	40 %	33 %	31 %	31 %	29 %
A/V-Ausstattung für Besprechungsräume	30 %	29 %	24 %	25 %	36 %	29 %	39 %	30 %	26 %	34 %	38 %

Bürozonen mit Investitionspriorität (unter denjenigen, die eine Neugestaltung priorisieren) | Q51A

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Basis (n)	697	172	75*	70*	84*	80*	42*	41*	53*	46*	34*
Kollaborationszonen	85 %	90 %	76 %	74 %	93 %	83 %	83 %	85 %	91 %	78 %	82 %
Fokuszonen	66 %	64 %	63 %	63 %	74 %	64 %	67 %	71 %	64 %	61 %	71 %
Soziale Zonen	60 %	62 %	55 %	66 %	68 %	43 %	69 %	59 %	68 %	54 %	53 %

Basis = Die 41 %, die angaben, dass sie die Neugestaltung des Arbeitsplatzes priorisieren werden. Kleine Basen; nur richtungsweisend.

74 % der Führungskräfte sind besorgt über Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit Peripheriegeräten und persönlicher Ausrüstung, die für die Arbeit verwendet werden | Q54 T3B

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Besorgt über die Gerätesicherheit (T3B)	74 %	70 %	62 %	77 %	73 %	76 %	81 %	81 %	75 %	77 %	87 %

32 % der Unternehmen aktualisieren kontinuierlich das physische Büro-Layout oder die Standards für die Arbeitsplatztechnologie auf der Grundlage von Nutzungsdaten, während 54 % diese planmäßig (z. B. vierteljährlich, jährlich) überprüfen und aktualisieren und 13 % reaktiv handeln und Änderungen nur vornehmen, wenn etwas kaputtgeht oder ein Mietvertrag ausläuft | Q57

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Kontinuierlich aktualisieren	32 %	35 %	37 %	35 %	30 %	21 %	36 %	31 %	24 %	31 %	35 %
Planmäßige Basis	54 %	50 %	54 %	50 %	58 %	62 %	55 %	53 %	54 %	61 %	57 %
Reaktiv (wenn etwas kaputtgeht)	13 %	14 %	9 %	15 %	13 %	17 %	9 %	15 %	22 %	8 %	8 %

27 % betrachten die Arbeitsplatzzerfahrung als zentrale Geschäftsstrategie, während 24 % sie als operative Funktion und 48 % sie gleichermaßen als beides betrachten | Q59

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Zentrale Geschäftsstrategie	27 %	25 %	28 %	24 %	29 %	27 %	33 %	23 %	21 %	34 %	30 %

Reifegrad der Arbeitsplatzzerfahrung: Über alle Führungskräfte hinweg liegt der durchschnittliche Reifegrad der Arbeitsplatzzerfahrung bei 70,0 (auf einer Skala von 0–100, wobei 100 den höchsten Reifegrad darstellt)

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Durchschnittswert (0–100)	70,0	72,6	66,6	68,8	70,0	65,3	74,2	64,9	74,7	74,1	71,1

Segmente des Reifegrad-Scores für die Arbeitsplatz Erfahrung: Beim Reifegrad-Score für die Arbeitsplatz Erfahrung entfallen 9 % auf die Kategorie „Fortgeschritten“ (85–100), 27 % auf „Optimiert“ (75–84), 45 % auf „Abgestimmt“ (60–74) und 18 % auf „Fragmentiert“ (0–59).

	Gesamt	US/CAN	DE	FR	UK	JP	IN	SG	PH	SA	VAE
Fortgeschritten (85–100)	9 %	14 %	2 %	6 %	12 %	8 %	15 %	4 %	16 %	9 %	8 %
Optimiert (75–84)	27 %	29 %	21 %	31 %	25 %	23 %	32 %	17 %	34 %	36 %	31 %
Abgestimmt (60–74)	45 %	45 %	56 %	43 %	42 %	39 %	40 %	47 %	40 %	50 %	48 %
Fragmentiert (0–59)	18 %	12 %	22 %	21 %	22 %	32 %	13 %	32 %	10 %	5 %	13 %

logitech® for business

Nord- und Südamerika
3930 North First Street
San Jose, CA 95134 USA

Logitech Europe S.A.
EPFL - Quartier de l'Innovation
Daniel Borel Innovation Center
CH - 1015 Lausanne

Logitech Asia Pacific Ltd.
Tel. 852-2821-5900
Fax: 852-2520-2230

©2026 Logitech. LOGITECH und das LOGITECH Logo sind Marken von Logitech Europe S.A. und/oder deren Tochtergesellschaften in den USA und anderen Ländern. Logitech übernimmt keine Verantwortung für etwaige Fehler in dieser Veröffentlichung. Die Informationen zu Produkten, Preisen und Funktionen in diesem Dokument können ohne Vorankündigung geändert werden.

Veröffentlicht im September 2026.