

Optimieren Sie Ihre hybride Belegschaft mit flexiblen Richtlinien und Monitoren für das Homeoffice

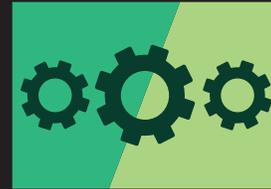
Innerhalb weniger Monate gab es grundlegende Umwälzungen in der Art und Weise, wie wir arbeiten und leben. Büros und Läden waren gezwungen, ohne lange Vorwarnung vorübergehend zu schließen. Nicht alle Unternehmen waren bereit, den Arbeitsplatz ihrer Mitarbeiter vorwiegend in deren vier Wände zu verlegen. Doch innerhalb weniger Wochen stieg der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die weltweit von zu Hause aus arbeiten, exponentiell an. Aus schätzungsweise 5 % im letzten Jahr wurden ganze 60 %.¹

Wie gehen Mitarbeiter mit dieser abrupten Veränderung ihres Arbeitsalltags um, vor allem vor dem Hintergrund, dass sich ihr tägliches Leben gleichermaßen ändert? Und welche Maßnahmen ergreifen Unternehmen, um Mitarbeiter bei der Anpassung an diese neuen Arbeitsweisen zu unterstützen?

ZENTRALE ERGEBNISSE

- › **Der Wechsel ins Homeoffice hat enorme Auswirkungen auf viele Aspekte der Mitarbeitererfahrung.** Neben der physischen Umgebung ändern sich auch die Arbeitsweise, die Kommunikationsmethoden und die zur Verfügung stehenden Geräte. 37 Prozent der Arbeitnehmer berichten, dass die Monitore, die sie zu Hause verwenden, deutlich schlechter sind.
- › **Der Umgang mit den Auswirkungen all dieser Veränderungen ist herausfordernd und lenkt Mitarbeiter von ihrer Arbeit ab.** Daher berichtet ein Drittel der Befragten, dass sie weniger produktiv sind, wenn sie von zu Hause aus arbeiten.
- › **Derzeit sind viele Mitarbeiter immer noch nicht bereit, ins Büro zurückzukehren.** Ein Drittel ist besorgt über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, und fast die Hälfte möchte auch nach der Krise von zu Hause aus arbeiten.
- › **Heimarbeit wird zur Norm, und Unternehmen überdenken ihre Richtlinien am Arbeitsplatz.** Zwei Drittel (67 %) der Entscheidungsträger geben an, dass ihre Unternehmen auch weiterhin mehr Möglichkeiten für Heimarbeit anbieten.

Der Prozentsatz der Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, ist exponentiell angestiegen: von schätzungsweise 5 % im letzten Jahr auf ganze 60 %.



Dell Technologies hat Forrester Consulting beauftragt, die Auswirkungen der Umwälzungen im Jahr 2020 auf die Mitarbeitererfahrung zu untersuchen – insbesondere, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter mit der richtigen Technologie und den richtigen Tools unterstützen und ihnen ermöglichen, von zu Hause aus produktiv zu arbeiten.

METHODIK

Für diese Studie führte Forrester im Juni 2020 zwei Online-Umfragen mit 305 Wissensarbeitern und 155 Entscheidungsträgern für Technologie durch, um herauszufinden, wie sie die Veränderungen und Herausforderungen bei der Umstellung auf Heimarbeit bewältigt haben und mit welchem Arbeitserlebnis sie zukünftig rechnen. Forrester ergänzte die Ergebnisse dieser beiden individuellen Umfragen auch durch eine eigene, im Mai 2020 durchgeführte PandemicEX-Umfrage mit 2.384 Wissensarbeitern.

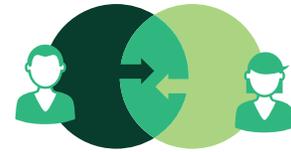
1 | Optimieren Sie Ihre hybride Belegschaft mit flexiblen Richtlinien und Monitoren für das Homeoffice

Überwältigende Veränderungen beeinträchtigen die Mitarbeiterproduktivität

Nicht nur Unternehmen mussten sich schnell an die völlig neuen Umstände anpassen – auch ihre Mitarbeiter erlebten Veränderungen in ihren Arbeitsumgebungen, Wohnungen und Lebensgewohnheiten. Aufgrund der vorgeschriebenen Büroschließungen in verschiedenen nicht systemrelevanten Branchen mussten schätzungsweise 60 % der Wissensarbeiter von zu Hause aus arbeiten. Neben der Umstellung von einem speziellen Arbeitsplatz im Unternehmen auf ein provisorisches Heimbüro zeigen unsere Umfrageergebnisse, dass die Veränderungen mehr als nur den Arbeitsort betreffen:

- › **Die Art und Weise von Kommunikation und Zusammenarbeit hat sich verändert.** Persönliche Interaktionen mit Kollegen wurden durch Video- und reine Audioanrufe sowie virtuelle Meetings ersetzt. Mittlerweile verbringen 91 % der Befragten mindestens eine halbe Stunde pro Tag mit Videoanrufen. Vor der Pandemie waren es nur 62 %. Auch die Zeit, die täglich durchschnittlich für diese Videoanrufe aufgewendet wird, hat sich mehr als verdoppelt – von 52 Minuten vor der Pandemie auf 2 Stunden und 10 Minuten. Darüber hinaus verbringen die Befragten pro Tag durchschnittlich 2 Stunden und 6 Minuten mit Audioanrufen (von zuvor 45 Minuten).
- › **Mitarbeiter erleben physische Ablenkungen zu Hause.** Mitarbeiter im Heimbüro beschwerten sich am häufigsten über das Fehlen eines ruhigen Raums zu Hause (19 %) sowie Kinder und/oder Haustiere, die Besprechungen häufig unterbrechen (17 %). Diese Ablenkungen zu Hause sind eine zusätzliche Belastung zu den Unterbrechungen, die Mitarbeiter bereits im täglichen Arbeitsverlauf erleben.
- › **Die Ungewissheit über die nahe Zukunft fordert auch einen mentalen Tribut.** In der PandemicEX-Umfrage von Forrester haben 39 % der Mitarbeiter Bedenken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit geäußert, und 30 % machen sich Sorgen, dass ihre Unternehmen „es vielleicht finanziell nicht schaffen und vollständig schließen müssen“.²

Physische Ablenkungen zu Hause, allgemeiner Stress und Unsicherheit sowie die Beeinträchtigung etablierter Arbeitsweisen summieren sich zu überwältigenden Veränderungen, die Mitarbeiter von ihrer Arbeit ablenken und ihre kognitive Fähigkeit belasten (siehe Abbildung 1).



Physische Ablenkungen zu Hause, allgemeiner Stress und Unsicherheit sowie die Beeinträchtigung etablierter Arbeitsweisen summieren sich zu überwältigenden Veränderungen, die Mitarbeiter von ihrer Arbeit ablenken und ihre kognitive Fähigkeit belasten

Abbildung 1

Ablenkungen, auch wenn sie nur vorübergehend sind, führen dazu, dass Mitarbeiter nicht konzentriert sind und bei wichtigen Arbeiten nicht vorankommen.



Mitarbeiter werden bereits am Arbeitsplatz häufig abgelenkt.

Im Homeoffice lauern weitere Unterbrechungen des Arbeitsablaufs.

Quelle: „Engineer Your Technology Environment To Improve Employee Productivity And Flow“ (Konfigurieren Sie eine technologische Umgebung, mit der Sie die Produktivität und den Arbeitsfluss Ihrer Mitarbeiter verbessern), Forrester Research, Inc., 15. Dezember 2017.

NICHT OPTIMAL AUSGESTATTETE HEIMBÜROS BEEINTRÄCHTIGEN DIE PRODUKTIVITÄT

Viele Mitarbeiter stellen fest, dass ihre Heimbüros nicht so gut für produktives Arbeiten ausgestattet sind. Mitarbeiter haben KEINEN Zugang zu externen Monitoren und Peripheriegeräten, die die Interaktion mit einem Computer erleichtern und die Effizienz der Mitarbeiter verbessern können (siehe Abbildung 2).

- > **Eine beträchtliche Anzahl von Mitarbeitern verwendet nicht ihre gewohnten Computer.** 38 % der befragten Wissensarbeiter nutzen bei der Arbeit von zu Hause aus einen anderen Computer. Sie sind zum Beispiel von einem Desktop-PC auf einen Laptop umgestiegen. Das erzeugt zusätzliche kognitive Belastung durch die Gewöhnung an ein neues Gerät.
- > **Während die Nutzung von Laptops deutlich zugenommen hat, ist der Einsatz von Peripheriegeräten nur mäßig zurückgegangen.** Um den Fernzugriff zu ermöglichen, haben viele Unternehmen ihren Mitarbeiter Laptops für zu Hause zur Verfügung gestellt. Folglich ist die Anzahl der Laptop-Benutzer um 70 % gestiegen. Die Verwendung einer externen Tastatur und Maus ist jedoch nur um 20 % bzw. 9 % zurückgegangen, was darauf hindeutet, dass viele Mitarbeiter immer noch den Komfort externer Peripheriegeräte bevorzugen, anstatt die in einen Laptop integrierte Maus und Tastatur zu nutzen.
- > **In einer Zeit, in der Mitarbeiter die meiste Unterstützung benötigen, um konzentriert und produktiv arbeiten zu können, müssen viele von ihnen zuhause mit vergleichbar schlechteren Monitoren arbeiten.** 37 % der Arbeitnehmer berichten von einer Verschlechterung bei den zu Hause verwendeten Monitoren. So werden beispielsweise nicht mehr zwei Monitore wie im Büro, sondern nur noch ein einziger Monitor (kleiner als 24") zu Hause verwendet, oder die Mitarbeiter mussten sich von einem größeren zu einem kleineren Monitor oder gar zu einem Laptop-Bildschirm umgewöhnen. Das hat entscheidende Auswirkungen auf die Produktivität: Benutzer, die von einem schlechteren Bildschirm zu Hause berichten, werden doppelt so häufig in ihrer Produktivität beeinträchtigt.
- > **Mitarbeitern entgehen mehrere Vorteile, die ein zweiter oder externer Monitor mit sich bringt.** Angesichts der Tatsache, dass mittlerweile mehr Zeit für Videoanrufe aufgewendet wird, ist ein externer Monitor besonders hilfreich, da Ihre Mitarbeiter mehrere Dinge gleichzeitig tun und besser zusammenarbeiten können: 36 % der Wissensarbeiter schätzen, wie mühelos sie während einer Videokonferenz mehrere Aufgaben parallel erledigen können, während 27 % es einfacher finden, ihren Bildschirm während eines Anrufs zu teilen. Darüber hinaus steigern externe Monitore auch die Produktivität: Mitarbeiter berichten, dass sie mehr Informationen gleichzeitig anzeigen können (50 %), mehrere Programme gleichzeitig verwenden können, ohne zwischen den Fenstern wechseln zu müssen (46 %), und Aufgaben schneller (35 %) und genauer (30 %) erledigen können (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3

„Welchen der folgenden Vorteile eines externen Monitors finden Sie am relevantesten?“

50 % Ich kann mehr Informationen gleichzeitig anzeigen und vergleichen.

46 % Ich kann mehrere Programme gleichzeitig verwenden, ohne zwischen den Fenstern wechseln zu müssen.

36 % Ich kann während einer Videokonferenz mehrere Dinge gleichzeitig und effektiver erledigen.

35 % Ich erledige Aufgaben in kürzerer Zeit.

30 % Ich erledige Aufgaben mit größerer Genauigkeit.

27 % Es ist einfacher für mich, meinen Bildschirm während eines Telefonats zu präsentieren oder zu teilen.

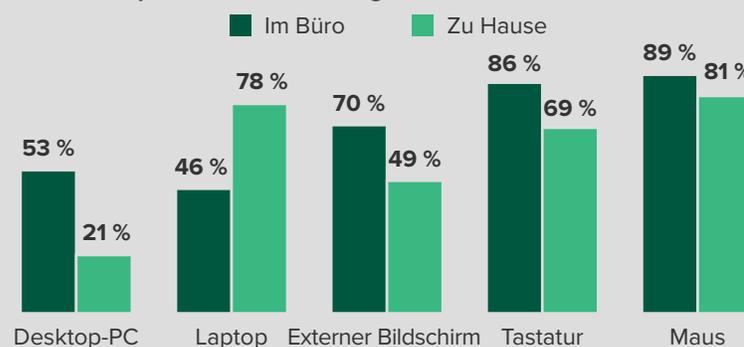
Basis: 305 Wissensarbeiter, die mindestens sechs Wochen lang von zu Hause aus gearbeitet haben

Quelle: Eine Studie von Forrester Consulting im Auftrag von Dell Technologies, Juni 2020

Benutzer, die von einem schlechteren Bildschirm zu Hause berichten, werden doppelt so häufig in ihrer Produktivität beeinträchtigt.

Abbildung 2

Unterschiedlich ausgestattete Arbeitsplätze im Büro im Vergleich zu zu Hause



Basis: 305 Wissensarbeiter, die mindestens sechs Wochen lang von zu Hause aus gearbeitet haben

Quelle: Eine Studie von Forrester Consulting im Auftrag von Dell Technologies, Juni 2020

Unternehmen bieten Mitarbeitern, die von zu Hause aus arbeiten, mehr Unterstützung

56 % der befragten IT-Entscheidungsträger geben an, dass ihre Unternehmen ihr Gesamtbudget für IT und Hardware in diesem Jahr erhöht haben, um diese neue Arbeitsweise zu unterstützen und zu ermöglichen.

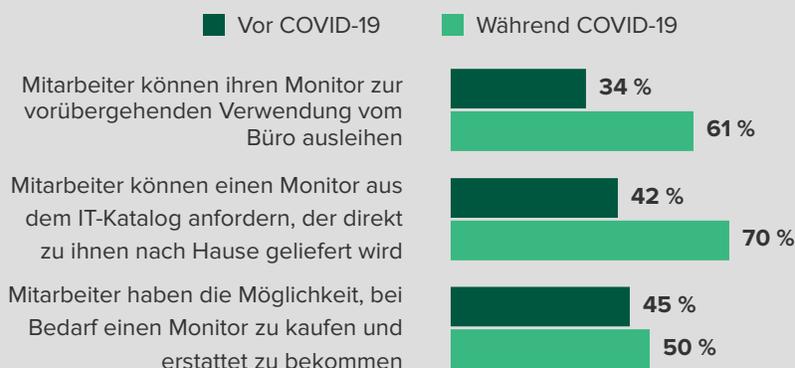
- › **Unternehmen ermöglichen Heimarbeitern mühelosen Zugang zu einem Monitor.** 70 % der Entscheidungsträger geben an, dass ihre Unternehmen es ihren Mitarbeitern jetzt ermöglichen, einen zusätzlichen Monitor nach Hause zu bestellen, während 61 % der Befragten angeben, dass ihre Unternehmen es ihren Mitarbeitern erlaubt haben, einen Monitor vorübergehend aus dem Büro mit nach Hause zu nehmen. Die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass sie ihren Mitarbeitern die Flexibilität einräumt, einen Monitor ihrer Wahl zu kaufen und die Ausgabe rückerstattet zu bekommen (siehe Abbildung 4).
- › **Möglicherweise wissen die Mitarbeiter jedoch nicht einmal, dass ihnen diese Optionen zur Verfügung stehen.** 41 % sind nach wie vor der Meinung, dass ihr Unternehmen „nicht über die technischen Ressourcen verfügt, die es Arbeitnehmern ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten“, und nur 12 % geben an, dass ihnen ein Budget nach eigenem Ermessen für den Kauf von Material oder Ausrüstung für die Arbeit von zu Hause aus zur Verfügung gestellt wurde.
- › **Folglich verwenden die meisten Mitarbeiter am heimischen Schreibtisch ihre persönlichen Monitore.** Von den Befragten, die zu Hause einen Monitor benutzen, verwenden 60 % ihre persönlichen Geräte, 20 % einen vom Unternehmen bereitgestellten Monitor und die restlichen 20 % einen vorübergehend vom Büro ausgeliehenen Monitor.
- › **Dennoch ist eine erhebliche Anzahl von Mitarbeitern zu Hause nicht optimal ausgestattet.** Zusätzlich zu den Mitarbeitern, die mit einem schlechteren Monitor arbeiten, wünschen sich 7 % überhaupt den Zugang zu Monitoren von zu Hause aus.

Wenn Mitarbeiter in einer externen Arbeitsumgebung ausreichend Unterstützung erfahren, ist es wahrscheinlicher, dass sie ein höheres Wohlbefinden und weniger Stress melden.

Mehr denn je müssen Führungskräfte die Erfahrung ihrer Mitarbeiter zu Hause proaktiv unterstützen. Wenn Mitarbeiter in einer externen Arbeitsumgebung ausreichend Unterstützung erfahren, ist es wahrscheinlicher, dass sie ein höheres Wohlbefinden und weniger Stress melden.³

Abbildung 4

„Welche Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um Mitarbeitern zu helfen, bei der Arbeit von zu Hause aus produktiv zu sein?“



Basis: 155 Entscheidungsträger für Technologie, deren Mitarbeiter mindestens sechs Wochen lang von zu Hause aus gearbeitet haben
 Quelle: Eine Studie von Forrester Consulting im Auftrag von Dell Technologies, Juni 2020

Anhaltende Sicherheitsbedenken erfordern flexible Arbeitsvereinbarungen für alle

VIELE MITARBEITER SIND NICHT BEREIT, INS BÜRO ZURÜCKZUKEHREN

Obwohl Büros wieder eröffnet werden, signalisieren viele Mitarbeiter, dass sie nicht bereit sind, den üblichen Alltag wieder aufzunehmen:

- › **Mitarbeiter haben Bedenken bezüglich ihrer Sicherheit.** Laut einer PandemicEX-Umfrage von Forrester wollen 23 % der Arbeitnehmer erst wieder zur Arbeit zurückkehren, wenn es einen Impfstoff gibt. Mehr als ein Drittel (36 %) sind besorgt, dass ihr Unternehmen auf eine Rückkehr bestehen wird, auch wenn sie sich dort noch nicht sicher fühlen.
- › **Mitarbeiter sind geteilter Meinung darüber, wo sie am liebsten arbeiten.** 47 Prozent der Befragten in der PandemicEX-Umfrage von Forrester arbeiten lieber von zu Hause aus, während 42 Prozent sich auf die Rückkehr ins Büro freuen.

Unternehmen müssen die Bedürfnisse und Vorlieben aller Mitarbeiter berücksichtigen. Wenn sie sie drängen, zur Arbeit zurückzukommen, obwohl sie noch nicht bereit dazu sind, kann dies zu einem psychologisch unsicheren Arbeitsplatz für diese Mitarbeiter führen.⁴

WENN DIE ZUKUNFT UNKLAR IST, MÜSSEN UNTERNEHMEN FLEXIBEL BLEIBEN

Unternehmen berücksichtigen Faktoren wie die Unterstützung von Mitarbeitern an externen Arbeitsplätzen, Gesundheit und Sicherheit im Büro und Neuanpassungen der Kapazitäten am Arbeitsplatz, während sie gleichzeitig eine Reihe von Maßnahmen und Richtlinien in ihren Plänen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz umsetzen:

- › **Heimarbeit bleibt eine Option.** Zwei Drittel (67 %) der Entscheidungsträger geben an, dass sie auch langfristig externe Arbeitsregelungen für einige Mitarbeiter anbieten werden, während 57 % sagen, dass sie flexiblere Richtlinien für die Arbeit von zu Hause aus für alle Mitarbeiter einführen.
- › **Eine hybride Belegschaft erhöht den Bedarf an flexiblen Konferenzräumen im Büro.** Um flexiblere Arbeitsumgebungen für eine hybride Belegschaft (mit einer Mischung aus Mitarbeitern vor Ort und zu Hause) zu berücksichtigen, denken viele Unternehmen auch über Änderungen im Büro nach: 40 % der befragten Entscheidungsträger geben an, dass sie auf Hot Desking umstellen möchten. 46 % werden die Anzahl der Konferenzräume erhöhen, damit Mitarbeiter vor Ort effektiver mit ihren externen Kollegen oder Kunden zusammenarbeiten können. Darüber hinaus spielt für viele Unternehmen auch die Bürokapazität eine Rolle: während einige eine Verkleinerung der Büroflächen anstreben, wenn mehr Mitarbeiter remote arbeiten, spielen andere mit dem Gedanken, die Fläche zu vergrößern, um den Mindestabstand zwischen den Mitarbeitern zu sichern.

Zwar gibt es bei den Plänen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz möglicherweise keinen einheitlichen Ansatz, doch das Grundprinzip für Unternehmen sollte darin bestehen, die Sicherheit und die emotionalen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter an erste Stelle zu setzen und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter unabhängig von ihrer Wahl gut unterstützt werden.

36 % der Mitarbeiter machen sich Sorgen, dass ihr Unternehmen darauf besteht, dass sie ins Büro zurückkehren, bevor sie sich dort sicher fühlen.

67 % der Entscheidungsträger haben beschlossen, bei ihren Plänen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz für einige Mitarbeiter mehr Möglichkeiten für Heimarbeit anzubieten.

Wichtige Empfehlungen

Aufgrund des plötzlichen Wandels zur Heimarbeit und der Wahrscheinlichkeit, dass diese Art der Remote-Arbeit auch in absehbarer Zukunft weitergeführt wird, müssen Unternehmen ihre Strategien und Maßnahmen zum Arbeitsplatzmanagement neu überdenken.

Diese Studie ergab mehrere wichtige Empfehlungen:



Verbessern Sie zuerst die Mitarbeitererfahrung. Hören Sie aktiv zu, zeigen Sie Verständnis, und holen Sie Feedback von Mitarbeitern ein. Um Arbeitnehmer im Zusammenhang mit diesen grundlegenden Umwälzungen besser zu verstehen, müssen Unternehmen die umfragebasierten Erkenntnisse durch Interviews und Beobachtungen in ihrer Arbeitsumgebung ergänzen – ob im Büro oder zu Hause. Insbesondere in diesen schwierigen Zeiten ist es entscheidend, dass Sie Ihre Mitarbeiter, ihre Bedenken und Bedürfnisse verstehen, dass sie wissen, was für ihr Wohlbefinden und ihre Produktivität am besten ist, um eine erfolgreiche Wiederherstellung zu gewährleisten.



Flexibilität bei Arbeitsvereinbarungen für Mitarbeiter. Angesichts der unterschiedlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedenken, Bedürfnisse und Vorlieben der Mitarbeiter sollten Unternehmen den Mitarbeitern die Autonomie einräumen, sich für die Arbeitsumgebung zu entscheiden, die für sie am besten geeignet ist. Um den Mitarbeitern dabei zu helfen, untereinander und mit dem gesamten Unternehmen in Verbindung zu bleiben, sind Schulungen und Weiterbildungsprogramme sowie Aktivitäten zur Förderung des mentalen Wohlbefindens und zur Stärkung der Teamidentität wichtig. All das kann die Arbeitsmoral der Mitarbeiter und die Mitarbeitererfahrung verbessern.



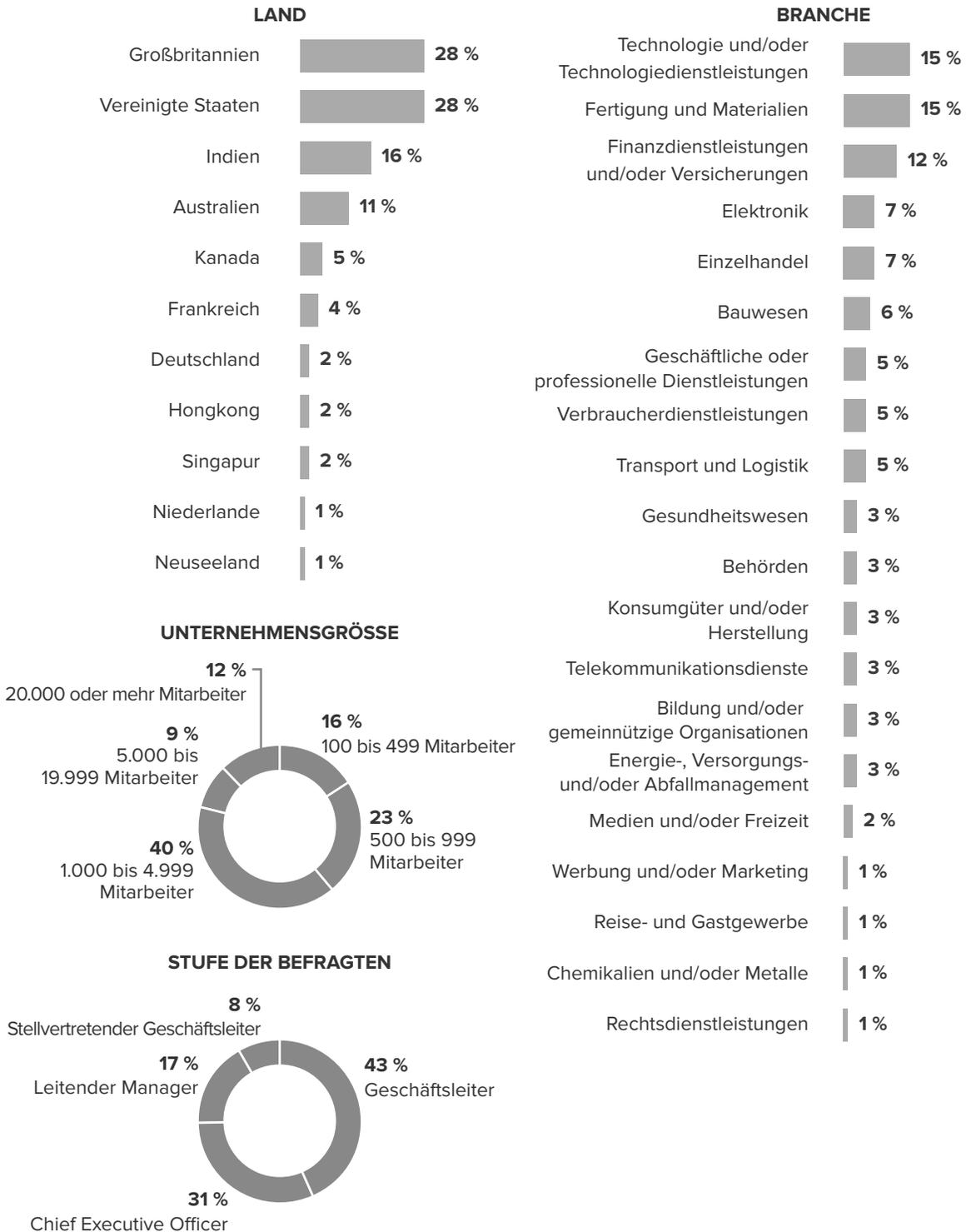
Bereiten Sie Ihr Büro auf eine hybride Belegschaft vor. Da Unternehmen und Mitarbeiter auch zukünftig Fernarbeit fortsetzen wollen, müssen Entscheidungsträger ihre Büroraumplanung überarbeiten. Da immer mehr Besprechungen virtuell ablaufen, müssen Unternehmen ihre Besprechungsräume im Büro sorgfältig planen. Planen Sie nicht nur ruhige Räume für Einzelpersonen, sondern auch modulare Tagungsräume, die es Mitarbeitern ermöglichen, sich einfach zu verbinden und zusammenzuarbeiten.



Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter mit den richtigen Monitoren und Geräten für zu Hause zu Höchstleistungen. Zukünftig werden Mitarbeiter wahrscheinlich häufiger von zu Hause aus arbeiten – ganz gleich, ob aus Vorliebe oder aus Notwendigkeit. Ihnen Laptops (die Fernzugriff ermöglichen) sowie die richtigen Monitore und Peripheriegeräte zur Verfügung zu stellen, die dasselbe Maß an Spezifikationen, Ergonomie und Komfort bieten wie im Büro, fördert nicht nur eine günstige Umgebung und höhere Produktivität, sondern gibt ihnen auch das Gefühl, gut unterstützt zu werden, und trägt zu einer besseren Mitarbeitererfahrung bei.

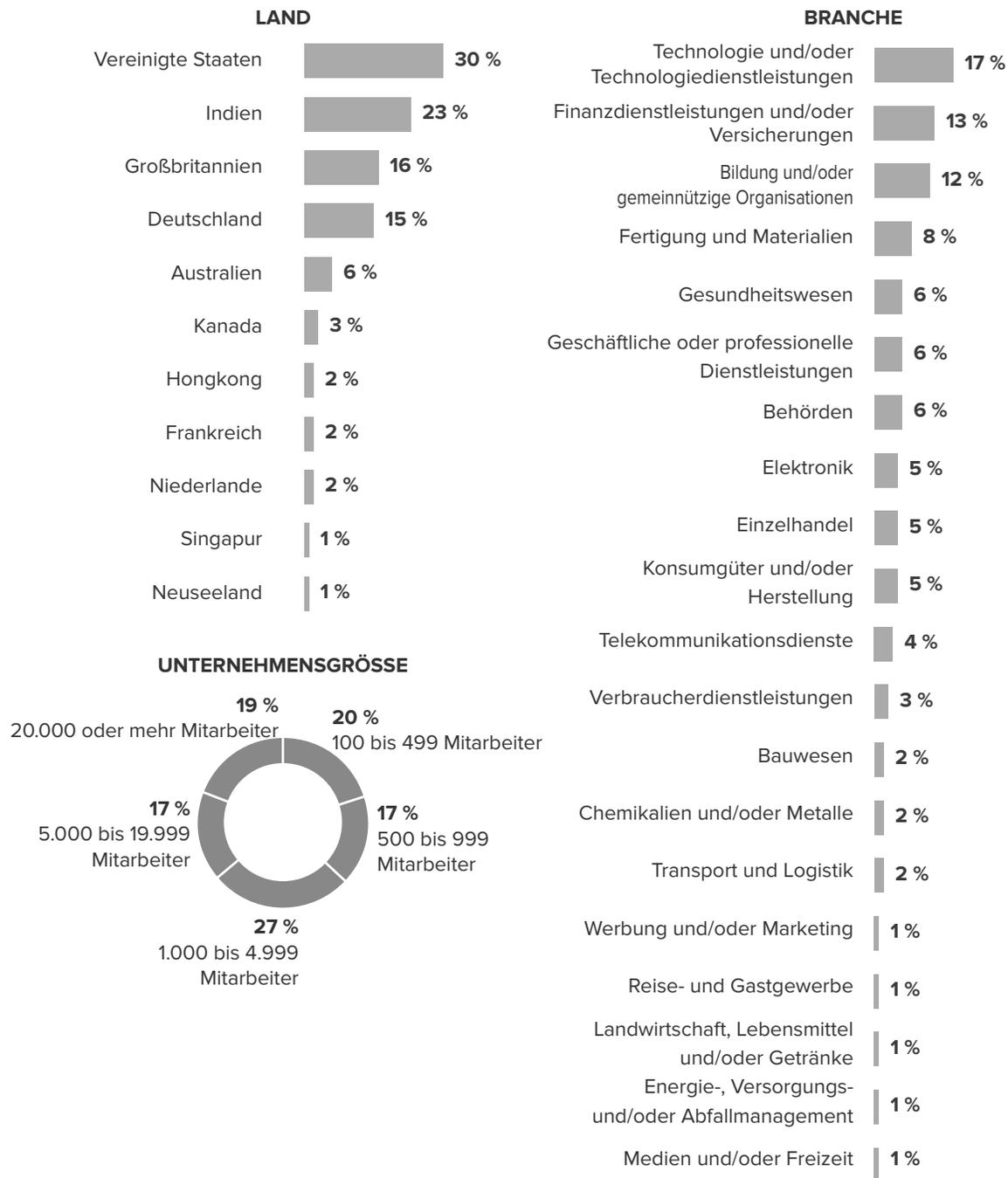
Anhang A: Firmographics und demografische Daten

FIRMOGRAPHICS



Basis: 155 Entscheidungsträger für Technologie, deren Mitarbeiter mindestens sechs Wochen lang von zu Hause aus gearbeitet haben
 Hinweis: Die Prozentsätze ergeben aufgrund von Rundungen möglicherweise nicht 100.
 Quelle: Eine Studie von Forrester Consulting im Auftrag von Dell Technologies, Juni 2020

DEMOGRAPHIE



Basis: 305 Wissensarbeiter, die mindestens sechs Wochen lang von zu Hause aus gearbeitet haben

Hinweis: Die Prozentsätze ergeben aufgrund von Rundungen möglicherweise nicht 100.

Quelle: Eine Studie von Forrester Consulting im Auftrag von Dell Technologies, Juni 2020

Anhang B: Fußnoten

¹ Quelle: Forrester Analytics Global Business Technographics® Workforce Benchmark Survey, 2019.

² Quelle: Forrester Analytics Consumer Technographics COVID-19 Survey (Wave 2), 2020 (8. bis 15. Mai).

³ Quelle: „How Monitors Deepen Your Employee Experience And Support Your Distributed Workforce“ (Wie Monitore Ihre Mitarbeitererfahrung stärken und Ihre verteilte Belegschaft unterstützen), eine Studie von Forrester Consulting im Auftrag von Dell, März 2020.

⁴ Quelle: „Return To Work: How To Avoid The 15 Most Critical Risks“ (Rückkehr an den Arbeitsplatz: Wie Sie die 15 kritischsten Risiken vermeiden), Forrester Research, Inc., 10. Juni 2020.

Projektleiter:

Josephine Phua
Market Impact Consultant

Felicia Khor
Associate Market Impact
Consultant

Mitwirkende:

Infrastructure & Operations
Research Group

ÜBER FORRESTER CONSULTING

Forrester Consulting bietet unabhängige und objektive forschungsbasierte Beratungsdienstleistungen, um Führungskräften den Erfolg in ihren Unternehmen zu sichern. Die Dienstleistungen von Forrester Consulting reichen von kurzen Strategieberatungen bis zu kundenspezifischen Projekten und bringen Sie direkt mit Analysten zusammen, die ihr Fachwissen gezielt auf Ihre jeweiligen unternehmerischen Herausforderungen anwenden. Weitere Informationen finden Sie unter forrester.com/consulting.

© 2020, Forrester Research, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Unerlaubte Vervielfältigung ist strengstens untersagt. Die Informationen basieren auf den besten verfügbaren Quellen. Die hier wiedergegebenen Meinungen spiegeln den jeweils aktuellen Stand wieder und unterliegen Änderungen. Forrester®, Technographics®, Forrester Wave, RoleView, TechRadar und Total Economic Impact sind Warenzeichen von Forrester Research, Inc. Alle anderen Warenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Unternehmen. Weitere Informationen finden Sie unter forrester.com. [E-48733]