

## **PRESSEINFORMATION**

---

**Transformation und Future Workplace:  
edding ermöglicht auch nach Corona jederzeit mobiles,  
selbstbestimmtes Arbeiten in Teamstrukturen**

**Markenhersteller führt Empowerment-Konzept für seine  
kaufmännischen Bereiche in Deutschland ein:**

- **weiterhin unbefristet mobiles Arbeiten**
- **im Büro: Heimathafen- und Desk Sharing-Modelle für Präsenzarbeit**
- **Förderung von Eigenverantwortung und Gemeinschaftskultur**

**Ahrensburg 30.11.2021 # edding, der Spezialist für industrielle und kreative Farbanwendungen führt im Zuge seiner bereits im Jahr 2020 begonnenen Unternehmenstransformation ein wegweisendes Konzept für den Future Workplace ein: für alle Mitarbeitenden in den kaufmännischen Bereichen wird damit mobiles Arbeiten jederzeit möglich bleiben, in den bestehenden Büros wird ab sofort Desk Sharing innerhalb so genannter „Heimathäfen“-Bereiche praktiziert. Speziell entwickelte Leitlinien für mobiles Arbeiten bilden fortan die Grundlage für die globale Zusammenarbeit der Teams. Die neue Regelung zur Mobile Working-Kultur unterstützt den bereits Anfang 2021 ausgerollten Agile Working-Ansatz.**

*„Die Erfahrungen aus den letzten zwei Jahren Pandemie und Transformation zeigen, dass neue Formen der Arbeitsorganisation das Empowerment unserer Kolleginnen und Kollegen steigern können. Mit unserem Future Workplace-Konzept ermöglichen wir nun permanent das mobile und selbstbestimmte Arbeiten innerhalb von Teamstrukturen für unsere kaufmännischen Bereiche. Wenn man so will, nutzen wir damit eine Chance, die sich aus den einstigen Zwängen der Corona-Pandemie ergeben hat“,* erläutert René Freyer, Director Human Relations & Organisational Development bei edding.

Zukünftig hat die Präsenzarbeit bei edding einen anderen Charakter. Die gemeinsam im Büro verbrachte Zeit der so genannten „Community Days“ wird weitestgehend für Onboarding-Events, kreative Gemeinschaftsprozesse, Workshops, informelle Gespräche und After-Work Events genutzt werden. Mit Investitionen in die räumliche Umgestaltung trägt edding diesen Veränderungen Rechnung: bestehende Büros werden flächeneffizient und nachhaltig zu Multispace-Räumen mit unterschiedlichen Raummodulen und in Gemeinschaftsflächen umgewidmet. In allen kaufmännischen Bereichen wird Desk Sharing mit freier Sitzplatzwahl betrieben. Diese baulichen Maßnahmen helfen, Kommunikation und Gemeinschaftsgefühl zu fördern.

### Von Desk Sharing und Heimathäfen

Vor dem Hintergrund mobiler Arbeitskonzepte wird die gemeinsam im Büro verbrachte Arbeitszeit wesentlich wertvoller und sollte deshalb auch weiterhin Identität stiften und ein Zugehörigkeitsgefühl schaffen. Aus diesem Grunde kommt ab sofort ein Desk Sharing-Modell zum Einsatz, bei dem Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz frei wählen und buchen können. Dies fördert Kommunikation und Durchmischung im Gesamtunternehmen und über Teamgrenzen hinweg. Um die Verbundenheit der einzelnen Teams zu stärken werden zusätzliche Bereiche in den Geschäftsräumen als „Heimathäfen“ eingerichtet, die dann über eine individuelle Handschrift und Einrichtung das Zuhause der einzelnen Teams symbolisieren.

### eddings Truly Caring Ansatz

Auf dem Weg zum Future Workplace-Konzept hat edding für seine Mitarbeitenden eine „Mobile Working Guideline“ verfasst. Diese gibt Orientierung und legt die Eckpunkte der neuen Teamkultur fest: die Tätigkeit für das Unternehmen wird zunehmend durch flache Hierarchien und noch mehr Eigenverantwortung jedes einzelnen bestimmt, die Teamprozesse und -entscheidungen werden unter Berücksichtigung individueller Situationen gefällt. Die bereits im Jahr 2020 angestoßene Unternehmenstransformation sorgt bereits dafür, dass die wesentliche Entscheidungsfindung auf Teamebene stattfindet und nicht mehr ausschließlich durch Vorgesetzte in der Linienorganisation.

### Regelmäßige Evaluation

Die Mitarbeitenden – intern als „die eddings“ bezeichnet – nehmen das neue Konzept bisher gut an. Das Desk Sharing ist im Rahmen eines Modellversuchs vor gut einem Jahr mit positiven Ergebnissen erprobt worden. Dennoch wird der gegenwärtige Future Workplace-Ansatz regelmäßig einer halbjährlichen Evaluation unterzogen. Neben dem standardisierten edding Pulse-Check gilt es hier, regelmäßiges Feedback zur neuen Arbeitsorganisation einzusammeln und potenzielle Kinderkrankheiten zu heilen.

Weitere Informationen unter [www.edding.de](http://www.edding.de)

## Über die edding Gruppe

Das Unternehmen wurde 1960 gegründet und hat im Jahr 2020 mit seinen rund 679 Mitarbeitenden einen Konzernumsatz in Höhe von 125,7 Mio. EUR erwirtschaftet. Die edding-Gruppe entwickelt unter den Marken edding und Legamaster Produkte und Dienstleistungen, die Menschen in ihrem Privat- und Berufsleben unterstützen, sich selbst auszudrücken und ihre Ziele zu erreichen. edding besitzt über sechs Jahrzehnte Expertise in Entwicklung, Produktion und internationalem Vertrieb von Produkten, die Farbe zu gestalterischen und arbeitsbegleitenden Zwecken adäquat auf Oberflächen bringen. Das Angebot reicht von Stiften und Markern über Farbsprays bis zu Nagellack und Tattoofarben.

eddings Anwendungslösungen für Firmenkunden fördern die Digitalisierung, ermöglichen neue Formen der Zusammenarbeit und erhöhen die Kommunikationsfähigkeit von Menschen und Organisationen. Als internationale Marke ist edding täglich Bestandteil der Lebenswelt vieler Menschen und sich seiner Verantwortung für faires und nachhaltiges Handeln stets bewusst

## Pressekontakt

### Gregor Hintz

Director Public Relations  
edding International GmbH  
Bookkoppel 7  
22926 Ahrensburg  
phone: +49 (4102) 808-486  
e-Mail: [ghintz@edding.de](mailto:ghintz@edding.de)