

teamgnesda

OFFICE REPORT 2021

COVID EDITION



Andreas Gnesda
CEO teamgnesda
Gnesda Real Estate & Consulting GmbH



Oliver Bertram
CEO teamgnesda
Gnesda Real Estate & Consulting GmbH

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

DER SCHOCK - ab Freitag, den 13. März herrscht Lockdown. Über ein Wochenende werden nahezu alle Büro-Mitarbeiter ins Home-Office geschickt.

DIE ÜBERRASCHUNG: es funktioniert erstaunlich gut, Technologie und Datenanbindungen sind besser als erwartet, Menschen stellen sich rasch auf das neue Umfeld und den Ausnahmezustand ein.

DIE SCHEINBARE ERLEICHTERUNG, denn bald ist es vorbei: Unternehmen fahren den Betrieb wieder hoch unter höchsten Sicherheitsmaßnahmen, mit Restriktionen, wenn es um Personendichte und Wahrung von Abständen und Distanz geht, es werden maximale Personen-Anwesenheiten definiert (in vielen Großunternehmen dürfen max. 30 % der Mitarbeiter kommen)

VOLLKOMMEN FALSCH EINGESCHÄTZT: Die große Sorge, wie man die Maximalbelegung einhält, weicht einer neuen Herausforderung; das Limit mit 30 % wird bei weitem nicht erreicht, es kommen überhaupt nur 10 %.

DIE KONSEQUENZ: Menschen haben ihr Arbeitsverhalten verändert, die Qualitäten im Home-Office schätzen gelernt. Das Home-Office wird zu einem wesentlichen Teil unserer Arbeitswelt. Umfragen beweisen die plötzliche Beliebtheit.

VIELEN DANK

IHRE ZAHLREICHE TEILNAHME HAT ES UNS ERMÖGLICHT

BESTAND DER GESAMTEN
BÜROFLÄCHEN IN WIEN: 11,06 MIO m²
STUDIE DECKT 8% AB

BESTAND ALLER MODERNEN
BÜROFLÄCHEN IN WIEN: 5,9 MIO m²
STUDIE DECKT 15% AB



8%



15%

ALLER
BÜROFLÄCHEN
WIENS
AUSZUWERTEN

EINE BETRACHTUNG EINES SO GROSSEN ANTEILS BEDEUTET FÜR UNSERE
UMFRAGE DAS SIE MIT HOHER WAHRSCHEINLICHKEIT DIE SITUATION IN
ÖSTERREICH KORREKT ABBILDET.



FREITAG, DER 13.

ODER DER STARTSCHUSS IN EINE NEUE WELT?

Essay von Andreas Gnesda

Es erinnert an den Horror-Blockbuster – Freitag der Dreizehnte. Über Nacht wurde alles geschlossen, der soziale Kontakt zu unseren Mitmenschen auf digitale Medien verlagert und der Besuch unserer Büros bis auf weiteres nur in dringenden systemerhaltenden Fällen gestattet. Innerhalb eines Wochenendes war alles schlagartig verändert. Die exponentiell ansteigende Zahl der Covid-19 Erkrankungen zwang unsere

Bundesregierung zu noch nie dagewesenen Maßnahmen. Österreichweit war der Ausgang nur zum Erreichen des Dienstortes, zum Einkauf der für den persönlichen Bedarf erforderlichen Lebensmittel und Banktransaktionen sowie zum Spaziergang erlaubt. In riesigen Verwaltungsgebäuden, die bis dahin vier- oder fünftausend Menschen beherbergten, waren plötzlich gerade mal sechzig systemerhaltende Mitarbeiter anwesend. Von nun an war es

angesagt, sich mit der neuen Normalität abzufinden, einer neuen Normalität, der die Nicht-Planbarkeit als wesentlicher Bestandteil angehört.

Zur Nicht-Planbarkeit zählen Überraschungen. Die erste Überraschung lag darin, dass die Verlagerung vom analogen zum digitalen Arbeiten extrem gut funktioniert hat. Auch bis dato nicht gerade IT-affine Unternehmen haben rasch und

erfolgreich auf Arbeit im Home-Office umgestellt. Den Menschen ist es relativ rasch und gut gelungen, ihre Arbeitsorganisation an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Extrem herausfordernd war es für Führungskräfte, digitale Führung stellte viele vor bis dahin nicht bekannte organisatorische, emotionale und physische Aufgaben. Wie halte ich den Informationsfluss in meinem Team aufrecht?

Wie gewährleiste ich die erforderliche Koordination und Abstimmung innerhalb der anstehenden Prozesse? Wie erhalte ich die jetzt viel stärker nachgefragte soziale Verbundenheit? Das waren nur einige Fragen, die unter vollkommen neuen Voraussetzungen zu beantworten waren.

Die Umstellung hat überraschend gut funktioniert. Unsere Netze haben die plötzlich nachgefragten Bandbreiten gut abgedeckt, wir haben rasch gelernt mit neuen Kommunikationstools umzugehen, die IT-Infrastruktur konnte weitgehend

„Die erste Überraschung lag darin, dass die Verlagerung vom analogen zum digitalen Arbeiten extrem gut funktioniert hat.“

störungsfrei betrieben werden und organisatorisch haben wir es geschafft, uns relativ rasch auf das Neue einzustellen. Irgendwie ist es gelungen, große Teile unserer betrieblichen Prozesse aufrechtzuerhalten. Hoher Einsatz, starkes Commitment und die Extrameile waren gefragt. Aus einer Umfrage im Auftrag der Arbeiterkammer Wien¹ wissen wir, dass 42 % der österreichischen Dienstnehmer während der Corona-Zeit Home-Office nutzten. Von den verbleibenden 58 % sagten mehr als achtzig Prozent, dass Home-Office in ihrem Beruf nicht möglich ist. Das bedeutet, dass mehr als acht von zehn Dienstnehmern, die in der Lage gewesen wären, Home-Office zu nutzen, diese Gelegenheit auch wahrgenommen haben. Sofort haben wir uns alle die Frage gestellt, wie wird es wohl weitgehen? Sehr rasch wurde klar, dass das Arbeiten von zu Hause – also isoliert von Kolleginnen und Kollegen - Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern nicht nur vor große organisatorische, sondern auch psychische und physische Herausforderungen stellt. Da galt es zum ersten Mal die Arbeitsprozesse, den Informationsfluss, Koordination und Abstimmung aufrechtzuerhalten. Die Isolation, das Fehlen persönlicher sozialer Kontakte wurde rasch zur Belastung. Hinzu kamen noch die unzähligen Video-Telefonate, die medizinisch erwiesen unglaublich anstrengend und physisch belastend sind. Die Hauptursache liegt darin, dass das digitale Gespräch ein viel höheres Maß an Konzentration erfordert, die notwendig ist, um die vielen sonst intuitiv im persönlichen Gespräch übermittelten Signale zu kompensieren. Ganz abgesehen von den vielen Haushalten mit betreuungspflichtigen Kindern, wo Eltern parallel zum Job Home-Schooling und Kinderbetreuung schaffen mussten.

Die erste Umfrage, die uns ins Haus flatterte, kam aus Deutschland². Zu einem sehr frühen Zeitpunkt, nämlich Anfang April sagten dort 29 %, dass sie zukünftig mindestens einen Tag und 31 % mehr als einen Tag von zu Hause aus arbeiten möchten.

Zu außerordentlich spannenden Ergebnissen kam dann eine im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführte Umfrage.³ Die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice fiel überraschend positiv aus.

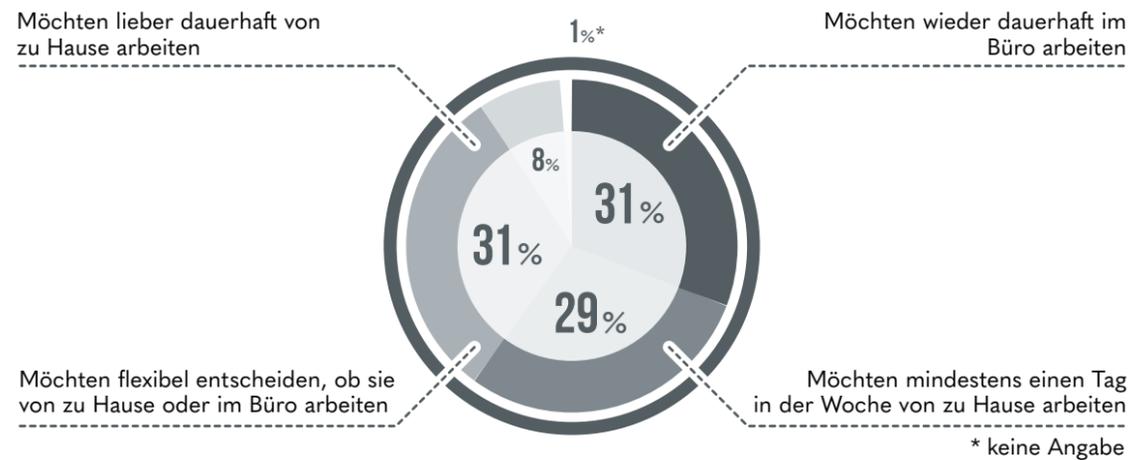
Mit großer Spannung wurde auf die Zustimmung zur These „Ich möchte auch nach der Corona-Krise öfter im Home Office arbeiten“ gewartet. Sieben von zehn Dienstnehmern sagen, dass diese Aussage „sehr“ bzw. „eher“ auf sie zutrifft

¹ IFES-Umfrage „Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten“, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, n=2.200 Personen, Mai 2020

² ESET-Studie „Veränderung der Arbeitswelt durch Corona“, YouGov Deutschland, n=2045 vom 07.04.2020 bis 09.04.2020

³ IFES-Umfrage „Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten“, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, n=2.200 Personen, Mai 2020

MÖCHTEN SIE NACH DEM ENDE DER CORONA-KRISE WIEDER DAUERHAFT IM BÜRO ARBEITEN?



Quelle: ESET-Studie „Veränderung der Arbeitswelt durch Corona“

und geben damit ein positives Votum im Ausmaß von 70 % ab.

Auf die Frage, welche Aspekte sich im Home Office besser, eher besser, gleich, eher schlechter und schlechter umsetzen lassen, zeigt sich, dass das ungestörte Arbeiten, der hohe Grad an Selbstbestimmung der Arbeit, die Dauer des Arbeitstages sowie die Organisation des Arbeitstages im Home Office gleich gut und besser ausfallen. Wenn es um die Trennung von Arbeit und Freizeit sowie die Abstimmung und den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften geht, hat die Arbeit im Office die Nase vorne.

Und dann kam die größte Überraschung! Fieberhaft haben wir uns auf das Wieder-Hochfahren der Betriebe vorbereitet. Mit Anfang Mai durften Offices wieder für den Arbeitsprozess genutzt werden, dies allerdings unter strengen Auflagen und Sicherheitsvorkehrungen. Es musste die Dichte verringert werden, das heißt die Anzahl an Personen, die die Büros benutzen, massiv reduziert werden. Zweiter Aspekt: die Wahrung von Distanz, die ein oder eineinhalb Meter Regel. Tischanordnungen wurden verändert, waren es früher Blöcke, wo man face-to-face saß, sind es jetzt eher schachbrettartige und damit diagonal versetzte Anordnungen. Wir

haben an den unmöglichsten Stellen Desinfektionsmittel-Spender montiert, Klebebänder angebracht, die das Abstandhalten suggerieren, und Regeln zur Desinfektion, Reinigung von Oberflächen und Nutzung von Arbeitsmitteln entwickelt. Größtes Kopfzerbrechen machte uns allen die Verringerung der Dichte. Viele große Organisationen gaben die Devise aus, dass maximal 30 % der Belegschaft kommen dürfen. Wir haben uns gefragt, wie wir das organisieren? Ganzen Abteilungen an gewissen Tagen den Zutritt zu verbieten oder quer durch die Organisation ein Schichtmodell einzuführen waren Optionen. Gespannt haben wir die ersten Tage des Wieder-Hochfahrens erwartet. Elektronische Türsteher wurden installiert, die die Anzahl der Personen automatisch messen konnten. Und dann kam der erste Arbeitstag nach sieben Wochen, Montag der 4. Mai, wir haben mit einem Run auf unsere Büros gerechnet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehnen sich seit Wochen nach ihren Kolleginnen und Kollegen, nach Freunden, nach dem Gespräch und Austausch im Büro – das dachten wir. Und dann ... und dann ist keiner gekommen. Statt der äußerst schwierig einzuhalten erscheinenden Obergrenze von dreißig Prozent kamen erst mal zehn, mal zwölf und dann mal fünfzehn Prozent. Die Zahlen stiegen dann im Laufe der Wochen an, bis

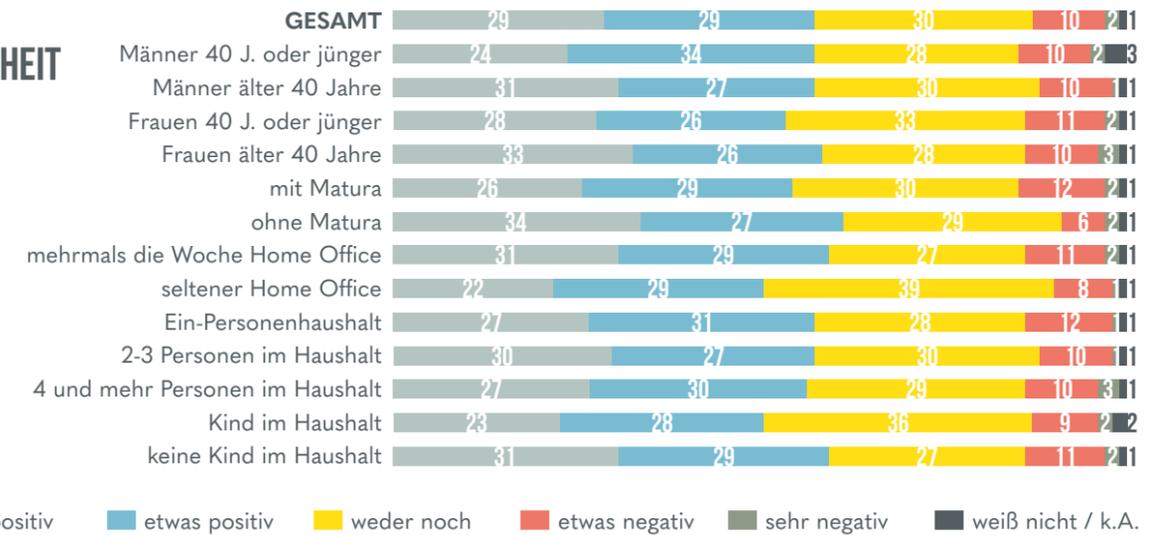
wir gegen Ende Juni in vielen Organisationen den Peak erreichten, der lag dann aber auch nur bei dreißig, in Einzelfällen bei vierzig Prozent, bis die Zahlen dann über den Sommer wieder abflachten.

Das alltägliche Bild in unseren Büros ist von menschenleeren Räumen gekennzeichnet, morbid anmutenden Geisterstätten der Arbeitswelt. Wer hätte das gedacht? Die Conclusio daraus: Mitarbeiterin und Mitarbeiter kommen reduziert ins Büro, weil sie ihr Arbeitsverhalten verändert haben. Sie haben gelernt, dass das Arbeiten von „Dritten Orten“, im Home-Office viele Vorteile birgt und wollen dieses Konzept beibehalten. Durchschnittlich wollen Österreichs Dienstnehmer die Möglichkeit haben, zwei bis drei Tage die Woche im Home-Office oder an dritten Orten arbeiten zu können. Das bestätigen uns nationale, aber auch internationale Umfragen und unternehmensinterne Mitarbeiterbefragungen.

Seit März 2020 hat Covid unsere Arbeitswelt maßgeblich verändert. Das Arbeitsverhalten, der Arbeitsstil der Menschen ist ein anderer geworden und eines ist klar: Büro wird nie wieder so aussehen wie vor der Corona-Krise. Aber wie geht es weiter? Und wo müssen wir jetzt ansetzen?

WIE WIRKT SICH DIE ARBEIT VON ZU HAUSE AUF IHRE GENERELLE ARBEITSZUFRIEDENHEIT AUS?

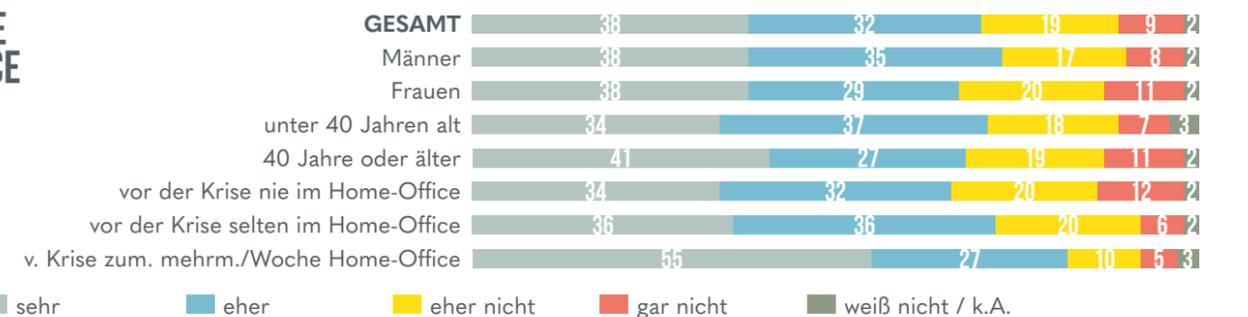
ARBEITSZUFRIEDENHEIT %



Quelle: IFES-Umfrage „Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten“ im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

ICH MÖCHTE AUCH NACH DER CORONA-KRISE ÖFTER IM HOME OFFICE ARBEITEN

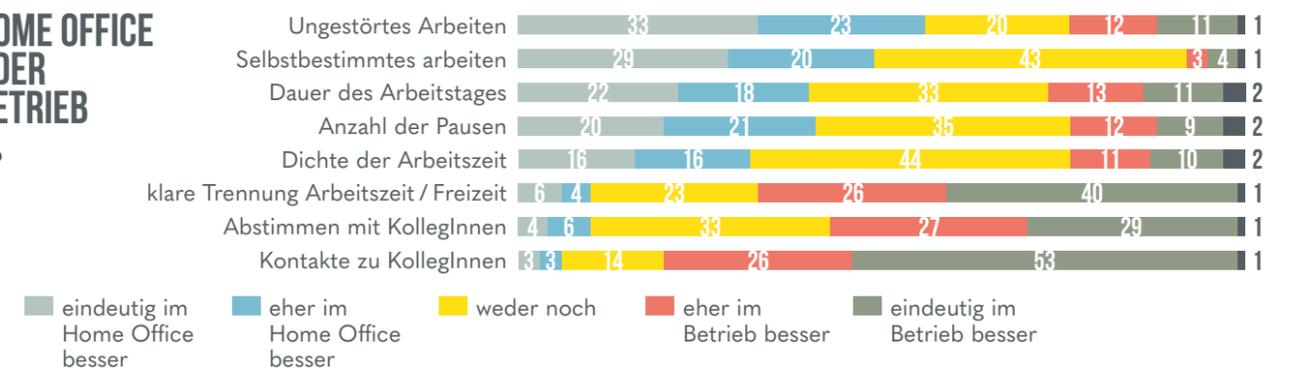
HOME OFFICE %



Quelle: IFES-Umfrage „Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten“ im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

IST DIES FÜR SIE EINDEUTIG, EHER IM HOME OFFICE, EHER ODER EINDEUTIG AN IHREM HERKÖMMLICHEN ARBEITSPLATZ BESSER?

HOME OFFICE ODER BETRIEB %



Quelle: IFES-Umfrage „Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten“ im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

DIE ZUKÜNFTIGE OFFICE RENAISSANCE

BESINNUNG AUF IMMER WÄHRENDES UND MENSCHEN-ZENTRIERTE SCHÖNHEIT VON SCHAFFENSKRAFT: DAS OFFICE IM MORGEN-LAND

Essay von Katja Hausmann-Bauer

Wenn die Sonne aufgeht im Morgen-Land und für uns Alle ein neuer Tag beginnt, um Arbeits-Werk zu verrichten, wird von Büro-Orten Anziehungskraft ausgehen. Anziehungskraft, die eine Art Magnetismus erzeugt und eine Büro Welt, die uns Arbeitende dabei unterstützt, unseren Tätigkeiten begeistert nachgehen zu können.

Ein Ort der Schaffenskraft, Raum für menschliche Begegnung und Zeit-Raum (Gelegenheit) für neu zu Erfindendes. Wirk-Stätten, in denen Dienstleistungen und Produkte hergestellt werden, welche Kundennutzen erzeugen und so eine gesunde und prosperierende Wertschöpfungskette zur Folge haben. Arbeits-Stätten, in denen über schwierige Gegebenheiten hinweg und durch verschiedene Spannungsfelder hindurch, trotzdem nachhaltig Produktivität und Prosperität sichergestellt werden kann. *Eine schöne Geschichte?* Ja, und eine große Sehnsucht von Menschen.

Mit unseren (fortschrittlichen) Entwicklungen hin zu tiefenorientierter (ego-zentrierter) Wissensarbeit und (ständiger und künstlicher) Produktivitätssteigerung, haben wir - mitunter und teilweise - das für uns Menschen Essentielle ein Stück weit aus dem Blickwinkel verloren.

Das, was uns wirklich wichtig ist, das was uns motiviert zu handeln, das was uns als Gemeinschaft in jeglichem Sinne ausmacht: unsere gemeinsame Wertebasis. Im Kontext von Arbeit gesehen, ist dies die jeweilige, authentische Unternehmenskultur.

In einer Umfrage mit 500.000 Befragten benannten Menschen in westlichen Industrienationen ihre Top Ten persönlichen Werte. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählten Respekt, Fürsorge und freundschaftliches Miteinander –

betreffend die bevorzugte Art und Weise von zwischenmenschlicher Kommunikation. Das Kontinuierliche Lernen spiegelt die Wachstumsimpulse von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wider. Was gibt es Besseres für ein Unternehmen, als solche Personen in der Mannschaft zu haben? Enthusiasmus, Kreativität, Einsatzbereitschaft und Vertrauen stellten die größte Antwortgruppe dar und diese Werte zeigen auf, wie wichtig es für Menschen ist, sich sinnstiftend einzubringen und im Rahmen einer Mitarbeitergemeinschaft einen Beitrag leisten zu wollen.

Viktor Frankl definiert drei „Wege zum Sinn“: Werk (Tun, Arbeit), Wert (Glauben, Ausrichtung, Selbstgestaltung) und Beziehung. Wenn alle drei grundsätzlich – und nach den jeweiligen Lebens-Gegebenheiten unterschiedlich gewichtet – gelebt werden können, entsteht Sinn. In diesem Sinne ist das Prinzip der sinn:vollen Arbeitswelt bei unseren Aufträgen auch immer die gedankliche Basis der Gestaltung von New Work Konzepten.

Und was hat das Alles mit Corona und dem Corona Report 2021 zu tun? Viel, denn heute geht es genau um diese Sinn-Fragen.

Wir Menschen tendieren dazu, Etwas erst dann zu ändern oder zu hinterfragen, wenn wir direkt betroffen sind und die Auswirkungen tatsächlich spüren. Durch die globale Verbreitung des Wuhan-Virus ist nun die gesamte Welt betroffen und kann nicht umhin, zu spüren. Und dort wo „unschöne Dinge“ passieren, uns großes Leid widerfährt, wir gezwungen sind innezuhalten ... dort liegt auch die Chance ...

Die derzeitigen, großen Zeitgeist-Fragen lauten: Sollen wir einfach zurückkehren in den leicht veränderten, ein wenig adaptierten Status Quo vor der Pandemie? Sollen wir etwas mehr verändern, und

wenn ja, soll es eher kosmetisch sein oder eine tiefere Transformation werden?

Da wir alle „Kaffeesud-Lesen“ in dieser Zeit der nachhaltigen und wahrscheinlich noch länger andauernden Ungewissheit, wären wir vielleicht gut beraten, uns auf eine tiefgehende und dem Menschen eigene Intelligenz zu berufen und dem Ruf dessen zu folgen, was dort „wisper“: das enterische Nervensystem, auch Bauchgefühl genannt, weiß oft Dinge, bevor wir diese mit dem Gehirn analysieren können. Im Austausch mit vielen Menschen hören wir, dass sowohl das „Wir“, Gemeinsamkeiten und Miteinander, als auch Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit sehr wahrscheinlich in nächster Zeit mehr als dienlich sein werden und es schon immer waren. Dann sollten wir darauf hören und der Morgen-Land Geschichte eine

Chance geben und unsere Büros danach ausrichten (wieder) „Gebäude zu werden, die Arbeitende beflügeln“.

Die essentiellen, zukunftssträchtigen und gestaltungstechnischen Fragen bezüglich neuem Office lauten ergo wie folgt: Was muß Arbeitswelt können, damit wir von „meinem Wissen zu unserer Weisheit“ gelangen und einen kollektiven Wissenstransfer gewährleisten? Welche Flächen und welches Verhalten, braucht es genau! dazu und vor allem: wie ist die richtige Passung für die jeweiligen Unternehmen und deren individuellen Prozess- und Produktivitätsabläufen? Wie finden Lernen und Weiterentwicklung, ergo Wachstum, im Unternehmen am besten statt?

Die Antwort, erhalten wir mit ziemlicher Sicherheit, wenn wir die kollektive Intelligenz des Unternehmens erheben und unter Beteiligung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen passende Antworten finden, anstatt ein gutes aber vorgefertigtes „state-of-the-art Beratungskonzept“ vorzulegen.

Würden Sie Ihr neues Wohnzimmer alleine einrichten, ohne Ihre Interior-Design affine Gattin nach dem Farbkonzept zu fragen? Würden Sie die Garage Ihres Oldtimer sammelnden Gattens, nach Ihrer Logik aufräumen ohne seinen Rat einzuholen?

Deswegen hören wir - auf effiziente Art und Weise - auch immer die Gedanken von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und profitieren in den Projekten durch das kulturelle und organisatorische Wissen

und die unterschiedlichen Blickwinkel vieler im Unternehmen tätigen Beteiligten. Dadurch können letztendlich authentische Raum-Visitenkarten entstehen.

Welche Voraussetzungen soll Arbeitswelt mit sich bringen, damit eine starke Mitarbeitergemeinschaft bestehen kann, diese gemeinsam die strategischen Unternehmensziele verfolgt und dadurch für sich selbst Prosperität und Sicherheit gewährleistet? Wie kann (intrinsisch motiviertes) Engagement und Mitarbeiterbindung, gar Loyalität zum Unternehmen erzeugt werden?

Die Antwort liegt ganz sicher in einer klar definierten, ausreichend kommunizierten

und tatsächlich gelebten Unternehmenskultur, die mit einer ebenso klaren Unternehmens-Mission (Strategie und Zweck), einer Vision (Wachstum und Zukunftsausrichtung) verbunden wird. Je mehr klare und einfach zu merkende Strukturen vorhanden sind, die ausreichend Beweglichkeit und Handlungsspielraum beinhalten, desto besser wird das Potential, das in den Menschen bereits vorhanden ist, an die Oberfläche kommen und tatkräftig umgesetzt werden können. Auch hier braucht es natürlich die unternehmensspezifische, authentische Passung.

Wie kann Arbeitswelt beweglich und adaptiv bleiben, um mit den von außen kommenden (Markt-) Veränderungen bestmöglich mitgehen zu können? Welche neuen Fähigkeiten werden Führungskräften dienlich sein, um den Herausforderungen und der Volatilität konstant erfolgreich begegnen zu können?

Die Antworten sind wahrscheinlich zwei-teilig und beziehen sich einerseits auf Gebäude und Fläche und andererseits auf menschliche Kompetenzen. Multimodulare, flexible Flächen, organische Bürogestaltung und adaptive Remote-Regelwerke und/oder Office-Policies werden helfen, das Office den jeweiligen, personellen Gegebenheiten und dem Auftragsstand anzupassen.

Auf menschlicher Ebene, das zur Verfügung stellen von Zeit-Raum für Führungskräfte, damit diese ihre natürliche Kompetenz erweitern und vertiefen können, um Ermächtigung in den - leider noch immer belächelten - Bereichen sozialer und emotionaler Kompetenz zu erlangen. Soziale Kompetenz, um Andere gut wahrnehmen - und somit führen - zu können und emotionale Kompetenz, um sich selbst gut wahrnehmen und sich selbst gut führen zu können. Empathie für sich und Andere kann gewährleisten, dass unsere Beziehungsqualität im Arbeitsumfeld reibungsloser und Kollaboration erleichtert wird. Erinnern Sie sich noch an die wichtigsten Werte von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen?

Wenn die Wiege des Büros das Kloster war, wie kann die nächste Zukunft von Arbeitswelten aussehen? Bahnt sich gar die Epoche der „Officina Humana“ von Jan Teunen ihren Weg? Es liegt an uns Allen, diese Zukunft zu gestalten und mit - für uns Alle dienlichem - Leben und Prozessen, zu füllen ...

Manche von uns werden früher die Möglichkeit haben, dies zu beginnen, manche werden später die passenden Umstände für Adaptionen vorfinden ...

Wenn wir nur die aufgehende Sonne im Morgen-Land nicht aus dem Gedächtnis verschwinden lassen und uns gegenseitig an diese Sehnsucht nach der Sinnhaftigkeit von Werk, Wert und Beziehung erinnern, so wird das Gestirn eines Tages noch schöner aufgehen, und wir im Abendland gemeinsam, unter prosperierenden Umständen, zufrieden beim Sonnenuntergang sitzen. Am nächsten Tag wird die Sonne wieder ...

?
SIND WIR
ÜBERHAUPT FÜR
DAS GEWAPPNET,
WAS KOMMEN
WIRD?

?
WERDEN WIR
JEMALS WIEDER SO
ARBEITEN WIE
ZUVOR?

?
WIE ERHALTEN WIR
DIE SOZIALE
VERBUNDENHEIT?

?
WIE VERMEIDEN
WIR DEN „PEAK“
AM MITTWOCH?

?
WERDEN BÜROS
KLEINER?

?
WIE IDENTIFIZIEREN
SICH DIE
MITARBEITER INNEN
MIT IHREN
UNTERNEHMEN?

?
WIE BEKOMMEN
WIR DIE
MITARBEITER INNEN
WIEDER INS BÜRO?

?
WELCHE
INFRASTRUKTUR
FÜR HYBRIDE
BESPRECHUNGEN?

IHRE STIMMEN

WAS BEWEGT DIE UNTERNEHMEN UND MITARBEITER HEUTE? FRAGEN, DIE UNS GESTELLT WURDEN

Es sind Fragen über Fragen, die sich die gesamte Arbeitswelt stellt. Ein neues Arbeitsverhalten, ein Jahr des Ausnahmezustandes, in dem viele Menschen im Home-Office neben Ihrer Arbeit noch Home-Schooling, Kinderbetreuung und Familienorganisation und das teilweise auf engstem und dafür ungeeignetem Raum bewältigen mussten. Was bedeutet das in der neuen Normalität? Zwei ungestörte Tage im Home-Office ist für viele ein

Traum. Wieviel von dem wird bleiben? Und wir erhalten wir die soziale Verbundenheit in unseren Unternehmen aufrecht? Manche haben Angst, dass wir uns gar nicht mehr persönlich sehen werden und dass kreative Prozesse und Innovation darunter leiden werden. Betrifft das junge und aufstrebende KollegInnen genauso wie etablierte, langjährige MitarbeiterInnen? Oder fallen wir doch wieder in das gleiche Bild wie vor Corona zurück?

Wir danken den vielen, vielen Gesprächspartnern aus Unternehmen und Organisationen aller Branchen und Größen für den intensiven Austausch, die vielen – digitalen – Gesprächsrunden, das gemeinsame Malen von Zukunftsbildern und das Teilen von wertvollen Erfahrungen. Wir freuen uns über jeden weiteren Input!



„Corona hat in Zusammenspiel mit der Digitalisierung möglich gemacht, dass wir uns den Arbeitsort frei wählen können. Das eröffnet viele zusätzliche Räume – im Kopf und in der Realität.“

Architekt Dipl.-Ing. Bernhard Wiesinger, M.Sc.
Director A1 Business World Management & Real Estate



„Arbeit ist Etwas, das wir leisten – nicht zwingend ein Ort, an den wir gehen. COV-19 hat hybride Arbeitsmodelle gefördert und erzwungen – jetzt liegt Es an uns, diese neue Realität nachhaltig zu verankern, zum Vorteil der Mitarbeiter / innen und des Unternehmens!“

Mag. Peter Weiss, Projektleiter „New Way of Working“,
Erste Group Bank AG

STATEMENTS



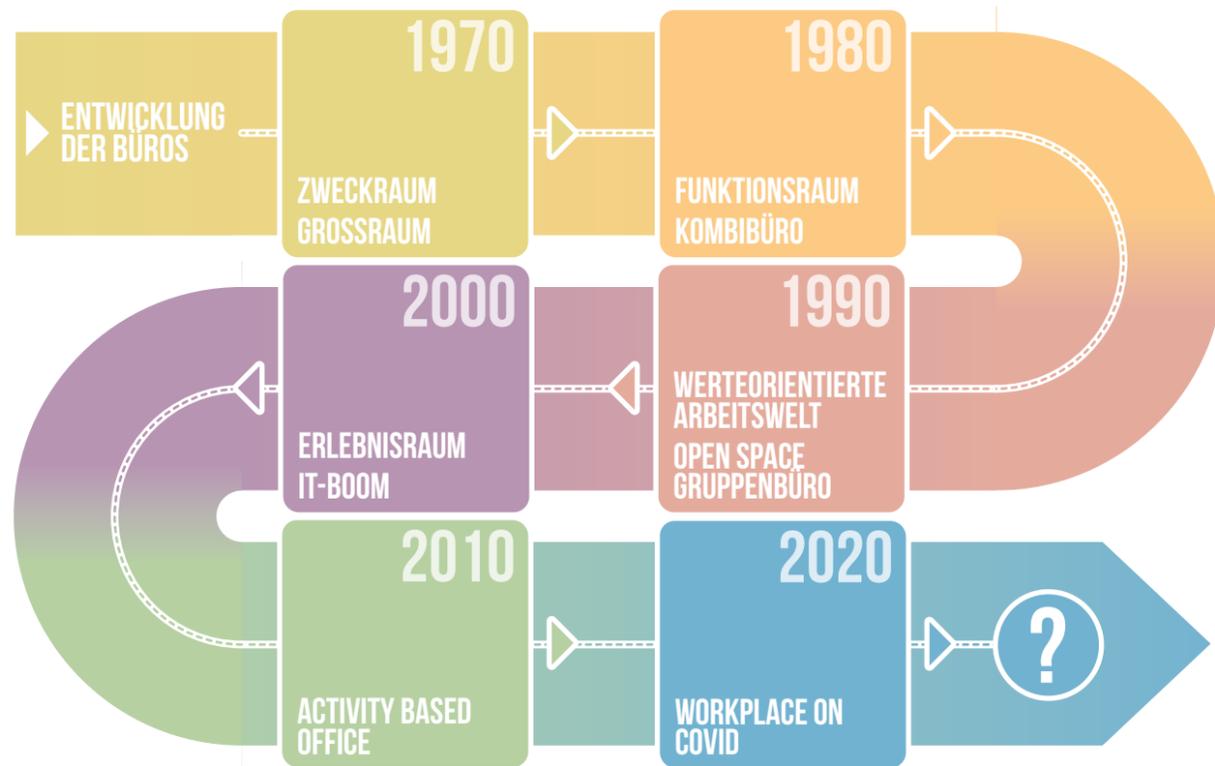
„Wir haben in unserem Headquarter am Austria Campus bereits Anfang 2018 Remote Work implementiert und waren daher sowohl technisch als auch organisatorisch auf die Herausforderungen der Coronakrise gut vorbereitet. Wir haben es dadurch geschafft, dass quasi über Nacht rund 95 Prozent unserer rund 5.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Austria Campus im Home Office arbeiten konnten. In unserem österreichweiten Filialnetz, das im Lockdown durchgehend in Betrieb war, haben wir zudem mit großer Umsicht Maßnahmen getroffen, um unsere Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu schützen. Aus meiner Sicht hat die Pandemie weitere entscheidende Impulse für eine Neudefinition unserer Arbeitsweise und damit die Anforderungen an unsere Bürowelten gebracht.“

Mag. Stephan A. Knechtel, Head of Real Estate & Logistics
Bank Austria



„Wenn Corona was Gutes hatte, dann wohl den enormen Bewusstseinsbildungsprozess in den Köpfen unserer Mitarbeiter / innen und Führungskräfte auszulösen: Homeoffice funktioniert tatsächlich besser, als wir uns das alle vor gut einem Jahr noch hätten vorstellen können.“

Franz Mundigler, Leitung Siemens Real Estate Zentral- und Osteuropa



Mit dem ersten Lockdown hat sich das Leben der meisten Menschen schlagartig verändert. Ohne die heute zur Verfügung stehenden Tests, Impfungen und Wissen über das Virus hat, herrschten vielerorts Ratlosigkeit über die bevorstehenden Monate. Dennoch wurde der in Österreich so schnell und überraschend beschlossene Lockdown weitestgehend akzeptiert und befolgt. Während die Stadt stillstand, belebte Plätze menschenleer waren und es schien als würde die Arbeit vollständig ruhen.

Der Schein trog. In den Unternehmen wurde von der ersten Sekunde an fieberhaft daran gearbeitet den Mitarbeitern eine zuverlässige Remote-Work Umgebung zu schaffen. Nicht nur Klopapier, sondern auch Laptops einiger Hersteller waren ausverkauft, genauso Bildschirme. DSL Leitungen wurde upgegraded, WLAN Router und Repeater installiert.

Viele fragten sich ob dies alles nicht ein bisschen übertrieben war. Der Schweiß

und der Aufwand sollten sich aber lohnen. Schon wenige Tage bis Wochen später war die Arbeitswelt „remote-fit“. Große Teile der Arbeitnehmer konnten von zuhause arbeiten und in einigen Bereichen stellte sich heraus, dass die Leistung im Home Office sogar stieg. Diese Umstellung so schnell und reibungslos zu bewerkstelligen war ein Kraftakt im Stillen, aber auch lange vorbereitet, wie ein Sprung mit enorm langem Anlauf.

Die jüngere Geschichte unserer Arbeitswelt weist eine Diversität der Büroumgebungen auf, die es nie zuvor in der Geschichte gegeben hat. Vom isolierten Einzelbüro bis hin zum bienenstockartigen Co-Working sind alle Spielarten zu beobachten.

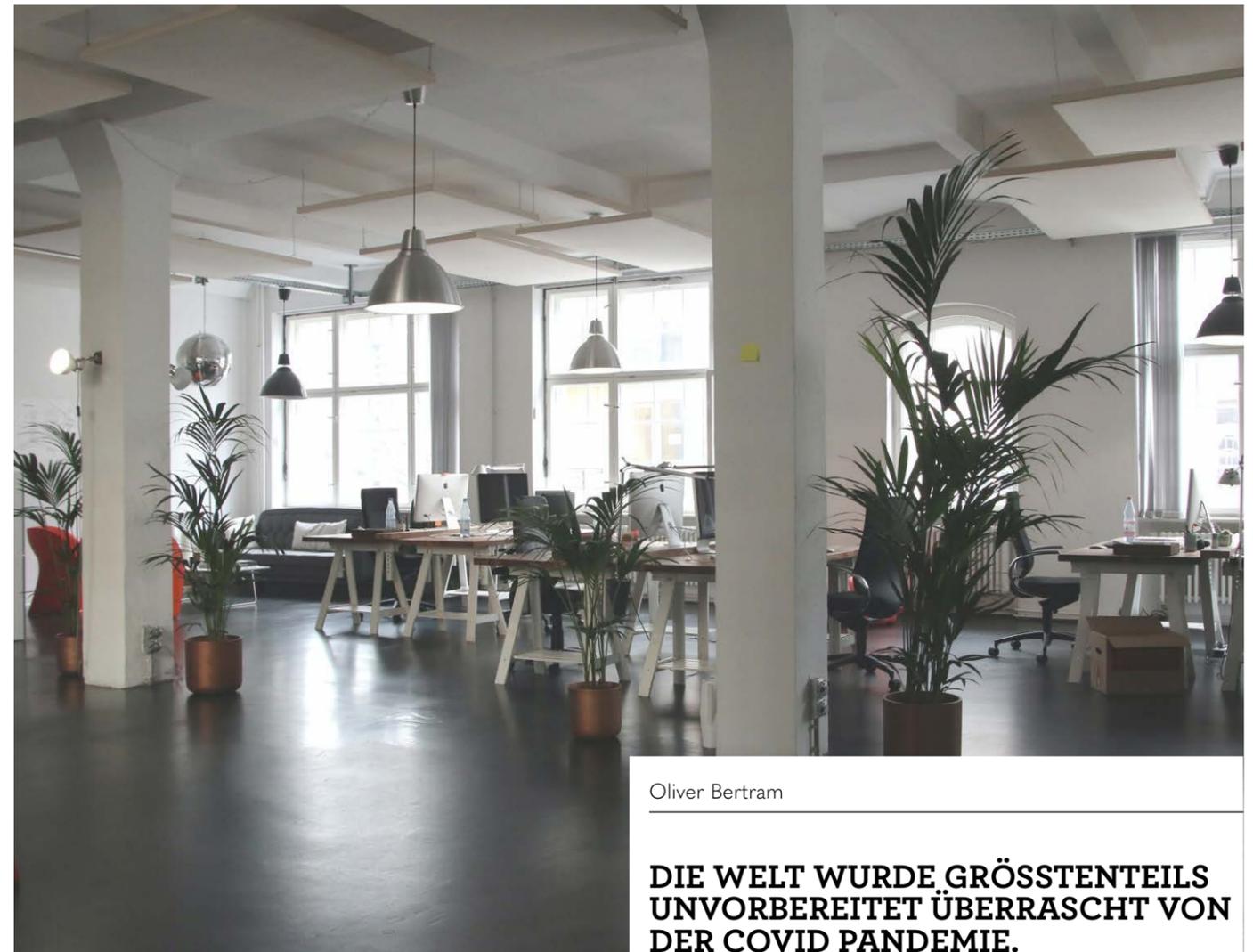
Die innovativsten haben schon Desk-Sharing, Home-Office, Remote-Work und auf Community-Feeling ausgerichtete Büroumgebungen. Aber viele sehr erfolgreiche Unternehmen setzten nach wie vor auf Anwesenheit, Einzelbüros für konzentrier-

te Arbeit. Manche, scheint es, scheuen sich auch vor dem Neuen und schieben den Wandel vor sich her.

Insgesamt entwickelte sich die Arbeitswelt weiter, langsam, hin zu flexibleren und zeitgenössischeren Lösungen.

Diese Entwicklung wurde durch COVID von Null auf Hundert beschleunigt. Quasi über Nacht brauchten auf einmal die Mitarbeiter aller Unternehmen Laptops, Headsets, Breitband Netzwerk Anschlüsse, Videokonferenz Software und Know-How, Cloud Lösungen und Betriebsvereinbarungen.

WILLKOMMEN IM 21. JAHRHUNDERT
Heute, nachdem klar scheint dass wir gelernt haben mit der Situation umzugehen und wieder in die Büros zurückzukehren, beginnen sich viele Unternehmen mehr als je zuvor die Frage zu stellen ob das Büro, nach einem Jahr Leerstand und den vielen Veränderungen, überhaupt noch zu den Arbeitsweisen passt? Gibt



Oliver Bertram

DIE WELT WURDE GRÖSSTENTEILS UNVORBEREITET ÜBERRASCHT VON DER COVID PANDEMIE.

WORKPLACE ON COVID

es neue Anforderungen? Wer wird noch wie viel Zeit im Büro verbringen? Wie identifizieren sich Mitarbeiter mit einem Unternehmen das mehrheitlich auf dem Bildschirm daheim stattfindet? Aus Sicht eines Spezialisten für Arbeitsplatzkonzepte scheint die Entwicklung zwar unglaublich schnell, trifft uns aber nicht unvorbereitet.

Mit über 15 Jahren Erfahrung alleine im Bereich Desk-Sharing-, Remote-Office- und Activity Based Working Modellen

wissen wir, dass alle diese Fragen für jedes Unternehmen individuell beantwortbar sind.

Oberflächliche Umsetzungen ohne inhaltliche Tiefe und gegen den Willen der Belegschaft durchgeführt, haben in der Vergangenheit zu Problemen geführt und werden auch in der Zukunft nicht zu den Erfolgsmodellen gehören. Natürlich ist derzeit der Bedarf an neuen Lösungen hoch und die Zeit drängt. Trotzdem soll

die Entwicklung hin zu einem neuen Büro „Post-Covid“ nachhaltige Verbesserung bringen, Zufriedenheit und Produktivität gleichermaßen erhöhen. Und dafür braucht es keine Eile, sondern es muss rasch begonnen werden und dem komplexen Prozess der nötige Raum und die Zeit gegeben werden. Dann ist es ganz einfach. Und natürlich freuen wir uns darauf Ihnen dabei zu helfen!

teamgnesda

UNSERE OFFICE REPORT 2021 ERGEBNISSE

Vom 19. Februar bis zum 14. April haben wir die Daten von
55 Unternehmen in Österreich abgefragt*



DAS IST UNSERE UMFRAGE

VOM 19.02.-14.04.2021 HABEN
WIR DIE DATEN VON
55 UNTERNEHMEN
IN ÖSTERREICH ABGEFRAGT

ZIELSETZUNG

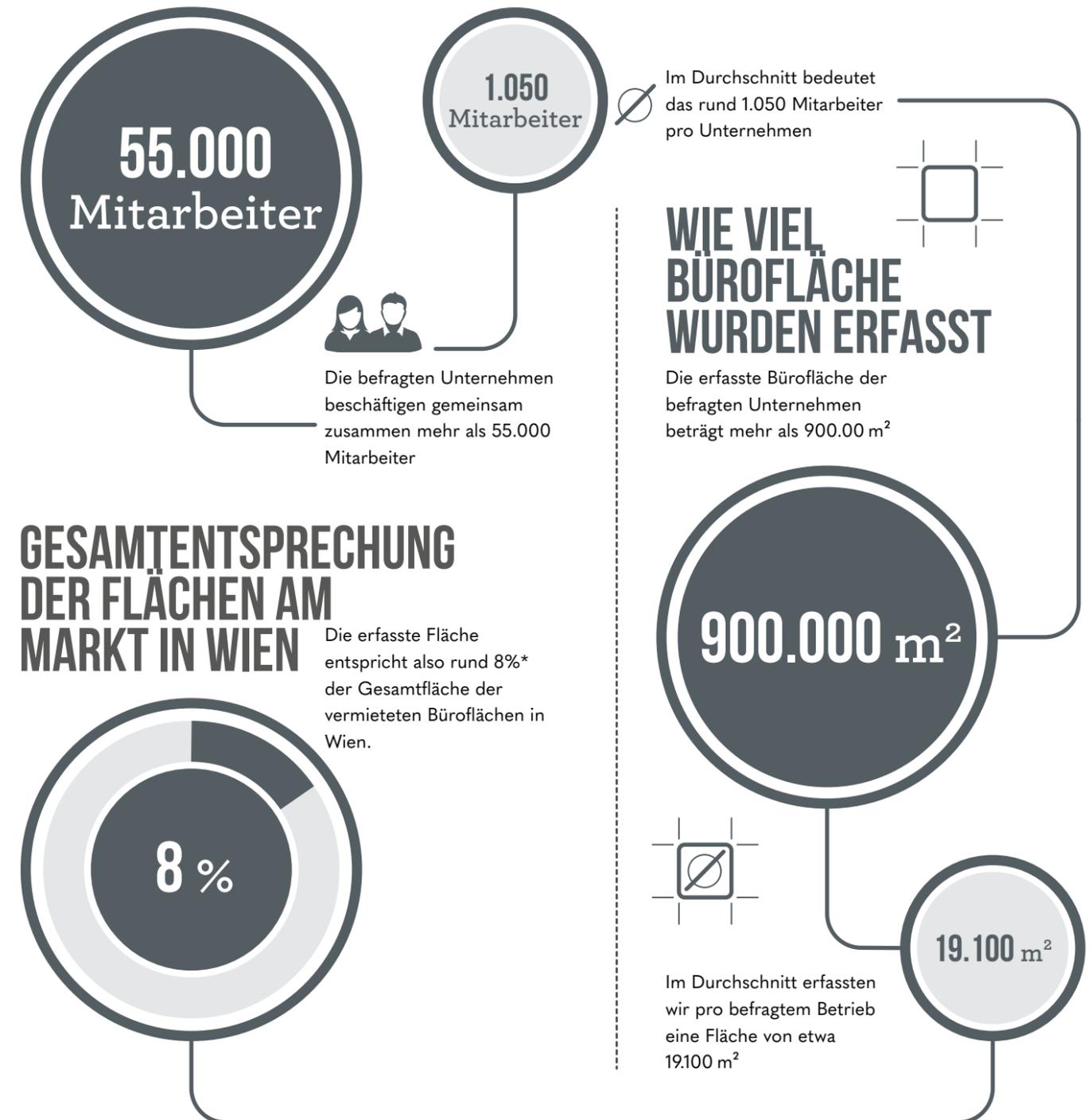


ONLINE UMFRAGE
55 UNTERNEHMEN
24 FRAGEN

SO HABEN WIR BEFRAGT



ECKDATEN WELCHE DATEN WURDEN ERHOBEN:



*Quelle: Marktberichte von EHL und CBRE



„DER INFORMELLE AUSTAUSCH
ZWISCHEN DEN KOLLEGEN IST DURCH
DEN FEHLENDEN PERSÖNLICHEN
KONTAKT VERNACHLÄSSIGT WORDEN.
ICH FREUE MICH NUN WIEDER IM TEAM
ZU WACHSEN UND DABEI TROTZDEM
DIE VORTEILE DES HOMEOFFICE FÜR
KONZENTRIERTE TÄTIGKEITEN ZU
NUTZEN.“

Manuel Bernhuber

REMOTE WORK VERKEHRTE WELT

ENTWICKLUNG DER REMOTE OFFICE NUTZUNG DOKUMENTIEREN UND PROGNOSTIZIEREN

von Name Nachname

Mit dem überraschenden Zwang Home- beziehungsweise Remote Office zu betreiben sind Unternehmen dank vorhandener Angebote für digitales Remote Work oft sehr gut zurecht gekommen. Daher überrascht es nicht, dass auch außerhalb der Lockdowns diese Art zu arbeiten stärker vertreten ist als zu Vor-Corona Zeiten.

Was allerdings wirklich beachtlich ist, ist wie gravierend der Wandel nach Corona

eingeschätzt wird: das neue „Normal“ stellt sich nach Einschätzung der Befragten folgendermaßen dar: von klaren 20 % Remote Möglichkeit und 80 % Arbeit im Büro ist das Ergebnis umgekehrt 80 % Remote Möglichkeit und nur noch 20 % Büro Anwesenheit.

Ein Ergebnis, das in seiner Eindeutigkeit eine klare Sprache spricht. Unsere Bürowelt ist auf den Kopf gestellt. Interessant sind auch die detaillierten Angaben zu der

prognostizierten Anzahl der Home Office Tage. Eine Mehrheit der Befragten (35 %) gaben an, in Zukunft etwa 2-3 Tage pro Woche im Home-Office verbringen zu wollen.





REMOTE OFFICE NUTZUNG

Mit Die Ergebnisse haben uns überrascht: Dass Home-Office zu einem fixen Bestandteil unserer Arbeitskultur geworden ist war uns klar. Die Prognose für die Zeit nach Corona stellt alles auf den Kopf. Das „neue Normal“ stellt sich nach Einschätzung der Befragten überraschend wie

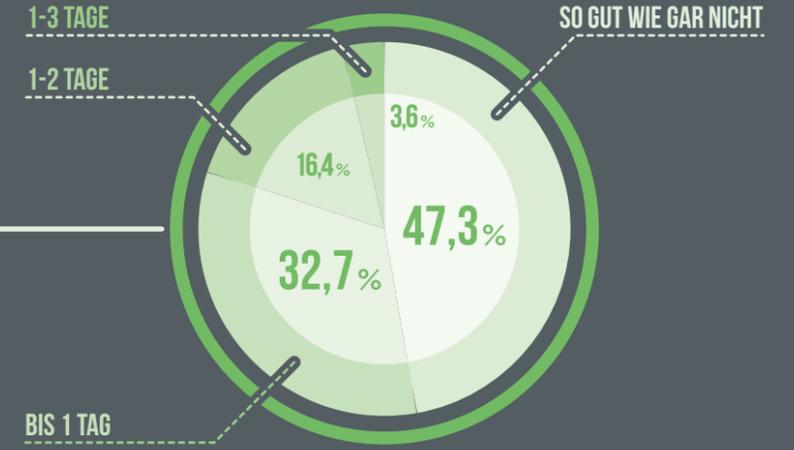
folgt dar: Haben vor Corona gerade mal 20 % die Möglichkeit von Remote-Arbeit im Ausmaß von mehr als einem Tag pro Woche genutzt und 80 % kein Home-Office oder maximal einen Tag pro Woche in Anspruch genommen, so wird es nach Corona vollkommen diametral dazu sein. 20 % gehen davon aus, dass Remote-Ar-

beit nur bis zu einem Tag passieren wird, 80 % glauben, dass das Arbeiten von zu Hause oder dritten Orten zwei oder mehr Tage pro Woche stattfinden wird. Die Mehrheit der Befragten (35%) gab an, in Zukunft etwa 2-3 Tage pro Woche im Home-Office verbringen zu wollen



VOR CORONA

Wie viele Tage pro Woche wurde vor Corona Remote-Office im Durchschnitt pro Mitarbeiter beansprucht?

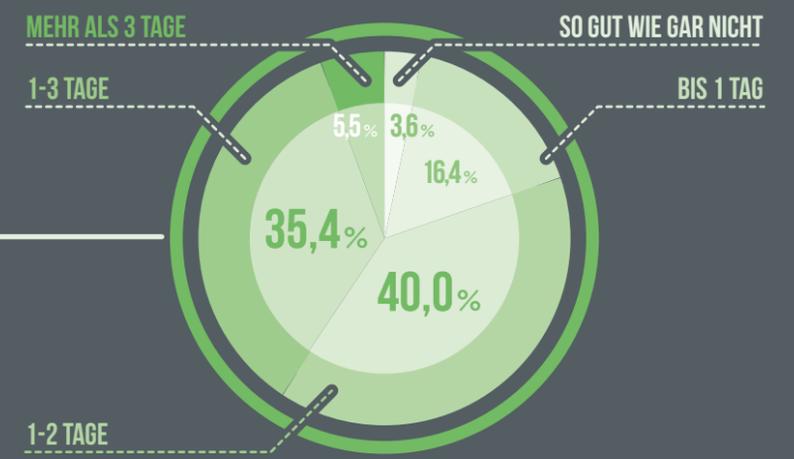


BEFRAGUNGS- ZEITRAUM MÄRZ/APRIL 2021

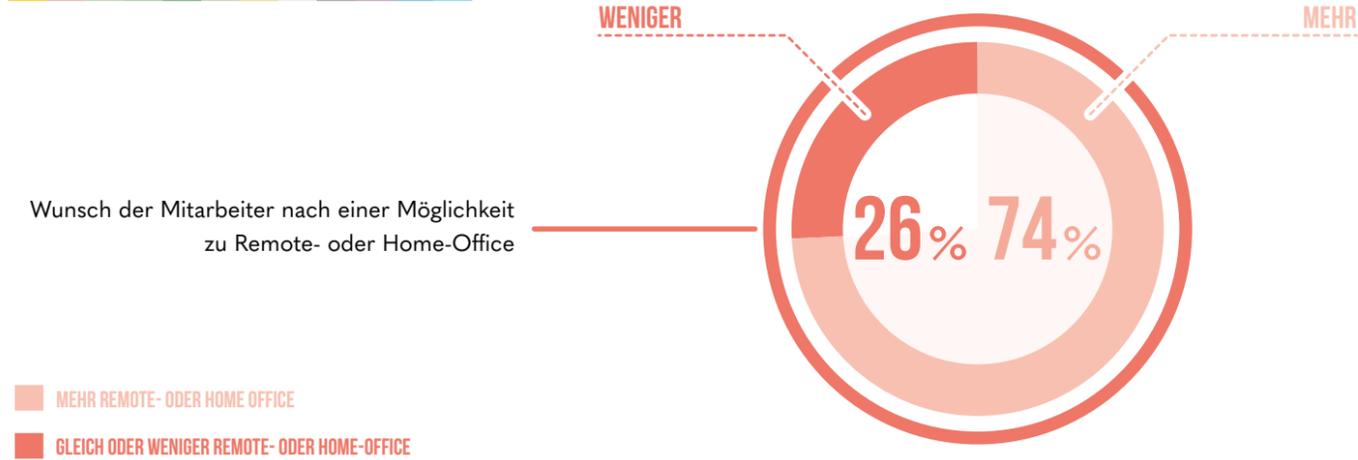
Die Veränderung der gearbeiteten Tage im Home-Office während des Lockdowns im Frühjahr 201

PROGNOSE NACH CORONA

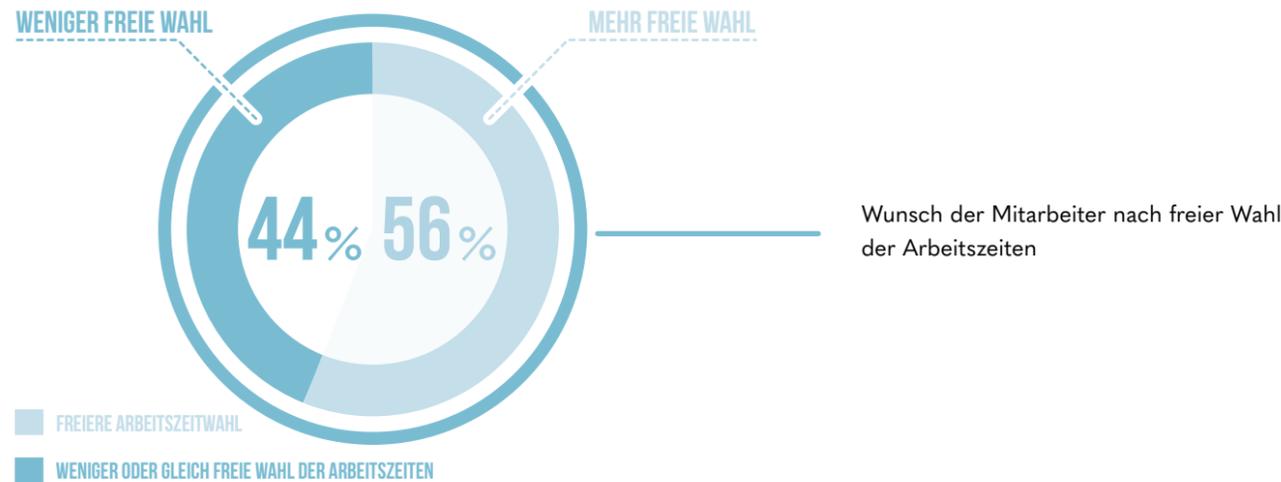
Wie viele Tage pro Woche laut eigener Einschätzung die Arbeit im Home-Office stattfinden?



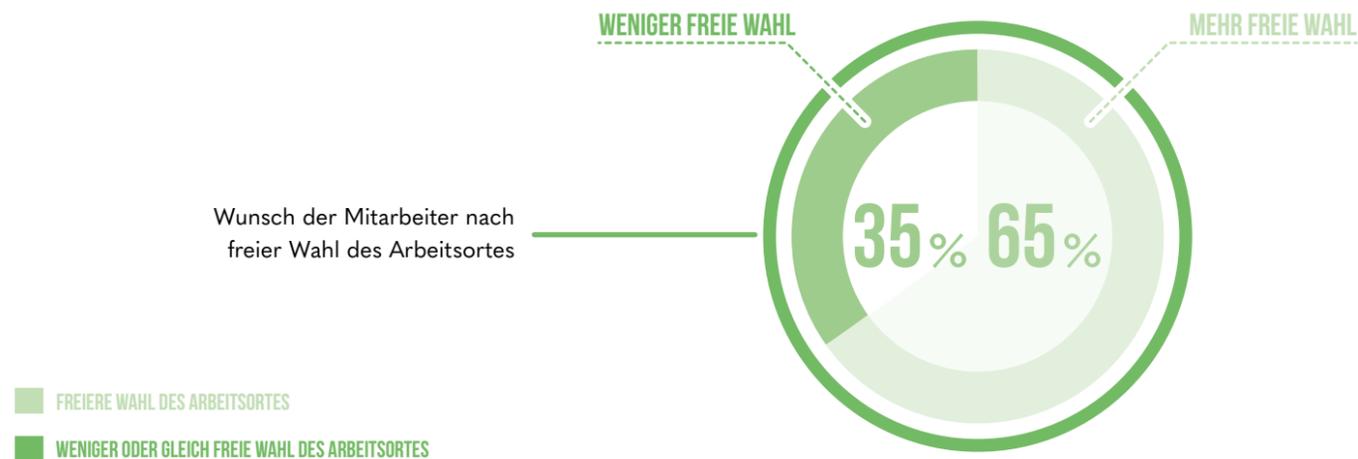
- 0-1 TAGE
- 2-5 TAGE



MEHR REMOTE- ODER HOME OFFICE
GLEICH ODER WENIGER REMOTE- ODER HOME-OFFICE



FREIERE ARBEITSZEITWAHL
WENIGER ODER GLEICH FREIE WAHL DER ARBEITSZEITEN



FREIERE WAHL DES ARBEITSORTES
WENIGER ODER GLEICH FREIE WAHL DES ARBEITSORTES



„DIE GRENZE ZWISCHEN ARBEIT UND PRIVATLEBEN IST WÄHREND DER LOCKDOWNS SEHR VERSCHWOMMEN. ICH BIN FROH DASS ICH DIESE GRENZE NUN WIEDER ZIEHEN KANN.“

Astrid Machatzek

LIEBGEWONNENE FREIHEITEN

... ODER DAS, WAS DIE MENSCHEN WIRKLICH, WIRKLICH WOLLEN

Das Arbeitsverhalten der Menschen hat sich verändert. Wir haben uns gefragt, was steckt hinter diesen Verhaltensänderungen? Es sind liebgewonnene Freiheiten. Zeit frei einteilen zu können: Nach Aufgabe, Verfügbarkeit, Lust und Laune entscheiden zu können, wann ich meiner Arbeit nachgehen möchte. Persönliche Vorlieben, Lebensrhythmus und familiäre Verpflichtungen in die Tagesplanung aufnehmen zu können gehört genauso dazu, wie die

Freiheit in der Wahl des richtigen und für mich am besten geeigneten Ortes. Das Lösen von Zeit- und Ortsgebundenheit ist ein riesiger Schritt und damit starker Ausdruck selbstbestimmter Lebensweise. Einer der Pioniere und Wegbereiter Neuer Arbeitswelten war Frithjof Bergmann, ein österreichisch-US-amerikanisch geprägter Philosoph, der auf den Ursprung Neuer Arbeitswelten angesprochen sagt: Neue Arbeitswelt ist das, was die Menschen wirklich wirklich wollen!



BEKENNTNIS FÜR DIE GEMEINSCHAFT

Wünsche in Bezug auf Arbeitsart und Arbeitsort ermitteln: Viele Veränderungen haben den Weg in den Alltag der Menschen gefunden und werden zur Wünschen und Erwartungen für den Arbeitsplatz der Zukunft.

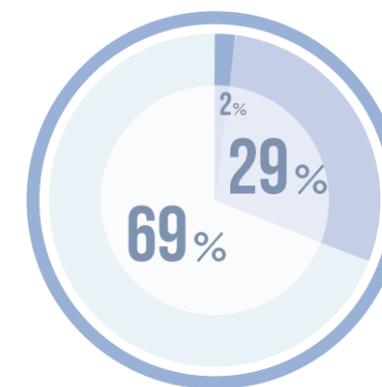
Dem starken Wunsch nach zeitlicher und räumlicher Unabhängigkeit steht gleichzeitig ein ebenso starker Wunsch nach

persönlichen Kontakten mit Kollegen und Vorgesetzten gegenüber. Dieses Ergebnis zeigt stark die Grenzen der digitalen Tools zur Kollaboration. Wenn bei extensiver Nutzung dieser Tools der Wunsch nach persönlichen Kontakten so stark steigt ist dies ein klarer Auftrag an die Arbeitgeber.

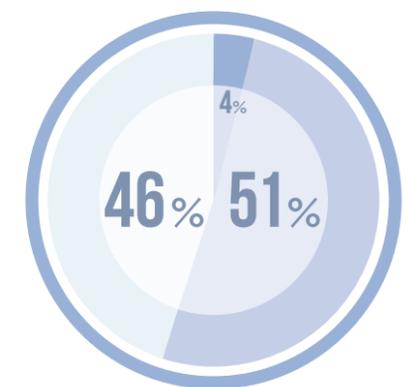
Interessanter Side-Fact: 2019 haben Studien noch den gegenteiligen Trend dokumentiert: „From socialize to focus“

WUNSCH NACH PERSÖNLICHEN KONTAKTEN

zu Kollegen



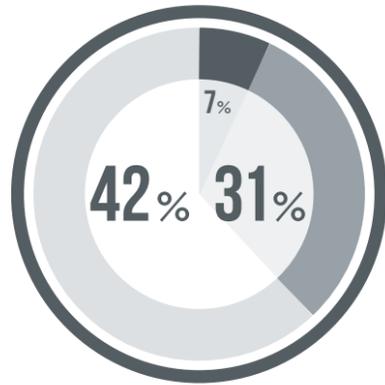
zu Vorgesetzten



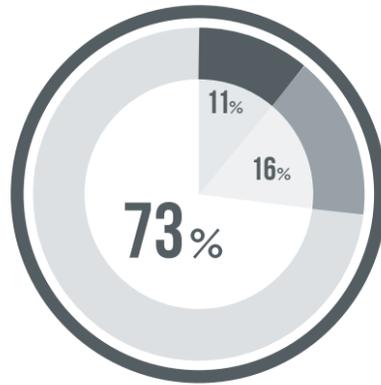
- WENIGER KONTAKTE ALS BISHER
- GLEICH VIEL KONTAKTE ALS BISHER
- MEHR KONTAKTE ALS BISHER

VERÄNDERUNG DER FLÄCHEN IM BÜRO

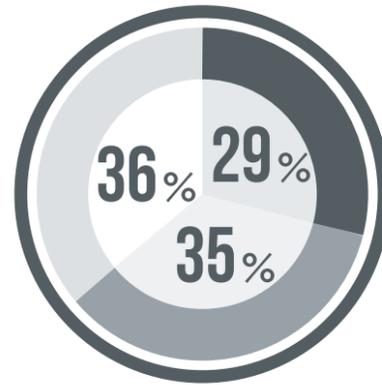
für Kommunikation



für Kollaboration



für konzentriertes Zusammenarbeiten



FLÄCHE SINKT
 FLÄCHE BLEIBT GLEICH
 FLÄCHE STEIGT

DIE NEUE WELT DES ARBEITENS

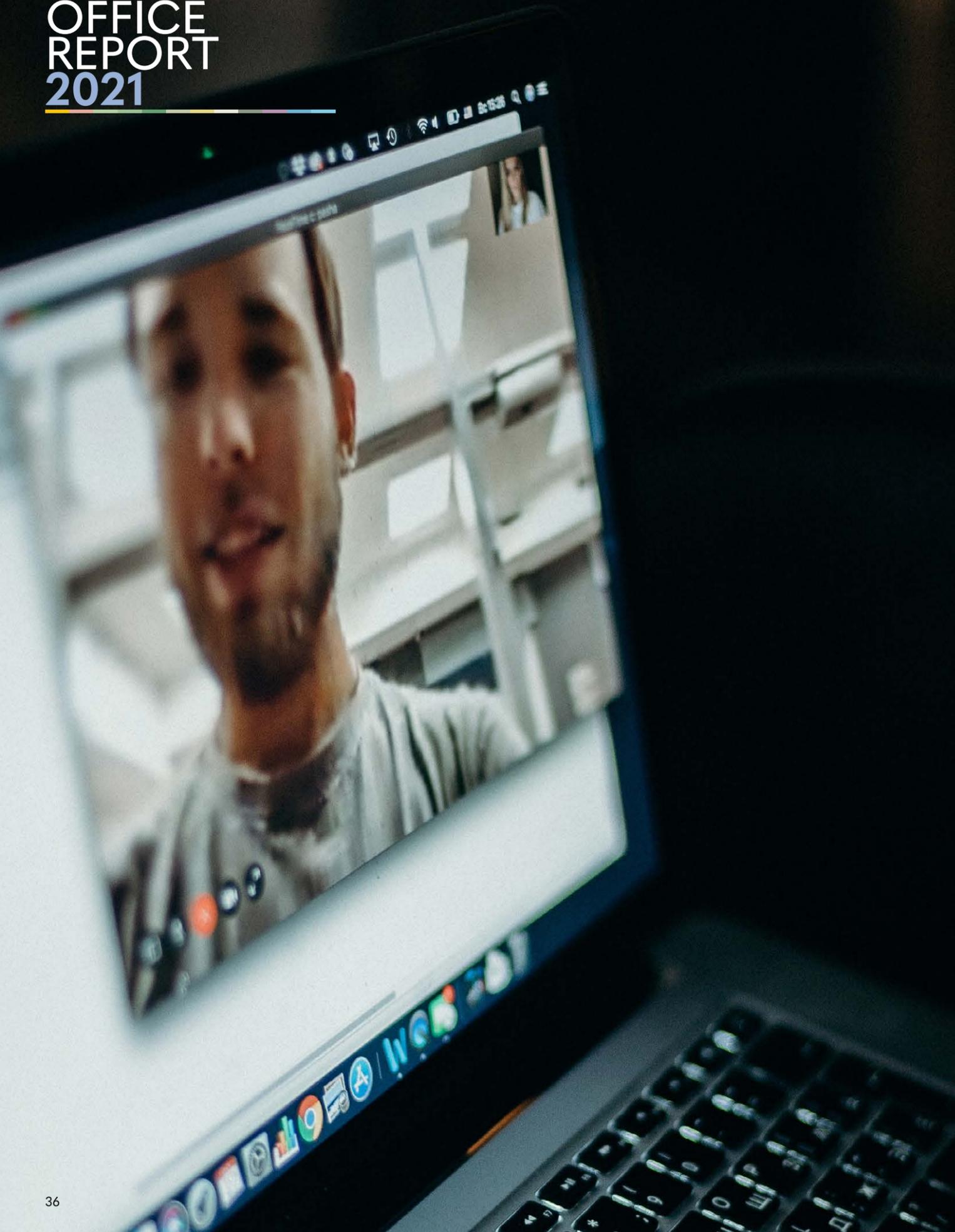
Wie schätzen also die befragten Unternehmen die Veränderungen der Büroflächen im Detail ein? Können Büros so wie sie sind weiter betrieben werden? Sind die einen Flächen obsolet und werden die anderen zu klein?

Die Tendenz ist auch hier ganz klar: Die Einschätzung der Befragten Unternehmen stellt eine deutlich höhere Nachfrage nach Flächen für Kommunikation

(62 %) und Kollaboration (73 %) in Aussicht, während doch über 72 % annehmen das die Nachfrage an Fokusflächen gleichbleibt oder kleiner werden.

Großer Verlierer in der Umfrage sind Großraumbüros. Hier gehen 47 % von einer Verringerung der Nachfrage aus während nur 20 % glauben das Großraumbüros in der Zukunft stärker nachgefragt werden.





DIGITALE GEWINNER

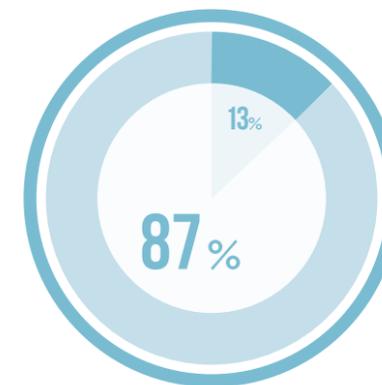
Es ist einer der am stärksten sichtbaren Effekte der Coronakrise: Digitale Kommunikations- und Kollaborationstools sind überall.

Aber wie sieht die Einschätzung der Nutzer für die Zeit nach der Krise aus? Sind die Menschen müde es zu benutzen? Reicht das Ausmaß in dem diese Tools

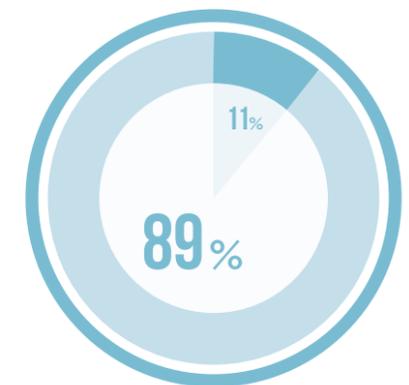
jetzt eingesetzt werden? Im Gegenteil: kaum ein Umfrageteil wurde so eindeutig beantwortet wie die Fragen nach dem Anstieg der Nutzung von digitalen Tools: 87% prognostizieren einen weiteren Anstieg der Nutzung von digitalen Kommunikationstools – 89% prognostizieren einen weiteren Anstieg der Nutzung von digitalen Kollaborationstools.

PROGNOSE VERÄNDERUNG DER DIGITALEN TOOLS

für Kommunikation



für Kollaboration



■ GLEICH VIEL ODER WENIGER DIGITALE KOMMUNIKATIONS-TOOLS
■ MEHR DIGITALE KOMMUNIKATIONS-TOOLS



„INNOVATION UND NEUES KANN NUR DURCH AUSTAUSCH ENTSTEHEN. ICH PERSÖNLICH BRAUCH DAZU DAS BÜRO ALS INSPIRATIONSSTÄTTE UND DIE KOLLEGEN ALS SPARRING PARTNER.“

Marlies Findenig

WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE PRAXIS?

ENTWICKLUNG DER REMOTE OFFICE NUTZUNG DOKUMENTIEREN UND PROGNOSTIZIEREN

Mit dem überraschenden Zwang Home- beziehungsweise Remote Office zu betreiben sind Unternehmen dank vorhandener Angebote für digitales Remote Work oft sehr gut zurecht gekommen. Daher überrascht es nicht, dass auch außerhalb der Lockdowns diese Art zu arbeiten stärker vertreten ist als zu Vor-Corona Zeiten.

Was allerdings wirklich beachtlich ist, ist wie gravierend der Wandel nach Corona

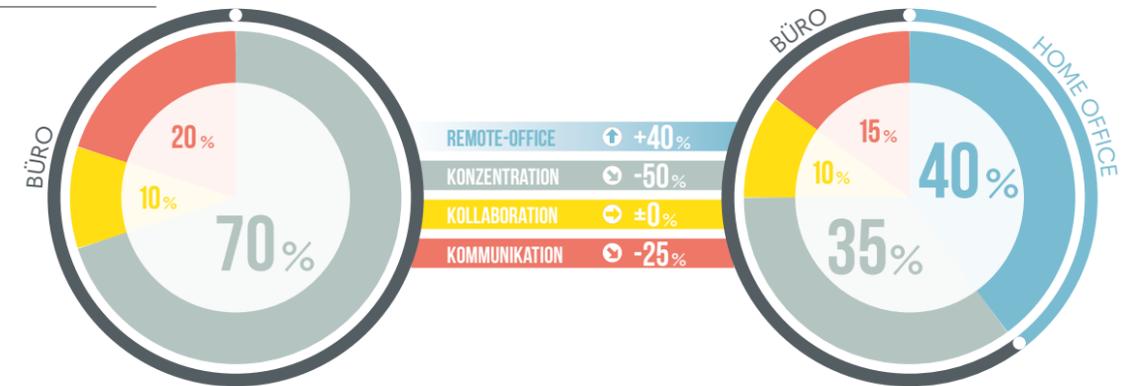
eingeschätzt wird: das neue „Normal“ stellt sich nach Einschätzung der Befragten folgendermaßen dar: von klaren 20% Remote Möglichkeit und 80% Arbeit im Büro ist das Ergebnis umgekehrt 80% Remote Möglichkeit und nur noch 20% Büro Anwesenheit.

Ein Ergebnis, das in seiner Eindeutigkeit eine klare Sprache spricht. Unsere Bürowelt ist auf den Kopf gestellt. Interessant sind auch die detaillierten Angaben zu der

prognostizierten Anzahl der Home Office Tage. Eine Mehrheit der Befragten (35%) gaben an, in Zukunft etwa 2-3 Tage pro Woche im Home-Office verbringen zu wollen.

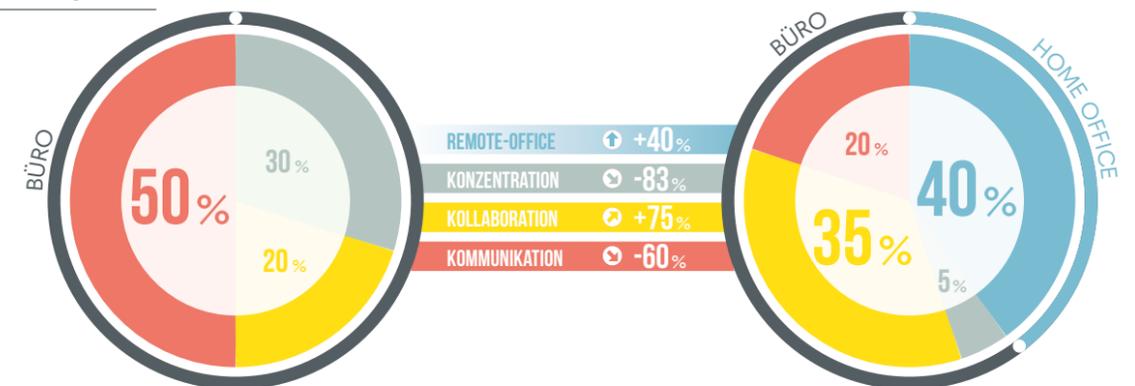
AKTIVITÄTS ANTEILE WÄHREND DER ANWESENHEITSDAUER IM BÜRO

Aktivitätsanteil vor Corona
Typ Sachbearbeiter

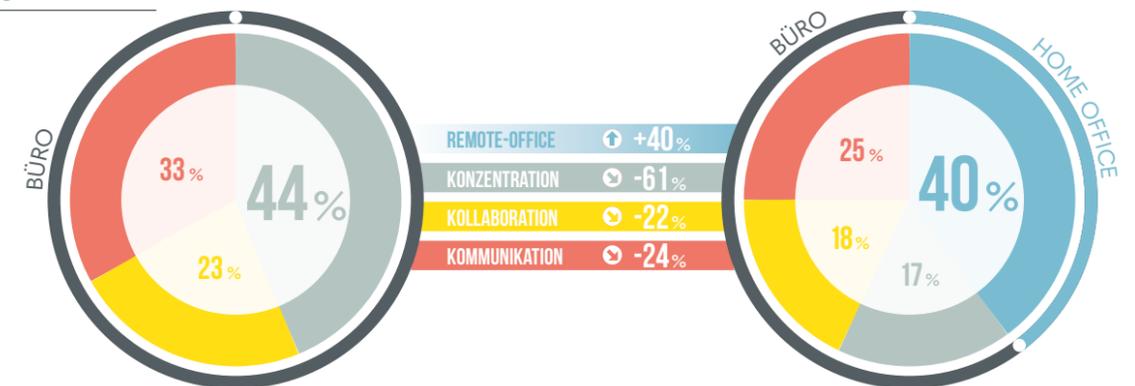


Aktivitätsanteil nach Corona

Typ Projektmanager



Typ Manager



- REMOTE-OFFICE
- KONZENTRATION
- KOLLABORATION
- KOMMUNIKATION

UNSERE ANTWORTEN

WAS BEWEGT DIE UNTERNEHMEN UND MITARBEITER HEUTE? ANTWORTEN AUF IHRE FRAGEN

SIND WIR ÜBERHAUPT FÜR DAS GEWAPPNET, WAS KOMMEN WIRD?

Also zunächst mal Gratulation, auf das, was Sie in den letzten Monaten geschafft haben und JA, wir werden auch die

kommenden Hürden nehmen. Jetzt geht es darum sich auf die geänderte Situation einzustellen.

WERDEN BÜROS KLEINER?

Ja, Büros werden kleiner. Die Fläche pro Mitarbeiter wird weniger, die Fläche pro anwesendem Mitarbeiter wird

größer. Also gleichzeitig weniger Fläche und bessere Qualität der Flächen.

WERDEN WIR JEMALS WIEDER SO ARBEITEN WIE ZUVOR?

Sicher nicht. Unsere Verhaltensweisen und Ansprüche haben sich nachhaltig verändert. Zudem wird die Erfahrung,

von einer Corona Pandemie überrascht worden zu sein, Präventivmaßnahmen in der Zukunft hervorrufen, die unser Arbeiten stark beeinflussen werden.

WIE IDENTIFIZIEREN SICH DIE MITARBEITER INNEN MIT IHREN UNTERNEHMEN?

Büro wird jetzt noch viel mehr zu einem Anziehungspunkt für Unternehmenskultur. Werte sind gleichzeitig

Klebstoff und Schmiermittel einer Organisation, das haben die letzten Monate gezeigt.

WIE ERHALTEN WIR DIE SOZIALE VERBUNDENHEIT?

Prozess und Kommunikationsformate müssen an die neuen Gegebenheiten angepasst werden. Es gilt, ganz gezielt

Zeiten und Format zu definieren, zu denen alle KollegInnen anwesend sind und den persönlichen Austausch ermöglichen.

WIE BEKOMMEN WIR DIE MITARBEITER INNEN WIEDER INS BÜRO?

Remote Work hat für Mitarbeiter Vorteile. Keine Fahrzeit ins Büro, kein Stau. Der Tag kann flexibler eingeteilt werden.

In vielen Unternehmen zeichnet sich ab, dass Mitarbeiter nur noch spärlich ins Büro kommen möchten. Mit einem

Angebot an attraktiven Räumen und regelmäßigen Gemeinschaftsangeboten können neue Anwesenheitsgewohnheiten geschaffen werden.

WIE VERMEIDEN WIR DEN „PEAK“ AM MITTWOCH?

Natürlich. Viele Mitarbeiter schätzen die Flexibilität des Remote Work vor allem um das Wochenende

herum. Ein leeres Büro von Donnerstag bis Montag und eine „Rush-hour“ am Mittwoch führen aber zu einer unnötigen Ressourcen- und Platzknappheit. Die Erfahrungen in Unternehmen zeigen, dass die Anwesenheit des Managements an bestimmten Wochentagen (Mo oder Fr) den Anfang und das Ende der Woche attraktiver machen.

WELCHE INFRASTRUKTUR FÜR HYBRIDE BESPRECHUNGEN?

Gehen Sie davon aus, dass sämtliche Collaborations- und Kommunikationsformate in Zukunft hybrid stattfinden werden,

das heißt Mitarbeiter werden sowohl persönlich als auch digital anwesend sein. Das bedeutet entsprechende Anforderungen an Medientechnik und Einrichtung.



VERGEUDE KEINE KRISE*

TITELT EIN BUCH AUF DEN BESTSELLERLISTEN. WIR BEFINDEN UNS IM WANDEL. VERMUTLICH IM GRÖSSTEN WANDEL SEIT 60 JAHREN.

Oliver Bertram

Da sich so viele Dinge gleichzeitig in Bewegung sind, ist dies nicht der ideale Zeitpunkt weitere Dinge „in einem Aufwasch“ gleich auch noch zu ändern?

SEHEN SIE DIESE KRISE ALS CHANCE!

Bekanntermaßen fällt es in Zeiten der Ruhe schwer die Überwindung aufzubringen und Änderung anzuschieben – und auch fertig umzusetzen. So oft in der Vergangenheit scheiterten gute Initiativen an alten Gewohnheiten und dem Wunsch

weniger zu ändern als vielleicht objektiv nötig. Die Menschen haben im Umfeld dieser Bedrohung gezeigt wie anpassungsfähig und intelligent sie reagieren kann. In kürzester Zeit haben sich viele alte Gewohnheiten geändert und nicht alles wurde schlechter. Es ist jetzt die Gelegenheit zum Wandel!

Dies ist der Moment um Mut und Agilität zu beweisen. Der richtige Zeitpunkt um mit den Mitarbeitern gemeinsam das

Arbeiten nach Corona zu definieren und umzusetzen. Nicht nur um nach einer Krise ein Zeichen zu setzen, sondern um kontinuierlich und miteinander ein neues Arbeiten zu definieren und zu leben.

Um Unternehmen zu schaffen die zukunftsfit sind, produktiv, attraktiv und erfolgreich. Unternehmen die nach innen und außen strahlen.

*Vergeude keine Krise, Anja Förster&Peter Kreuz, Rebel at Work Media 2020



OLIVER BERTRAM
CEO, PARTNER
Architektur und Immobilie



KATJA HAUSMANN-BAUER
SENIOR EXPERT
Change und Kultur



MARLIES FINDENIG
SENIOR CONSULTANT,
Design

ANSPRECH PARTNER

SIE ERREICHEN UNS UNTER:
OFFICE@TEAMGNESDA.COM



ANDREAS GNESDA
CEO, PARTNER,
Immobilienstrategie



CLAUDIA SCHLÖGL
SENIOR CONSULTANT,
Projekt Management



PHILIPP SONNWEBER
SENIOR CONSULTANT,
Facility Consulting, Immobiliensuche / -auswahl



SEBASTIAN ZELMER
CONSULTANT
Relocation Management

teamgnesda

Gnesda Real Estate & Consulting GmbH
Lehár gasse 11, 1060 Wien

office@teamgnesda.com
teamgnesda.com



teamgnesda