

teamgnesda

OFFICE REPORT 2022

DIE NEUE WELT

teamgnesda

OFFICE REPORT 2022

DIE NEUE WELT

Impressum:

Unternehmensumfrage 03-04 / 2022

Für den Inhalt verantwortlich:

Andreas Gnesda und Oliver Bertram

Satz, Layout, Design und Infografik:

Wolfgang Hitzinger

© teamgnesda 2022

Gnesda Real Estate & Consulting
GmbH, Lehárgasse 11, 1060 Wien

office@teamgnesda.com

teamgnesda.com

Andreas Gnesda
CEO teamgnesda
Gnesda Real Estate & Consulting GmbH



Oliver Bertram
CEO teamgnesda
Gnesda Real Estate & Consulting GmbH

Sehr geehrte Damen und Herren

„Nach einem Zitat von John Lennon ist Leben bzw. Zukunft das, was passiert, während man eifrig dabei ist, andere Pläne zu schmieden. Mit diesem Report soll der Blick in die Zukunft klarer werden, damit mehr Zeit zum Leben bleibt!“

Andreas Gnesda

„Die Herausforderung ist es, heute zu planen, wie in Unternehmen morgen gearbeitet wird. Wir denken eine Zukunft, die wir natürlich noch nicht kennen. Dabei haben wir von teamgnesda zuallererst die Menschen im Fokus. Dieser Report ist somit die Basis, auf der all unsere Arbeit aufbaut.“

Oliver Bertram

Willkommen!

Der Office Report 2022 liegt vor. In dieser Studie konnten wir eine beachtliche Menge an Informationen zu aktuellen und künftigen Verhältnissen der Bürowelten auswerten: Über 1,35 Millionen Quadratmeter Fläche und knapp 65.000 Mitarbeiter in den Unternehmen sind hier repräsentiert. Die Ergebnisse halten Sie nun in den Händen.

Danke für Ihre Teilnahme!


Zahlreiche Unternehmen haben uns durch ihre Teilnahme an der Umfrage bei den Erhebungen unterstützt. Dank Ihres Engagements sind wir in der Lage, einen großen und bedeutenden Teil der Büroflächennutzung in Österreich abzubilden.

Von dem starken Rücklauf zu unseren Fragen und den vielen Inputs waren wir überrascht. So konnten wir unser Bild schärfen und mehr Klarheit in die Nicht-Planbarkeit bringen. Die Aufbereitung, Auswertung und Bereitstellung der Daten im Rahmen dieser Studie ist ein Dankeschön von uns an Sie.

Andreas Gnesda & Oliver Bertram
CEOs teamgnesda
Gnesda Real Estate & Consulting GmbH



65.000
Mitarbeiter



1.350.000 m²
Bürofläche



58.000
Arbeitsplätze

WARUM DIESE STUDIE

Andreas Gnesda

Liebe Partnerinnen und Partner,
liebe Leserinnen und Leser!

Seit vielen Jahren haben wir unser Ohr am Puls der Bürowelt. Beratungsunternehmen lernen am meisten von ihren Kunden, denn mit jedem Projekt entstehen neue Aufgabenstellungen und Perspektiven. Der Dialog ist dabei ganz wichtig, um die soziokulturelle Entwicklung innerhalb der Arbeitswelt erfassen zu können. Die fundamentalen Veränderungen der letzten Jahre hatten uns 2021 bewogen, den Status quo abzubilden. Diese Studie wurde sehr positiv aufgenommen.

Mit dem ‚Partner Report 2022‘ wollen wir noch viel weiter gehen: Wir wagen einen fundierten Blick in die Zukunft.

Die Nicht-Planbarkeit ist Teil unseres Alltages geworden. Der bisherige

Wandel der Verhältnisse hat teils wilde Thesen über dieses Morgen hervorgebracht. Doch liegen wir da richtig – stimmen die Zahlen mit unserem Stimmungsbild überein?

Sicher fragen Sie sich auch, welche Veränderungen gekommen sind, um zu bleiben; welche konkreten Aufgaben anstehen und wie wir diese meistern können – und in welchen Bereichen es sich lohnt zu investieren. Wir von teamgnesda sammeln seit Jahren die Daten aus unseren derzeit mehr als 500 Projekten und werten diese aus, um die Entwicklung der Fragestellungen dokumentieren zu können. Dank der vorliegenden Umfrageergebnisse sind wir nun in der Lage, diese zu präzisieren:

Diese Studie liefert ein paar Antworten auf die Fragen, wohin sich die Arbeitswelt entwickeln wird und welche Rolle Nachhaltigkeit und ökologische Aspekte künftig spielen werden. Sie zeigt uns die größten kulturellen Herausforderungen innerhalb der Bürowelt auf, denen wir uns in Zukunft stellen müssen, und vermittelt eine Vorstellung von dem Ausmaß der vor uns liegenden Transformation.

Viel Freude beim Lesen, wir erwarten neugierig Ihre Eindrücke!

Andreas Gnesda
CEO teamgnesda





UNSER WISSEN FÜR SIE

Oliver Bertram



Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel. Jedes Unternehmen erfährt über kurz oder lang Veränderungen, die eine Anpassung des Arbeitsumfeldes bedingen – sei es durch Einführung neuer Arbeitsweisen, Optimierung der Prozesse, Steigerung der Produktivität, Erweiterung der Geschäftsfelder, wachsende Mitarbeiterzahlen sowie Standortwechsel oder ein Upgrade der Büroumgebung.

Seit über 20 Jahren haben wir von teamnesda tagtäglich mit Unternehmen zu tun, die ihre eigene Arbeitswelt aktiv gestalten wollen. Oftmals durften wir diese Prozesse von Anfang an begleiten. Die Entwicklung war bisher

meist linear gewesen, bis sie durch die Corona-Pandemie drastisch beschleunigt wurde. Von einem Tag auf den anderen war die Zukunft des Arbeitens im Fokus der Medien. Viele Studien folgten, vornehmlich aus anderen Ländern – allerdings wurde Österreich nur in wenigen Umfragen berücksichtigt. Es stellte sich also die Frage: Ist es bei uns genauso wie anderswo?

Mit jedem unserer Projekte lernen wir etwas darüber, wie und wo die Menschen arbeiten und welche Parameter in diesen Umgebungen erfüllt sein müssen, um Effizienz und Zufriedenheit zu gewährleisten. Auf der Grundlage dieser Erfahrungswerte erstellten wir bereits 2021 die erste Studie zu

aktuellen Veränderungen und Prognosen der Arbeitswelt in Österreich.

Der „Partner Report 2021“ erfuhr national wie international eine enorme Resonanz, die uns heuer zu Studie Nr. 2 motivierte. Das große Interesse spiegelt sich auch in der gestiegenen Anzahl und Größenordnung der Unternehmen, die 2022 an der Umfrage teilgenommen haben. Seien Sie gespannt auf die Ergebnisse!

Oliver Bertram
CEO teamnesda

WEN WIR BEFRAGT HABEN

Unsere Umfrage wurde im März und April 2022 mit fachspezifischen Repräsentanten von 58 Unternehmen aus Österreich und Deutschland durchgeführt. Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf insgesamt 1,35 Millionen Quadratmeter BGF* und Arbeitsumgebungen von 65.000 Menschen. Im Vergleich zu 2021 wurden 20 % mehr Fläche und Mitarbeiter ausgewertet.

72 % dieser Flächen befinden sich in modernen Gebäuden mit offenen Strukturen – Baujahr nach 1980. 4 % entfallen auf Altbauten mit einem Baujahr vor 1980 bzw. mit klassischer Raum- und Gangstruktur. 24 % der Flächen entfallen auf Unternehmen mit verschiedenen Standorten oder Gebäude mit unterschiedlich alter Bausubstanz.

2021

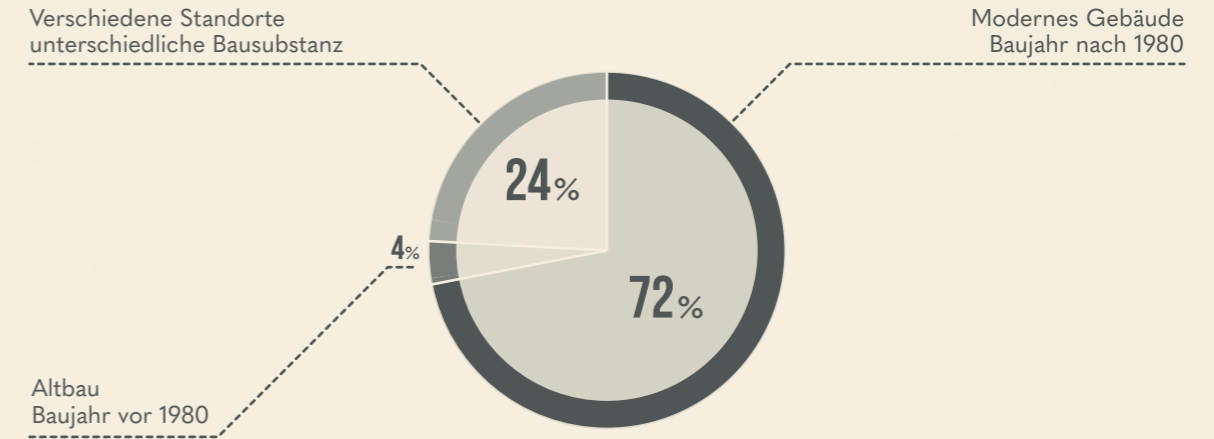
2022



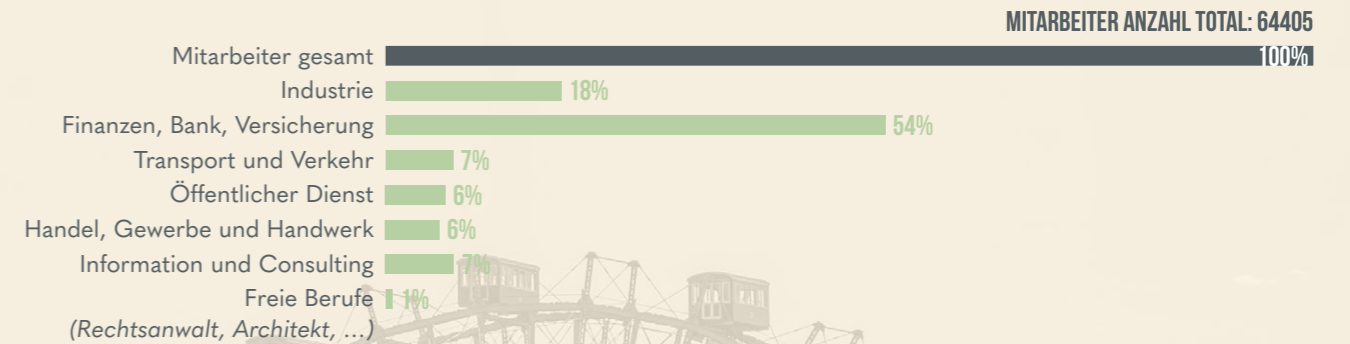
* Bestand der gesamten Büroflächen in Wien: 11,4 Mio m² *

* Quellenangabe: statista.com

Bausubstanz der befragten Unternehmen



Branchenverteilung der befragten Unternehmen nach Mitarbeiteranzahl



* Alle Flächen wurden mit einem branchenüblichen Schlüssel auf Bruttogrundfläche hochgerechnet.

IHRE FRAGEN AN UNS

Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Doch was ist mit den Fragen, die dahinterstehen? Den Sorgen, Unsicherheiten, Themen, die Verantwortliche in den Unternehmen bewegen?

Folgende Fragen haben uns erreicht:

WERDEN GESETZLICHE VORGABEN DEN VERÄNDERTEN ARBEITSFORMEN ANGEPASST?

WELCHE MODERNEN UND FLEXIBLEREN ARBEITSMÖGLICHKEITEN GIBT ES FÜR BLUE COLLAR WORKERS?

IST EINE HERKÖMMLICHE BETRIEBSGASTRONOMIE ÜBERHAUPT NOCH SINNVOLL?

WAS IST EINE GUTE BALANCE ZWISCHEN KOLLABORATIONS-, KOMMUNIKATIONS- UND KONZENTRATIONSFLÄCHEN?

WIE HOLEN WIR DIE MITARBEITER*INNEN ZURÜCK INS BÜRO?

WIE UNTERSCHIEDEN SICH VERÄNDERUNGEN IM STÄDTISCHEN UND LÄNDLICHEN RAUM?

WIE KÖNNEN WIR EINE GESUNDE UNTERNEHMENS-KULTUR FÖRDERN?

WELCHE POSITIVEN ASPEKTE BRINGEN VERÄNDERUNGEN IM BÜRO TROTZ STEIGENDER KOSTEN?

WIE SCHAFFEN WIR EINE AUSLASTUNG DER ARBEITSPLÄTZE VON MONTAG BIS FREITAG?

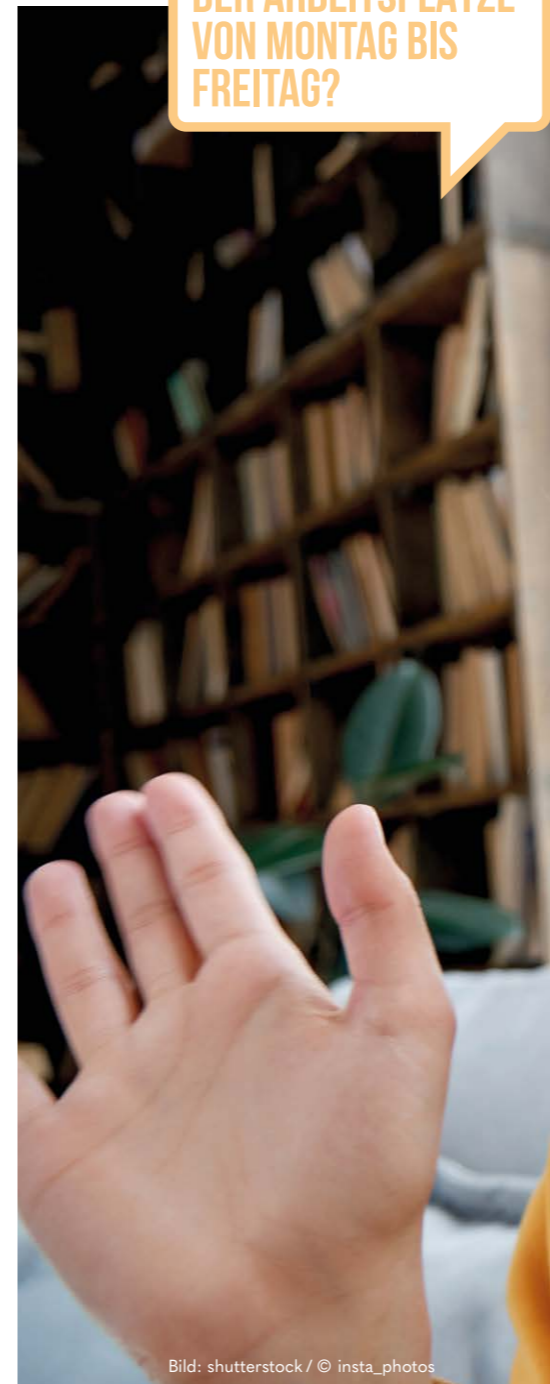
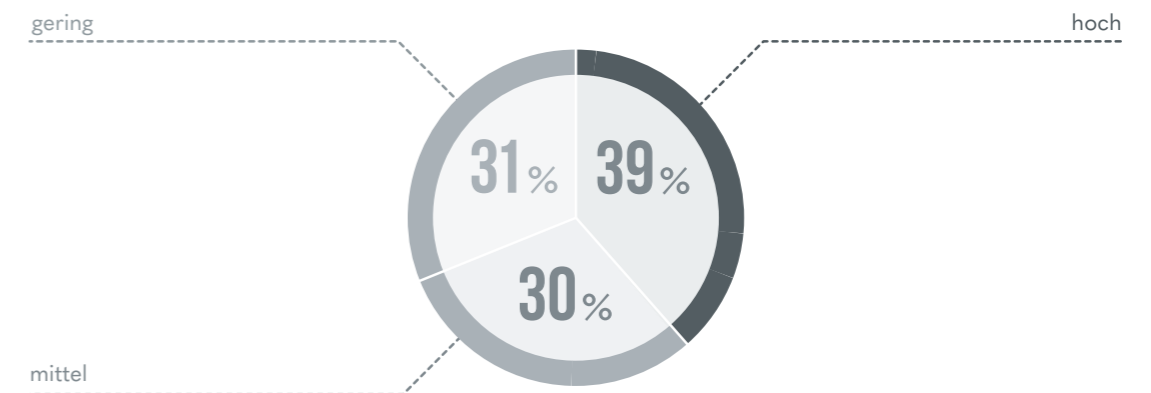


Bild: shutterstock / © insta_photos





Wie hoch schätzen Sie den New-Work-Grad Ihres Büros ein?



FIT FÜR NEW WORK?

Zu der New-Work-Tauglichkeit ihrer Büroflächen befragt, antworteten unsere Teilnehmer ganz unterschiedlich: Etwa ein Drittel stuft die Eignung als gering ein, ein Drittel sieht sich mit der Aufstellung in der goldenen Mitte, ein Drittel schätzt den eigenen Status als gut bis sehr gut ein.

Die Frage nach einem New-Work-Grad zielt natürlich auf eine sehr subjektive Einschätzung der Unternehmen. Es ist daher auch kein absoluter Wert, der durch die Erfüllung klar definierter Kri-

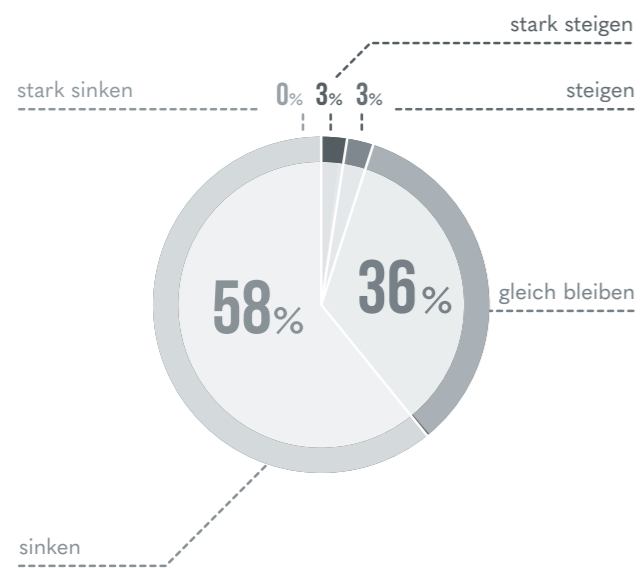
terien bestimmt ist, sondern vielmehr ein Gradmesser, der im Zusammenhang mit anderen Aussagen der Umfrage interessant wird.

Unternehmen, die einen hohen New-Work-Grad angeben, haben bspw. eine 1,7-fach höhere Akzeptanz der Mitarbeiter für ein Sharing-Modell. 82 % dieser Unternehmen haben bereits ein Desk-Sharing-System für mindestens einen großen Teil der Mitarbeiter eingeführt. Auch sind diese Unternehmen in neuen Büroflächen ab 1980 angesiedelt und haben im Mittel ca.

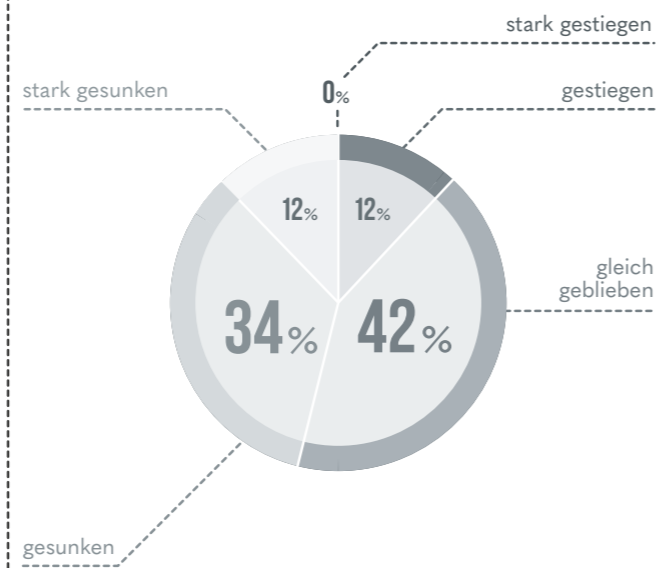
20 % weniger Fläche pro Mitarbeiter angemietet.

Zusammengefasst können wir sagen: Unternehmen, die seit längerem New-Work-Konzepte eingeführt haben, zeigen in dieser Studie generell eine hohe Akzeptanz und Bereitschaft gegenüber entsprechenden Veränderungen und haben einen deutlich geringeren Flächenbedarf – im Vergleich zu Unternehmen, die sich mit dieser Thematik bisher weniger auseinandergesetzt haben.

Gesamter Flächenbedarf wird



Flächenbedarf ist in den letzten 2 Jahren



MEHR PLATZ ?

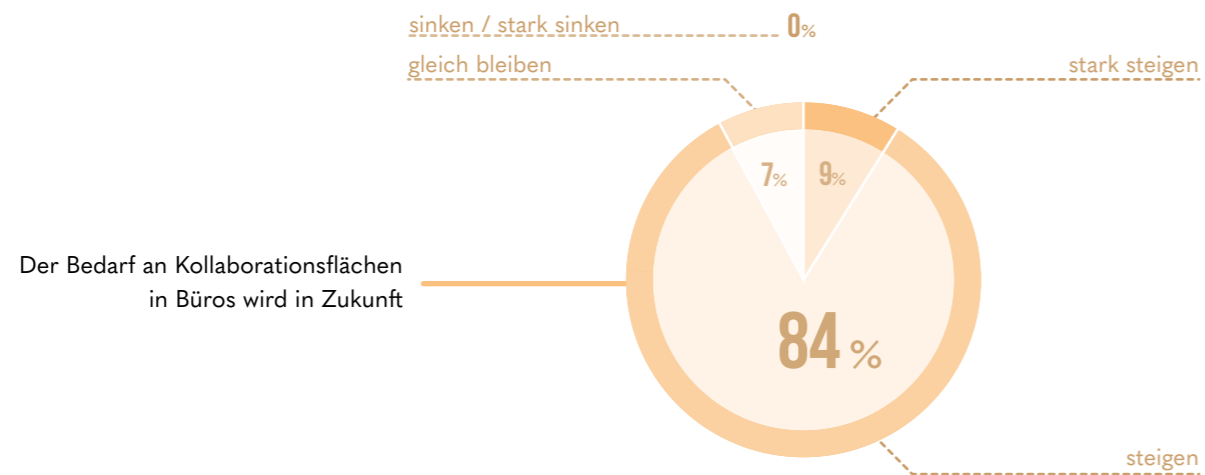
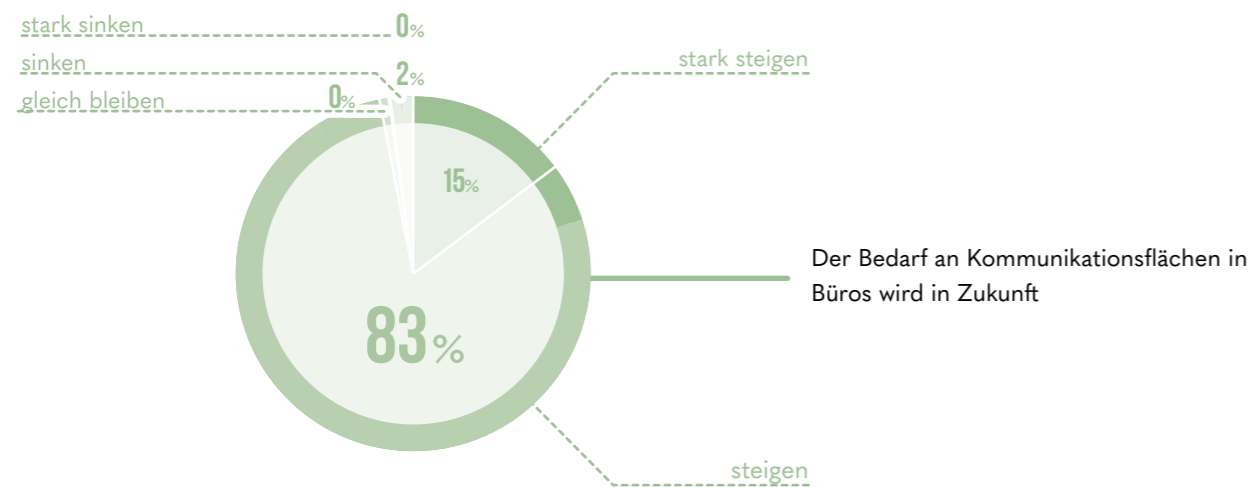
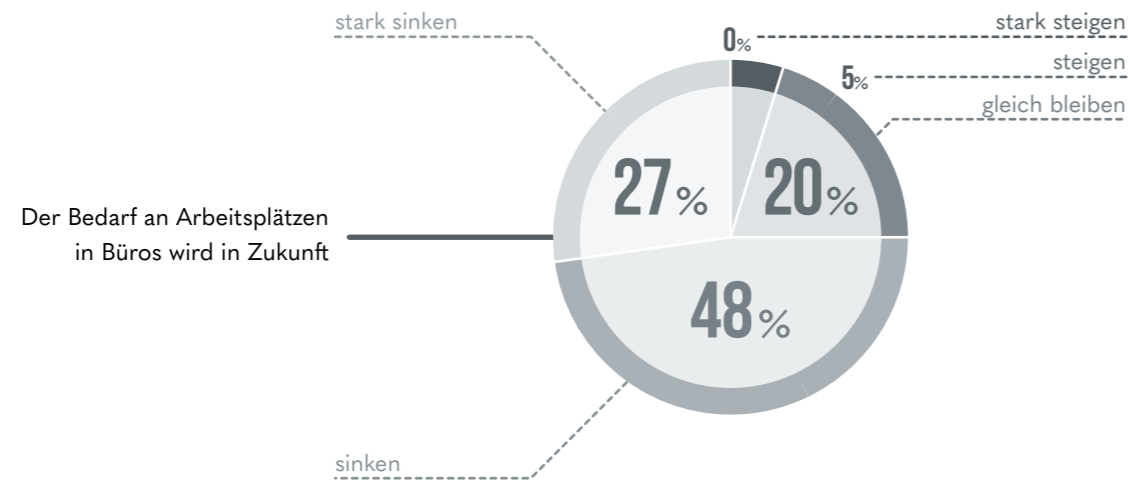
Wie ist die aktuelle Entwicklung zu verstehen? Brauchen Büros jetzt weniger oder mehr Platz pro Mitarbeiter? Diese Frage ist nur für jedes Unternehmen individuell zu beantworten, eines jedoch scheint klar: Nur 5% geben an, in der Zukunft mehr Fläche zu benötigen.

Laut Einschätzung von 34% der Unternehmen ergibt sich keine Veränderung der benötigten Fläche. Immerhin 58% der Befragten prognostizieren, dass der Flächenbedarf in der Zukunft sinken wird – die gleiche Anzahl sagt aus, dass sich der Flächenbedarf bereits in den letzten beiden Jahren reduziert hat.

Ein Trend zeichnet sich ab: Bei einem New-Work-Grad 5 ist der Flächenbedarf pro Mitarbeiter um 3,4 m² niedriger als bei einem New-Work-Grad 1.



Entwicklung der Flächennutzung in Unternehmen*



* Auswertung nach repräsentierten Mitarbeitern



Bild: shutterstock / © Monkey Business Images

WELCHE FLÄCHEN WOFÜR

Die Flächennutzung im Büro-umfeld wird sich in Zukunft wesentlich ändern. Die modernen Arbeitsweisen in der digitalisierten Welt machen eine flexiblere Nutzung der Arbeitsplätze möglich. Damit einhergehend hat sich die Art der Kommunikation und der Zusammenarbeit verändert.

Insgesamt 75 % der Befragten schätzen, dass der Bedarf an Arbeitsplätzen

künftig sinken wird. Hingegen ist der Bedarf an Kommunikationsflächen mit einer Steigerung um 98 % und der Kollaborationsflächen mit 92 % angegeben!

Mit der Corona-Pandemie erfuhr dieser Wandel einen enormen Schub – die Unternehmen waren von heute auf morgen zum Handeln gezwungen. So haben zwei Drittel der Befragten ihr Raumkonzept aufgrund dieser Erfah-

rungen umgestaltet, ein Drittel hat die Räumlichkeiten so belassen wie zuvor.

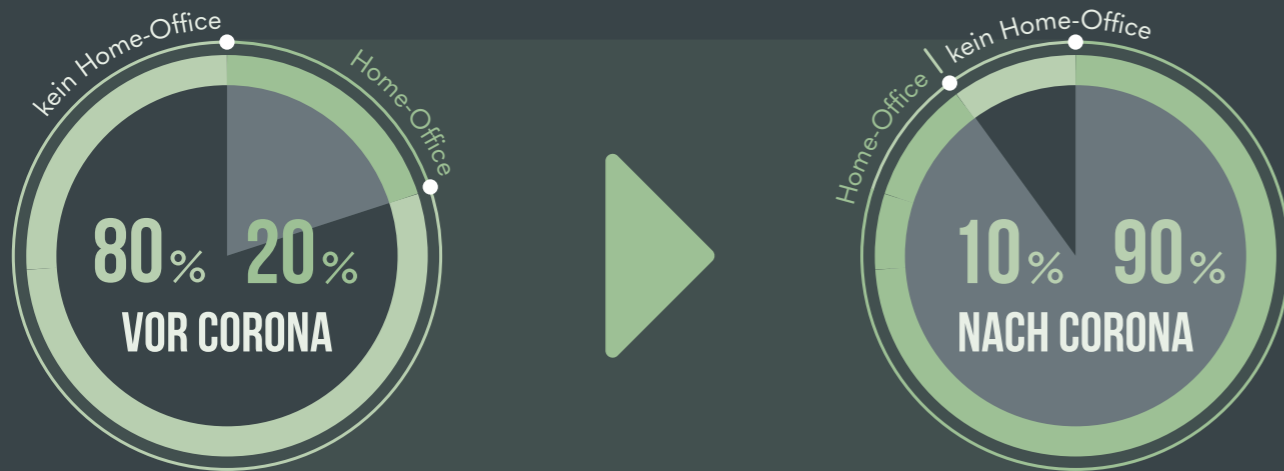
Es kann festgestellt werden: Unternehmen, die sich schon in der Vergangenheit intensiver mit der Gestaltung und dem Betrieb der eigenen Flächen auseinandergesetzt haben, schätzen ihren Bedarf in der Zukunft niedriger ein.

Home-Office ist gekommen, um zu bleiben, sagen

Produktivität kann durch Remote-Work gesteigert werden, sagen



Veränderung des Anteils der Unternehmen, die Home-Office Möglichkeiten bieten



ZU HAUSE ARBEITEN?

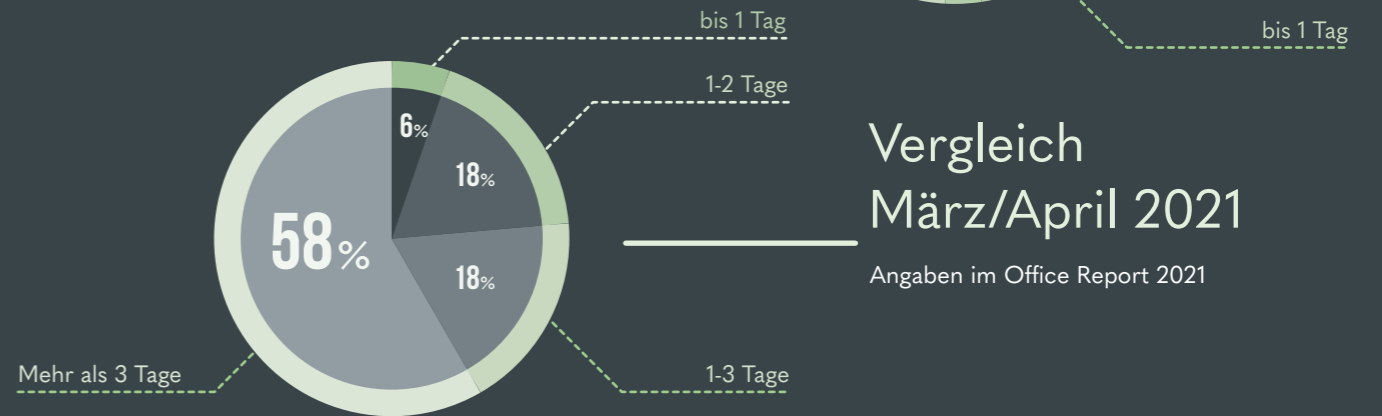
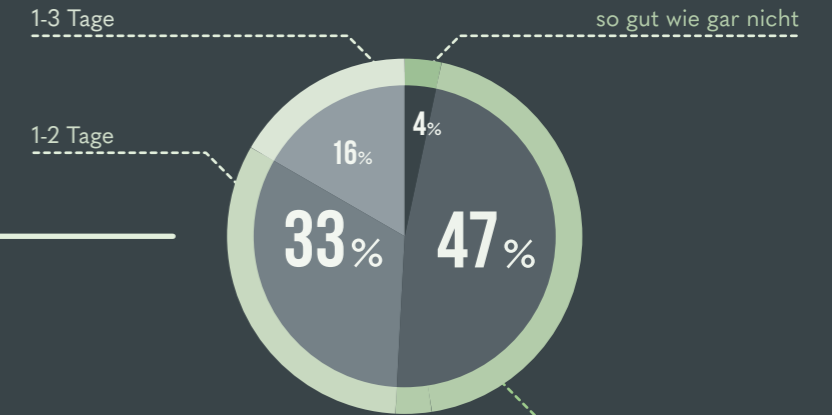
Im Jahr 2019 war das Modell Remote-Arbeiten noch eine Randerscheinung. Nach zwei Jahren Pandemie haben mittlerweile fast alle Unternehmen eine entsprechende Regelung: 90 % Mitarbeitende sind regelmäßig im „Home-Office“. Es stellte sich heraus, dass einstmal kursierende Bedenken jeglicher Grundlage entbehren. Tatsächlich geben 84 % der Befragten an, das Risiko einer missbräuchlichen Nutzung als gering einzuschätzen; 75 % halten die Gefahr

der Abwanderung für unwahrscheinlich. Hier unterscheidet sich Österreich deutlich von bspw. den USA, wo ein viel größeres Misstrauen gegenüber den Mitarbeitern besteht. 86 % glauben hierzulande sogar, dass durch diese Arbeitsform eine Steigerung der Produktivität möglich ist. Somit stellt sich die Option Remote-Work für fast alle Unternehmen als positiv dar. 99 % bestätigten: Diese Form des Arbeitens ist offen-

sichtlich eine willkommene Bereicherung. Auch das Desksharing erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können so flexibel die vorhandenen Arbeitsplätze im Büro nutzen. Immerhin 28 % der Unternehmen haben diese Maßnahme bereits für alle, 29 % für einen Großteil und 33 % für einen kleinen Teil der Mitarbeiter eingeführt.

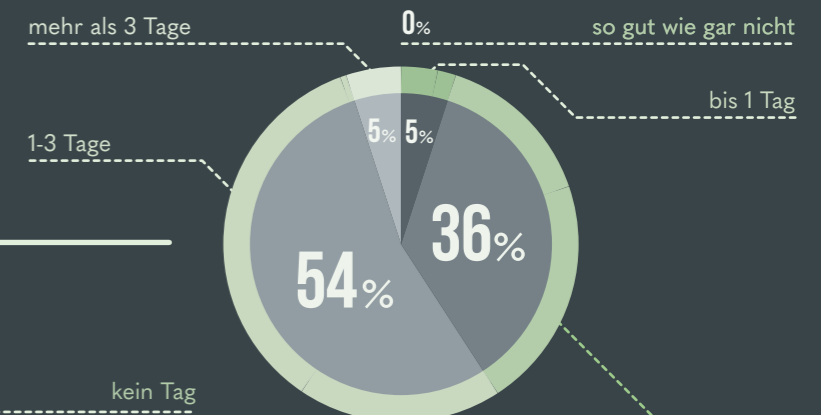
Home-Office vor Corona

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



Prognose nach Corona

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



NEW WORK: TREND MENSCH

Bürowelten werden zu neuen anthropologischen Orten

Wertschöpfung, Zugehörigkeitsgefühl und Motivation sind das Credo moderner Arbeitswelten. Effektivität, Flexibilität und die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden werden zum Mantra für die jetzige und die kommende Generation.

Unternehmenskultur wird heuer großgeschrieben. Vor allem wird ein funktionierendes Community Management zur Notwendigkeit in der digitalen und daher zunehmend dezentralen Arbeitswelt. Dies geht mit neuen Konditionen und somit Verbindlichkeiten für die Zusammenarbeit einher. Hybrides Arbeiten bedarf mehr Flexibilität in der Organisationsstruktur und die „neuen“ Arbeitsweisen müssen sich im Arbeitsumfeld spiegeln.

In der Fläche brauchen wir eine große Vielfalt an Arbeitsmöglichkeiten, zwischen denen die Mitarbeitenden frei wählen können.

DAS ANGEBOT AN DIE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT

Der Mensch hat sich selbst in der Arbeitswelt neu verortet: Persönliche Prioritäten stehen heuer gleichberechtigt neben Karriereinteressen. Arbeit-

gebende müssen sich bewusst sein, dass die junge Generation Angebote sehen will, die sie von der Qualität der Unternehmenswerte und einer positiven Arbeitskultur überzeugt. ‚Image‘ ist nicht mehr nur ein Buzzword der Marketing-Abteilungen, sondern dringt in jeden Winkel eines Unternehmens – im Innen wie im Außen. Es geht um Identifikation und Wertschätzung – auf beiden Seiten. Unternehmen stehen also vor der Herausforderung, mit dem umfassenden Konzept eines attraktiven, effektiven und allseits profitablen Arbeitsökosystems aufzuwarten, denn Talent und Kompetenz wollen gefordert und gefördert werden.

Die Frage, inwieweit sich New Work schon als Standard in der Bürowelt etabliert hat, ist besonders nach zwei

Jahren Pandemie interessant; hat der durch die Lockdowns verordnete Remote-Modus doch für ein Umdenken selbst in den Unternehmen und bei den Menschen gesorgt, die sich flexible Arbeitsplatzlösungen zuvor nicht einmal träumen ließen. Arbeitgebende schätzen die Möglichkeit variabler Arbeitsplatz- und Arbeitszeit-

modelle – nicht zuletzt, da sich dies eklatant in den Kosten niederschlägt. Organisationsformen, die Activity Based Working als Mindset verinnerlicht und entsprechend eine mobile Arbeitskultur etabliert haben, erweisen sich als durchaus nachhaltig; achten die Menschen doch nun mehr auf ihren eigenen Rhythmus und können ihren Arbeitsbedürfnissen eher folgen. Kollegiale Selbstorganisation ist Usus geworden und die Eigenmotivation steht zuvorderst.

TEAM SPIRIT ALS QUELLE DER INNOVATION

Eine gesunde Balance zwischen Arbeitsleben und Privatleben, Gesundheit und mentales Wohlbefinden sind zu wichtigen Säulen der modernen Arbeitswelt geworden. Die Funktion des Büros hat sich daher grundlegend geändert. Der Arbeitsort ist nicht mehr der Ort, an den die Menschen kommen, um ihre Sollarbeitszeit „abzurocken“. Es ist vielmehr ein Ort, an dem Ideen entstehen und Werte geschaffen werden, an dem die Menschen effektiv Zeit verbringen und sich im Miteinander treffen. Bürowelten werden zu Orten der Interaktion.

Das Innen gewinnt an Bedeutung und die Sinnfrage rückt in den Vordergrund. Mitarbeitende wollen nicht



Bild: shutterstock / © Cast Of Thousands

mehr nur ihre Arbeit erledigen, sie wollen sinnstiftend und erfüllend tätig sein und Teil einer gesunden Unternehmenskultur. Wir können mittlerweile von einer ‚Work Life Community‘ sprechen. Und es rechnet sich: Effizientes Miteinander bringt in der Regel bessere Ergebnisse, da Antrieb und Erfolg dauerhaft tragende Wirkung haben.

New-Work-Methoden setzen genau an diesen Punkten an, wo Sinnökonomie und Synergie gefragt sind. Dafür müssen die entsprechenden Strukturen geschaffen und die Umfeldler eingerichtet werden, die konstruktives Arbei-

ten und fruchtbaren Dialog fördern. Und es braucht Raum für individuelle Kreativität und Diversität. Der Mehrwert vor Ort muss geschaffen werden, um die Menschen ins Büro zu locken. Schaffen wir Angebote durch eine diverse Raumgestaltung innerhalb der Bürolandschaft, unterstützen wir die

Das Büro wird zum Ort der Gemeinschaft. Alle Orte werden zu Orten der Arbeit.

Menschen in ihrer Produktivität. Wir werden in Zukunft sehr große Unternehmen auf verhältnismäßig klei-

nen Flächen sehen. Sharing wird Alltag werden. Durch flexible Arbeitsmodelle entfällt die Anwesenheitspflicht vor Ort. Der Arbeitsmarkt verändert sich dadurch wesentlich. Hochqualifizierte Fachkräfte müssen nicht mehr zwingend ihren Lebensmittelpunkt verlagern. Regelungen für Remote Work werden somit zum Standortfaktor, um Fachkräftemangel abzuschwächen. Die Städte als zentrale Standorte des Wirtschaftslebens werden sich damit auf lange Sicht wandeln.

DAS BÜRO VON MORGEN



Bild: shutterstock / © SFIO CRACHO

Vom Wandel der Zeiten

Wenn wir auf das Morgen schauen, sollten wir immer mit einem Blick auf das Gestern beginnen. Die Menschheit bevölkert seit zwei Millionen Jahren diese Erde. Experten sind sich da nicht ganz einig – das liegt aber an dem Umstand, dass die Frage bisher ungeklärt ist, wann der Mensch zum Menschen geworden ist. Seit zwölftausend Jahren leben wir in Häusern. Arbeitswelten gab es natür-

lich auch schon in der Antike. War gar Sokrates – mit seinen Schülern im philosophischen Dialog vertieft über die Agora schlendernd – der Erfinder des mobilen Arbeitens?

Im Mittelalter waren es Mönche, die sich in Skriptorien der Aufgabe des Bewahrens und Tradierens widmeten. Diese Schreiber überzogen die Pulte mit einem Teil ihrer Kutte und nutzten diese als Schreibunterlage. Der grobe

Wollstoff, Lateinisch ‚burra‘, war der Namensgeber für den französischen Begriff ‚bureau‘, woraus sich unser heutiges Wort ‚Büro‘ ableitet.

Mit der Renaissance kam die Zeit des Aufbruchs in ein neues Denken und kaufmännisches Arbeiten: Die Medicis bauten ihren Beamten die Uffizien und haben uns damit das erste moderne, multifunktionale Bürogebäude und die Bezeichnung ‚Office‘ geschenkt.

Heute sind Büros im traditionellen Sinne komplett überholt, der Zenit des mechanisch geprägten Menschenbildes ist längst überschritten. Menschen wollen wieder Menschen sein und als solche in ihrer Würde und Ganzheit wahrgenommen werden.

PRÄMISSEN UND PERSPEKTIVEN

Eines steht fest: Das Arbeitsmodell „Home-Office“ wird uns erhalten bleiben. Für viele von uns ist es gut möglich, einen Teil der Arbeit extern zu erledigen und die zeitaufwendige, mühsame und ökologisch keinesfalls nachhaltige Fahrerei zum Dienort zu sparen. Derzeit deutet alles darauf hin, dass sich die Remote-Arbeit bei ca. zwei Tagen die Woche einpendeln wird.

40 % weniger Anwesenheit stellt uns organisatorisch wie kulturell vor eine ganze Reihe an Fragen, denn Menschen haben bekanntlich unterschiedliche Bedürfnisse. Einige brauchen feste Strukturen, um die Orientierung zu behalten. Für andere wiederum, die sich am Output und am Ergebnis orientieren, sollte es so wenig Regelwerk wie möglich geben, damit sie freier agieren können. Hier einen Rahmen und das richtige Maß zu finden, ist speziell für Führungskräfte schwierig. Doch wir dürfen nicht vergessen: Bei alledem geht es um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, denn dauerhaft gute Leistung kann nur unter optimalen Bedingungen erbracht werden.

Die uns aktuell am häufigsten gestellte Frage lautet: „Was können wir tun, dass unsere Mitarbeiter*innen wieder ins Büro zurückkommen?“ Die Antwort ist eigentlich ganz einfach: Schaffen Sie

ein Umfeld und einen Ort, der einlädt zum Kommen und zum Verweilen, den Sie selbst gerne besuchen!

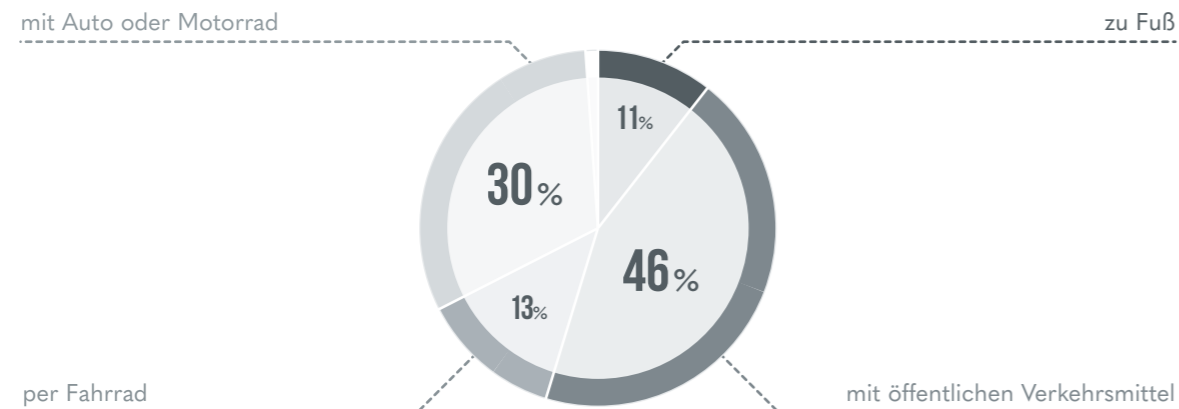
Die beiden letzten Jahre haben uns dramatisch aufgezeigt, wie wichtig soziales Gefüge und Verbundenheit sind. Das Büro wird mehr zum Ort der Begegnung und Zusammenarbeit, zum Treffpunkt für persönlichen Austausch, zum Ausdruck von Identität und Zugehörigkeit. Unterschiedliche Räume und Facilities zur Kollaboration und Kommunikation sind den neuen Anforderungen angemessen, um Innovation und Fortschritt zu generieren.

Mit dem Konzept des tätigkeitsbasierten Arbeitens wird sich die Flächennutzung innerhalb des Büros grundlegend ändern. Neben „normalen“ Arbeitsplätzen sollte hier ein reichhaltiges Angebot an Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stehen: Mitarbeiter*innen können so nach Aufgabe, Prozess, Diskretions- bzw. Kommunikationsanforderung entscheiden, wo sie arbeiten. Das bewährt sich bereits, weil das individuell aktuelle Konzentrationslevel berücksichtigt wird.

Alle Entwicklungen der Arbeitswelten von morgen folgen einer Prämisse: Was wäre, wenn Freiheit, Selbstbestimmtheit des Menschen einerseits und Verantwortung, Ergebnisorientierung und Performance andererseits die Basis künftiger Arbeitswelten darstellten?

Was soll ich Ihnen sagen? Es ist Ihr Beitrag zur Evolution der Menschheit. Packen wir es an!

Andreas Gnesda



AUF KURS GEN NACHHALTIGKEIT

Die Reaktionen auf den Themenbereich Nachhaltigkeit in der Umfrage ist eindeutig: Die Zukunft unseres Planeten ist nicht mehr die Domäne von Einzelnen, sondern wird mittlerweile von fast allen mitgetragen. 90 % der Befragten geben Nachhaltigkeit als das zentrale Ziel des Unternehmens an. Investitionsbereitschaft besteht in 88 % der Fälle. Die Mitarbeiter tragen dies offenbar mit: Die Bereitschaft zur Veränderung

der eigenen Verhaltensweisen beträgt 90 %.

ZU HAUSE ARBEITEN – UMWELT SCHONEN

Mit 87 % Überzeugung wird das „Home-Office“ als positiv für die Nachhaltigkeit angesehen. Dies ist jedoch keine reine Meinungsfrage, denn der Wegfall des Arbeitsweges wird hierbei zum wichtigen Umweltfaktor.

Die An- und Abreise zum und vom Dienstort ist eines der Hauptargumente für Remote Work. Laut Auskunft unserer Teilnehmer sind aktuell 30 % der Mitarbeitenden mit eigenem KFZ unterwegs. Diese hohe Anzahl an Personen und die Häufigkeit der Fahrten ergibt eine beachtliche Menge an CO₂-Emissionen, die durch Reduktion des Pendelverkehrs erheblich gesenkt werden können.

Hohe Zustimmungswerte zum Thema Nachhaltigkeit

Bereitschaft, in Nachhaltigkeit zu investieren

87%

Nachhaltigkeit ist zentrales Ziel

98%

Bereitschaft zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im eigenen Büro

92%

GEMEINSAM AUF DER ZIELGERADEN

In Österreich werden jeden Werktag 98 Millionen Personenkilometer per PKW zurückgelegt. Pro 100 Autos werden aktuell im Durchschnitt nur 115 Personen transportiert. Bei 123 g/km mittlerer CO₂-Emission pro km ergibt dies laut Verkehrsministerium einen Ausstoß von 12.000 Tonnen CO₂ im Jahr. Bei 249 Werktagen im Jahr 2022 ist die Gesamtmenge also rund 8.200 Tonnen.

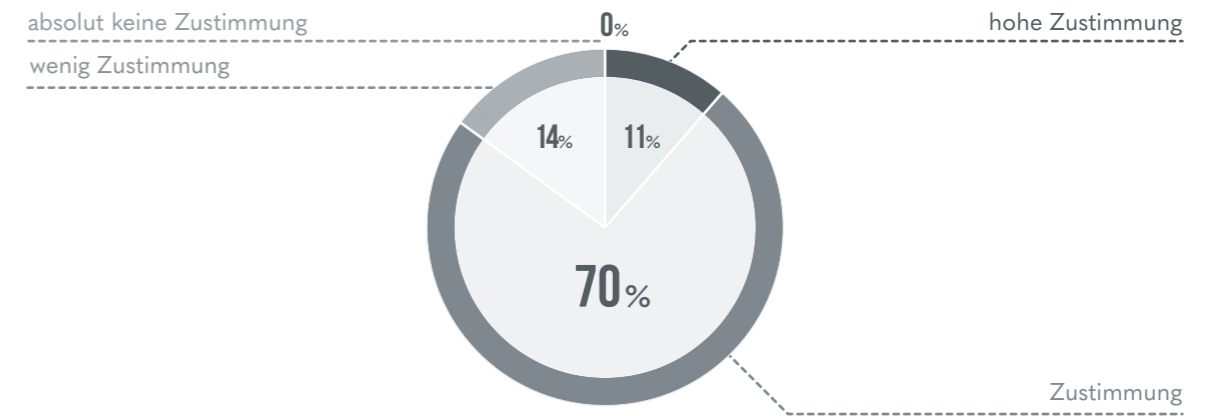
Eine Reduktion des Personenkraftverkehrs um 20 % auf Fahrten an Werktagen würde demnach eine jährliche Einsparung von 1.640 Tonnen CO₂ allein in Österreich ergeben. Global gesehen sprechen wir hier von einem gewaltigen Quantum.



ÖSTERREICH'S
BEKANNTESTE
NACHHALTIGKEITS-
ZERTIFIZIERUNG FÜR
IMMOBILIEN



Zertifizierungen helfen bei Erreichung von Nachhaltigkeitszielen



ZERTIFIZIERUNGEN EN VOGUE ?

Nachhaltigkeitszertifikate genießen eine hohe Akzeptanz.

Nachhaltigkeitszertifikate werden von 87 % der Befragten als Hilfe zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen angesehen. Die bekanntesten Zertifizierungssysteme hierzulande sind die österreichische Institution ÖGNI und das weltweit meistverbreitete Verfahren LEED. Die ÖGNI zertifiziert nachhaltige Gebäude und Quartiere nach europäischem Qualitätsstandard und ist in ihren

Inhalten und Bewertungsprozessen an das deutsche DGNB-Modell angelehnt.

Immerhin sind 66 % der an unserer Umfrage teilnehmenden Unternehmen in Gebäuden untergebracht, die mit einem Nachhaltigkeitszertifikat ausgezeichnet ist. Diese Nachricht stimmt positiv, dennoch hört die Bescheinigung „an der Tür zur Mietfläche“ auf. Dies hat sich geändert: Seit Ende 2020

gibt es Zertifizierungen von ÖGNI und DGNB auch für Innenräume. Vor allem für Unternehmen in Mietflächen eröffnet dies ganz neue Möglichkeiten. 92 % der Befragten signalisieren Bereitschaft zur Umsetzung von Nachhaltigkeits- und Klimazielen bei der Bürogestaltung.

EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

Nachhaltigkeit als Konsens

Nachhaltigkeit – dieser Begriff hat vielerlei Facetten, denn nachhaltig ist alles, was sich etabliert und dauerhaft für gut und richtig befunden wird. So gesehen wäre jeder Fortschritt, der in die Evolutionsgeschichte der Menschheit eingeht, nachhaltig. Es stellt sich jedoch immer die Frage, unter welcher Prämisse man die Dinge betrachtet. Sicher waren die Fabrikhallen des 19. und die Großraumbüros des 20. Jahrhunderts äußerst effektiv. Doch zu welchem Preis?

Gesundheit und Wohlbefinden sind wichtige Parameter für effektives Arbeiten. Dennoch geht es hierbei nicht um Befindlichkeiten, sondern mittlerweile wissenschaftlich nachweisliche Aspekte, die Leistungsfähigkeit und Motivation adressieren. Dazu gehört zentral die Gestaltung der Räumlichkeiten: Ausstattung des Arbeitsplatzes, Lichtverhältnisse, Lärmpegel, Raumklima, Möglichkeit zum Rückzug, zum Austausch und zur diskreten Besprechung, Gestaltung der Wege, Ruheoasen, Nutzung sanitärer Anlagen und

letztlich Nahrungsaufnahme – all diese scheinbar nebensächlichen Äußerlichkeiten, die jedoch eine große Rolle für unseren Stresslevel spielen.

Durch alternative Nutzungsmodelle des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsumgebung verschwimmen die Grenzen zwischen Leben und Arbeit im Alltag auf produktive Weise. Auch ökologische Fragen spielen immer mehr eine Rolle: Wer privat auf sein Nutzungsverhalten achtet, möchte diese Einstellung auch am Arbeitsplatz wiederfinden.

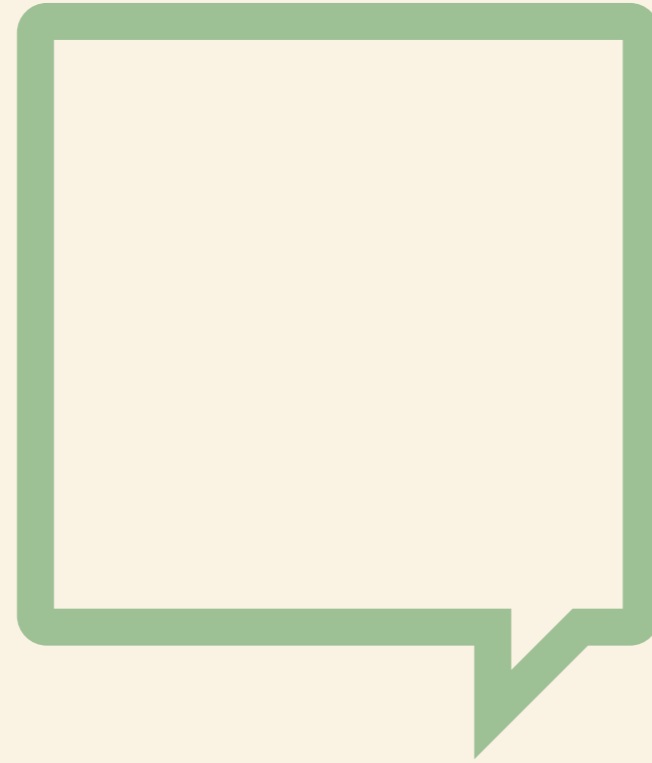
TRANSPARENZ ALS VORBILD

Seit jeher orientieren sich Unternehmen an messbaren Größen, um sich zielgerichtet und ergebnisorientiert weiterzuentwickeln. Dies gilt auch für Prozesse zur Verbesserung der Nachhaltigkeit. Zertifikate erfordern die lückenlose Dokumentation eines Prozesses und sorgen somit für Transparenz, damit wirkliche Nachhaltigkeit erreicht und Greenwashing ausgeschlossen werden kann.

International anerkannten Zertifizierungssystemen ist hier der Vorzug zu geben. Die Bescheinigungen der ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft) und LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) sind auch länderübergreifend prüfbar, was insbesondere für Unternehmen im internationalen Kontext sinnvoll ist.

Mit den neuen Methoden zur Innenraumprüfung beginnt für uns ein neues Zeitalter in der Umsetzung nachhaltiger Ziele bei Bürolandschaften. Die Zertifizierungen der Innenräume von ÖGNI und DGNB fokussieren dabei Wohlbefinden, Gesundheit, Ergonomie und Leistungsfähigkeit der Menschen. Das System ist als Wegweiser zu umweltfreundlichen, gesundheitsbewussten und wirtschaftlichen Innenausbauten gedacht. Folgen wir dieser Richtung!





UNSERE ANTWORTEN AUF IHRE FRAGEN

WIE KÖNNEN WIR EINE GESUNDE UNTERNEHMENS-KULTUR FÖRDERN?

In unserer heutigen VUCA-Welt sehnen sich die Menschen nach Sicherheit und Verlässlichkeit

und gleichzeitig nach größtmöglicher Freiheit. Die Kultur des Unternehmens sollte neben den Zielen des Betriebs auch diese Aspekte immer stärker in den Fokus nehmen. Denn die Kultur kommt durch die Mitarbeiter – und unserer Erfahrung nach belohnen Mitarbeiter Vertrauen und Entgegenkommen stärker, als es oft angenommen wird.

WERDEN GESETZLICHE VORGABEN DEN VERÄNDERTEN ARBEITSFORMEN ANGEPAST?

In Zeiten solch schneller und extremer Veränderung passen die Regelwerke an vielen Stellen

natürlich nicht mehr. Wissentlich oder unwissentlich, auf jeden Fall aber oft gezwungenermaßen verstoßen viele gegen heute gültige Bestimmungen. Zukünftige Regelwerke sollten flexibler sein und eher zu Rahmenwerken werden, innerhalb derer die Unternehmen die Bedingungen freier gestalten können. Gesundheit und Sicherheit müssen selbstverständlich nach wie vor unbedingt geschützt werden.

Im aktuellen Regierungsprogramm ist „Arbeitswelt neu denken“ verankert. Dementsprechend wird aktuell bereits an neuen gesetzlichen Regelungen gearbeitet.

WIE SCHAFFEN WIR EINE AUSLASTUNG DER ARBEITSPLÄTZE VON MONTAG BIS FREITAG?

Schaffen Sie Schwerpunkte für Arbeitsgruppen bzw. Abteilungen. Diese können so über

die Woche verteilt werden, dass eine gleichmäßige Auslastung erreicht wird. Auch wiederkehrende Team-Angebote und -Events können hier neue Wohnheiten schaffen.

WIE HOLEN WIR DIE MITARBEITER*INNEN ZURÜCK INS BÜRO?

Die neue Freiheit hat viele Vorteile, aber dennoch wünschen sich die Mitarbeitenden zur kollegialen Gemeinschaft zurück. Wenn Angebote der Arbeitgeber das Miteinander im Büro fördern und stärken, kommen auch die Menschen wieder. Aber natürlich in geringerem Ausmaß als vorher.

WELCHE MODERNEN UND FLEXIBLEREN ARBEITSMÖGLICHKEITEN GIBT ES FÜR BLUE COLLAR WORKERS?

Der nächste große Schritt in unseren Arbeitswelten ist die Welt der Werkstätten und Produktionshallen. Maschinen werden immer komplexer, die Mitarbeiter*innen müssen immer besser ausgebildet sein – und fordern ähnliche Annehmlichkeiten, wie sie die Kolleg*innen im Büro mit gleicher Ausbildung genießen. Derzeit gibt es Versuche und erste Schritte, die Revolution liegt aber noch vor uns. Auf jeden Fall ein ganz spannendes Thema, das durch die Knappheit der Arbeitskräfte immer brisanter wird. Wir arbeiten daran.

WIE UNTERSCHIEDEN SICH VERÄNDERUNGEN IM STÄDTISCHEN UND LÄNDLICHEN RAUM?

Der ländliche Raum hat durch Remote Work stark an Attraktivität gewonnen. Mitarbeiter*in-

nen, die vorher aufgrund von langen Arbeitswegen nur Arbeitsplätze in begrenzten Ballungsräumen in Betracht zogen, können nun auch längere Entfernungen in Kauf nehmen, da diese seltener gefahren werden müssen. Somit können ehemals weniger attraktive Standorte für die gefragten qualifizierten Mitarbeiter jetzt interessanter werden – eine flexible Remote-Work-Regelung vorausgesetzt.

WAS IST EINE GUTE BALANCE ZWISCHEN KOLLABORATIONS-, KOMMUNIKATIONS- UND KONZENTRATIONS-FLÄCHEN?

Schon immer war jedes Unternehmen unterschiedlich. Um ein optimales Ergebnis zu erzielen, sollten die Bedürfnisse, ob funktional oder auf Team-Ebene, genauestens ermittelt werden. Die Balance ist für jedes Unternehmen individuell zu ermitteln. Der Unterschied zur Vor-Corona-Zeit ist aber so gravierend, dass zumindest grob gesagt werden kann, Büroflächen, die vorher zu 80 % aus Fokusarbeitsflächen bestanden, heute nur noch maximal 40 % benötigen, und die übrigen Flächen für Kollaboration und Kommunikation genutzt werden können. In vielen Fällen bleiben auch noch Flächen ungenutzt. Diese können eingespart werden. Voraussetzung ist jedoch eine genaue, auf den Individualfall passende Ermittlung der benötigten Flächen und Funktionen.

IST EINE HERKÖMMLICHE BETRIEBSGASTRONOMIE ÜBERHAUPT NOCH SINNVOLL?

Eines ist klar: Die Grenze der Unternehmensgröße, ab der sich eine eigene Betriebsgastroonomie finanziell rechnet, ist seit 2020 deutlich nach oben gegangen. Eine Vielzahl an Mensen liegt heute brach. Es ist zu beobachten, wie immer flexibler agierende private Anbieter, Restaurants, Lieferdienste, Selbstbedienungssysteme mit hoher Qualität die Lücken füllen. Aus unserer Sicht kehren die Betriebsrestaurants in mittelgroßen Unternehmen nicht mehr zurück. Sie werden durch diese Anbieter ersetzt werden. Große Unternehmen werden die Mensa verstärkt mit Kollaborationsflächen durchsetzen, um hier eine Synergie zu erzeugen.

WELCHE POSITIVEN ASPEKTE BRINGEN VERÄNDERUNGEN IM BÜRO TROTZ STEIGENDER KOSTEN?

Natürlich, die Transformation der Büroumgebung kostet Geld. In vielen Fällen war auch schon vor Corona ein gewisser Nachholbedarf da. Viele Investitionen, die heute dringend sind, wären auch schon damals durchaus gerechtfertigt gewesen. Darüber hinaus sind heute bspw. Flächeneinsparungen und räumliche Konsolidierung von Standorten möglich. All dies kann auf der anderen Seite Kosten einsparen.

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Wie sieht das Office der Zukunft aus?

Die Arbeitswelten für die nächste Generation sehen anders aus als die, welche wir aus dem letzten Jahrhundert verinnerlicht haben. Es bedarf einer Loslösung von starren Konstrukten – im Kopf und auch im Raum. Das Thema Arbeit muss neu gedacht bzw. weiter gefasst werden.

Die Bürowelt hat wie jede andere architektonische Gestaltungseinheit Funktionszusammenhänge und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Entwicklungsteams, die sich mit der Konzeption und Einrichtung der Räumlichkeiten befassen, müssen hier ebenfalls umdenken und ihre Entwürfe dem Mindset einer agilen Arbeitswelt anpassen. Der Fokus auf Activity Based Working erfordert nutzerorientierte Konzepte für Büroflächen, die den aktuellen Arbeitsbedingungen gerecht werden. Dabei sollte das zentrale Gebot der Nachhaltigkeit beachtet werden, das heuer mehr Achtsamkeit in Sachen Ressourcenschonung verlangt.

WIE SETZEN WIR UNSERE PRIORITÄTEN?

Räume für Kollaboration, Kommunikation und Kreativität werden immer wichtiger – nicht zum reinen Vergnügen, sondern als adäquater Work Space für Interaktion, Dialog und individuellen Workflow. Hybrides Arbeiten und die neu definierte Präsenzkultur bedürfen mehr Flexibilität. Ein Bürokonzept, das Synergien fördert, sollte so divers gedacht werden wie die Menschen, die darin arbeiten. Arbeitsstätten mit multiplen Nutzungsoptionen erlauben die individuelle Wahl des Arbeitsumfeldes gemäß der aktuellen Tätigkeit. So entsteht eine andere Art der Auslastung und eine effizientere Flächennutzung, sodass der Raumbedarf pro Mitarbeiter gesamthaft sinkt.

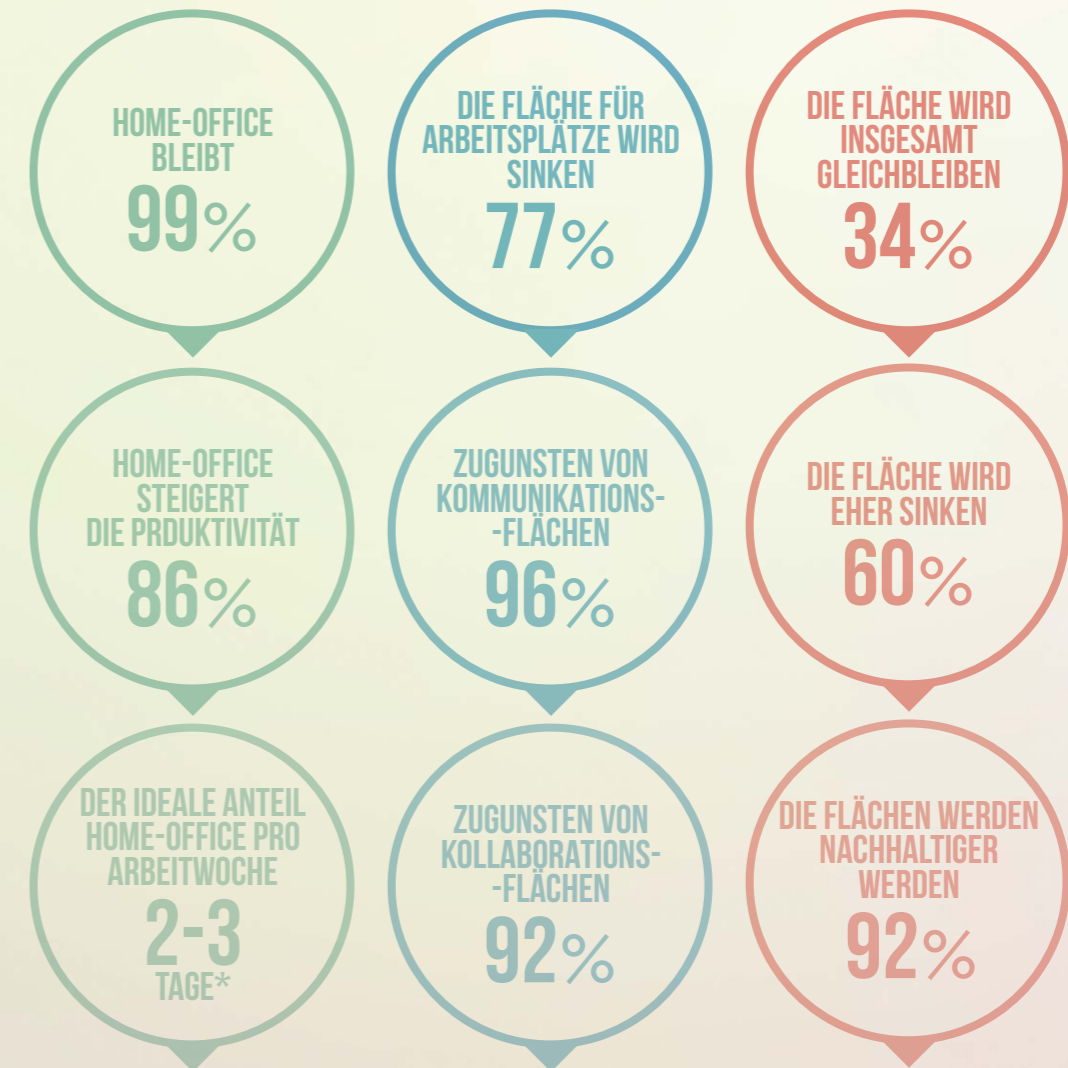
FAZIT UND TRENDS

Die Mehrzahl der Studienteilnehmer hat die eigenen Flächen aufgrund der bisherigen Erfahrungen bereits geringfügig (64 %) oder gar grundsätzlich

(23 %) verändert. Es steht zu erwarten, dass viele auf den starken strukturellen Wandel der Arbeitsumgebungen reagieren und weitere Anpassungen in naher Zukunft vornehmen werden. Ein Fokus liegt hierbei auf der Transformation des Büros zu einem Ort der Begegnung, ein anderer richtet sich auf das Thema Nachhaltigkeit. Konkrete Investitionsbereitschaft signalisieren hierbei 88 % der Befragten.

Wir alle wissen, dass eine solche Befragung immer nur ein Schlaglicht auf eine bestimmte Gruppe zu einem bestimmten Zeitpunkt wirft. Dennoch können wir so Entwicklungen verfolgen und durch stete Beobachtung unser Bild schärfen. Die Stimmen aus den österreichischen Unternehmen spiegeln die allgemeinen Trends. Die meisten Angaben in dieser Studie zeigen ähnliche Entwicklungen wie vergleichbare Studien aus anderen Ländern. Die Veränderungen der Arbeitswelt, die wir hierzulande erleben, sind also ein globales Phänomen.

Im Jahr 2022 lautet die Einschätzung der befragten Unternehmen:



*bei 98 % der Befragten

STATEMENTS



Mag. Monica Rintersbacher
GF LEITBETRIEBE AUSTRIA

„Unsere Leitbetriebe nehmen hier wieder eine Vorreiterrolle ein. Sie haben die Trends schon lange erkannt und setzen sich damit intensiv auseinander. Innerhalb unserer Units, das sind themenspezifische Fokusgruppen, findet zu dem Thema seit Jahren ein einzigartiger exzellenter Wissenstransfer statt.“



Marcus Weixelberger
CEO UND FOUNDER VON ANDYS.CC

„Der Bedarf an flexiblen Arbeitsumgebungen ist spätestens durch die Pandemie deutlich gewachsen. Wir bieten unsere Office-as-a-Service-Lösungen bereits an fünf, ab 1. Juli an sieben Standorten an. Dabei setzen wir auf ein bewährtes Revenue-Sharing-Konzept mit den Vermietern und erfüllen den Wunsch nach geänderten Flächenbedürfnissen von Unternehmen bei gleichzeitiger Flexibilisierung der Standortwahl. Außerdem schafft das Modell einen New Work Benefit, indem unterschiedliche Arbeitsumgebungen für Innovationskraft der MitarbeiterInnen sorgen. Aufgrund der großen Nachfrage werden wir bis Jahresende auf zehn Standorte, auch in den Bundesländern, expandieren.“

Nikolaus Wernicke

**REAL ESTATE MANAGEMENT AND SPECIAL TASKS
RAIFFEISEN BANK INTERNATIONAL AG**



„Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geben uns sehr gutes Feedback zu unseren neuen Arbeitswelten. Ausgereifte Systeme, die ein hohes Maß an Flexibilität gewährleisten, haben sich in den letzten Monaten unglaublich bewährt. Wir haben Flächen für Collaboration und Kommunikation geschaffen und trotz des wachsenden Bedarfs an solchen Flächen Platzeinsparungen realisieren können.“

Peter Engert

GESCHÄFTSFÜHRER ÖGNI



„teamgnesda ist für uns ein wichtiger Partner, da die hochqualitative Ausgestaltung von Innenräumen unser Ziel unterstützt, den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen. Wir bauen keine Häuser um das Klima zu schützen, oder architektonische Phantasien zu verwirklichen, sondern um Räume zu erschaffen, in denen Menschen für eine lange Zeit komfortabel arbeiten und wohnen können. Das viele Unternehmen diesen Gedanken auch verfolgen, zeigt sich an der steigenden Nachfrage an den Zertifizierungen von Innenräumen der ÖGNI. Die Beachtung der drei Säulen der Nachhaltigkeit (sozial, ökonomisch, ökologisch) sichert höchstmögliche Qualität und gewährleistet beste Projektsicherheit.“

LESENSWERTES ANDERSWO

Natürlich ist diese Studie nicht die einzige ihrer Art. Um am Puls der Zeit zu bleiben und um unsere Erkenntnisse durch den Blick über den Tellerrand zu überprüfen, verfolgen wir kontinuierlich alle News zum Thema.

Hier eine Auswahl an – aus unserer Sicht – lesenswerten Artikeln zu Studien, in denen Sie viele unserer Themen aus anderen Blickwinkeln betrachtet wiederfinden.

Remote-Work-Fakten aus verschiedenen Studien in Schlagzeilen und kurzen Absätzen: *The Ultimate List Of Remote Work Statistics for 2022*, Findstack – a SoHo Media company, Jack Steward, Blog Post, 24.04.2022

Die Änderungen der Arbeitswelt im Forbes-Magazin in den Kontext des Verhaltens der Unternehmen gesetzt: *Remote Work Is Here To Stay And Will Increase Into 2023*, Experts Say, Bryan Robinson Ph.D., FORBES 01.02.2022

Eine umfangreiche Zusammenfassung der Ergebnisse zahlreicher Studien aus den USA: *Statistics on remote workers that will surprise you (2022)*, Apollo-technical, Blog Post, 11.05.2022



Die in den amerikanischen Medien aktuell zu diesem Thema am häufigsten zitierten Studien kommen von OWL Labs. Hier geht es zur amerikanischen und zur europäischen Ausgabe der aktuellen Studie: *State of remote work 2021*, OWL Labs, Report, 5th edition (USA), 2021



Ein interessanter Kommentar zur derzeitigen Vorbereitung des „Remote-Work-Gesetzes“, das 2023 fertig sein soll: *Blockade für die neue Arbeitswelt*, Karin Bauer, Kommentar in: *Der Standard*, 09.05.2022



State of hybrid work 2021: *Europe edition*, Owl Labs, 2021



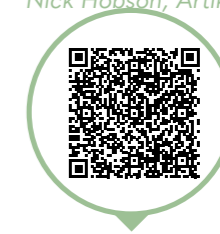
Schon ein bisschen älter, aber lesenswert, denn dieser Artikel kategorisiert die verschiedenen zukünftigen Arbeitsmodelle: *5 Models for the Post-Pandemic Workplace*, Daniel Davis Ph.D., Artikel in: *Harvard Business Review*, 03.06.2021



Wie wird gearbeitet?
Eine Ortsbestimmung:
Der Umzug, Wolf Lotter, Kommentar in: *brand eins*, 2022



Es gibt Indizien, dass Home-Office Auswirkungen auf die Innovationskraft hat. Der Artikel von INC kommentiert eine Microsoft-Studie: *Microsoft Research Reveals the Biggest Downside to Remote Work (and Here's How to Address it)*
Nick Hobson, Artikel in: *Inc.*



Remote Work macht das Wohnen auf dem Land attraktiver. Manche Länder subventionieren den Umzug für interessierte Mitarbeiter: *The rise of the rural remote worker*, Artikel in: *Financial Times*



Ein kurzer Exkurs durch die Trendbegriffe der neuen Arbeitswelt: *Agilität, Kanban, VUCA: Das bedeuten die New-Work-Begriffe*, Sabine Meuter, dpa, Artikel in: *Berliner Zeitung*, 13.12.2021



Nachhaltigkeit durch Home-Office?
Eine sehr profunde Studie des Carbon Trust: *Homeworking report – An assessment of the impact of teleworking on carbon savings and the longer-term effects on infrastructure services*, Carbon Trust, June 2021



MIT VERTRAUEN VORAN



Bild: shutterstock / © G-Stock Studio

Die Transformation der Arbeitswelt ist eine großartige Chance, die es zu nutzen gilt.

Mit der Veränderung der Arbeitsweisen hat sich fast alles in unserem Alltag geändert. Viele Unternehmen setzen dies unter beachtlichen Druck. All diese Transformationen kommen in einem Moment, in dem auch noch viele andere Faktoren volatil sind und Stress erzeugen.

Trotz aller Hürden überwiegen dennoch die Vorteile. In Österreich hat sich gezeigt, dass das Vertrauensver-

hältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern deutlich besser ist als bspw. in den USA – somit können all die Vorteile, die eine neue Arbeitskultur mit sich bringt, hierzulande viel einfacher genutzt werden. Ein „Zurück zu Vor-Corona“ ist nicht möglich, aber auch nicht von Vorteil.

Heute geht es darum, die beste Lösung für das eigene Unternehmen zu finden. Die Mitarbeiter*innen wollen mit ein-

bezogen werden, dann können sich Unternehmen auf die Kooperation der eigenen Belegschaft verlassen. So können wir das ganze Potential, das diese größte Transformation der Arbeitswelt aller Zeiten bietet, voll nutzen.

Wir helfen Ihnen dabei, diesen Weg erfolgreich zu beschreiten.

Ihre Ansprechpartner:



ARCHITEKTUR UND IMMOBILIE

Oliver Bertram, CEO



CHANGE UND KULTUR

Dr. Katja Hausmann-Bauer



DESIGN

Marlies Findenig



IMMOBILIENSTRATEGIE

Andreas Gnesda, CEO



PROJEKT MANAGEMENT

Claudia Schlögl



FACILITY CONSULTING UND IMMOBILIENSAUSWAHL

Philipp Sonnweber



RELOCATION MANAGEMENT

Sebastian Zelmer

Sie erreichen uns unter: office@teamgnesda.com

teamgnesda

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

office@teamgnesda.com
teamgnesda.com

teamgnesda