



teamgnesda

OFFICE REPORT 2023

Das neue Miteinander

Impressum: **Unternehmensumfrage 03-04 / 2023**

Für den Inhalt verantwortlich:

Andreas Gnesda und Oliver Bertram

Satz, Layout, Design und Infografik:

Wolfgang Hitzinger

© teamgnesda 2023

Gnesda Real Estate & Consulting GmbH,

Lehargasse 11, 1060 Wien

office@teamgnesda.com, teamgnesda.com

teamgnesda

OFFICE REPORT 2023

Das neue Miteinander

Workplace **Das Miteinander im Vordergrund**

Immobilie **Zwischen Mangel und Überschuss**

Nachhaltigkeit **Unabdingbar, aber auch ökonomisch vorteilhaft**

Inklusion **Alle Potentiale nutzen, Barrieren abbauen**

Diversität und Inklusion sind uns wichtig. Aus Gründen besserer Lesbarkeit haben wir uns dennoch entschieden, in diesem Report nur die gewohnte Geschlechts-Form bei Personenbezeichnungen zu verwenden. Selbstverständlich sind jeweils alle in Frage kommenden Personen gemeint.



„Nichts ist zu vergleichen mit der Dynamik, die in einer Gruppe entsteht, die gut zusammenarbeitet. Unser Workplace Design unterstützt genau dies“

„Das Leben ist eine Gelegenheit zu etwas und Arbeit ist eine wunderbare Möglichkeit, diese Gelegenheit wahrzunehmen“

nach Viktor E. Frankl, Interpretation von Andreas Gnesda

Sehr geehrte Damen und Herren

In unserer Gesellschaft stehen wir derzeit mitten in einer grundlegenden Neuorientierung unserer gemeinsamen Werte: Innerhalb von nur wenigen Jahren haben Themen wie Arbeitswelt, persönliches Karrierestreben oder Personalsuche ebenso völlig neue Impulse erhalten wie etwa Nachhaltigkeit, Inklusion und ganzheitliche Verantwortung im wirtschaftlichen Handeln.

Der Office Report 2023 macht diese Trends an den Ergebnissen unserer Studie in der heimischen Wirtschaft greifbar. Großflächige Veränderungen werden ebenso deutlich wie Entwicklungen, deren künftige Auswirkungen heute noch gar nicht absehbar sind. In einem zunehmend volatilen Umfeld ist dieser Report sicher einer der bisher spannendsten in dieser Reihe.

teamgnesda engagiert sich seit 1999 für die Konzeptionierung von New Work-Umgebungen, die Funktion, Design sowie tiefgehendes Know-how zu Aus- und Umbau verbinden. Mit unserer Erfahrung und einem ausgedehnten Netzwerk an Kontakten sind wir es, die in Österreich die meisten und verlässlichsten Daten zur Umgestaltung der Arbeitswelten erhebt. Dadurch erkennen wir neue Trends und Benchmarks als erste und können auf dieser Basis die weitere Entwicklung auf diesem Gebiet aktiv mitgestalten.

Ganz herzlich wollen wir uns bei allen Teilnehmern an dieser Studie bedanken: Ohne Ihr Investment an Zeit und Überlegungen wäre diese Analyse nicht möglich – und wir alle um viele Einsichten ärmer. Umso mehr freuen wir uns über die Bereicherung, die uns allen durch Ihr Engagement zugute kommt.

Mit freundlichen Grüßen,

Andreas Gnesda & Oliver Bertram
CEOs teamgnesda

Immobilie: zwischen Mangel und Überschuss

Andreas Gnesda



Die COVID-19-Pandemie hat das Arbeiten und damit auch die Nutzung von Büroimmobilien grundlegend verändert. Unternehmen und Mitarbeiter haben erkannt, dass Homeoffice und mobiles Arbeiten neue Möglichkeiten bieten und dass Arbeit nicht zwangsläufig an einen festen Arbeitsplatz gebunden ist. Als Folge davon hat sich die Nachfrage nach Büroimmobilien fundamental verändert – und zwar mehr noch in qualitativer als in quantitativer Hinsicht.

Auf der einen Seite stehen Immobilien, die als Folge der Krise leer stehen, da Unternehmen aufgrund von Einsparungen ihre Büroflächen reduzieren oder komplett aufgeben. Dies hat in einigen Städten zu einem Überangebot an Büros geführt. Das verlangt von Eigentümern und Investoren neue Wege, um ihre Immobilien zu nutzen und zu vermieten, da das Interesse an Büroflächen zurückgegangen ist.

Auf der anderen Seite stehen Immobilien, die eine überbordende Nachfrage

erfahren. Die Pandemie hat auch gezeigt, dass viele Unternehmen flexiblere Arbeitsmodelle benötigen. Diese können durch Coworking und Shared Offices umgesetzt werden. Darüber hinaus ist der Bedarf an interaktionsorientierten Flächen stark angestiegen. Weniger Schreibtische, dafür mehr Raum für Zusammenarbeit und Austausch. Gleichzeitig muss auch der optimale Rahmen für Konzentration und Rückzug geboten werden.

Neben der veränderten Nachfrage ist auch das Thema Nachhaltigkeit eine große Herausforderung für Büroimmobilien. Die Immobilienbranche hat erkannt, dass Nachhaltigkeit und Umweltschutz nicht nur wichtig sind, sondern auch entscheidende Faktoren für die langfristige Vermietbarkeit von Immobilien sein können. Immer mehr Büroimmobilien setzen auf grüne Technologien wie Solarenergie, Wärmepumpen und Wasseraufbereitungssysteme, um Energie zu sparen und CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Inklusion ist ein weiteres wichtiges Thema. Arbeitsumgebungen sollten für alle zugänglich sein, unabhängig von körperlichen Fähigkeiten oder Einschränkungen. Dazu gehören barrierefreie Zugänge, rollstuhlgerechte Aufzüge und Toiletten sowie ergonomische Arbeitsplätze.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehende Veränderung der Arbeitswelt zu einem Wandel in der Nutzung von Büroimmobilien führt. Die Herausforderung für Eigentümer und Investoren besteht darin, ihre Immobilien flexibel und nachhaltig zu gestalten, um den Bedürfnissen der Unternehmen und Mitarbeiter gerecht zu werden. Dabei sollten sie auch auf Inklusion achten, um eine barrierefreie Arbeitsumgebung für alle zu schaffen.

Andreas Gnesda
CEO teamgnesda





Workplace: das neue Miteinander

Oliver Bertram



Keine Frage: Wie und wo wir arbeiten, hat sich in den letzten Jahren nachhaltig verändert. Die Möglichkeiten (und Anforderungen) der Digitalisierung haben Formen der Zusammenarbeit gebracht, die noch vor wenigen Jahren nicht realisierbar gewesen wären. Remote-Arbeit, virtuelle Brainstormings, Online-Konferenzen... all das zusammen hätte das Ende des Büroarbeitsplatzes einläuten können. Hat es aber nicht. Der simple Grund: Menschen sind Menschen – und brauchen daher das Miteinander im Setting „Büro“.

Tatsächlich ist schon das Office an sich ein einzigartiger Rahmen, um gemeinsam zu arbeiten, nachzudenken, sich auszutauschen und Kontakte zu knüpfen bzw. zu vertiefen. Wird es dann noch bewusst nach den aktuellen Erkenntnissen und Trends gestaltet, entpuppt es sich als der entscheidende Faktor für wirtschaftlichen Erfolg, gelungenes Employer Branding und starkes Teambuilding. Immer mehr Unternehmen erkennen diesen Zusammenhang, stellen sich darauf ein und schaffen Arbeitswelten, die ganz gezielt auf dieses neue Miteinander hin ausgelegt sind. Eine solche Welt aus verschiedenen Zonen für konzen-

trierte Einzelarbeit, Begegnung und Kollaboration sowie mit Rückzugs- und Erholungsbereichen ist schon für sich sinnvoll – und hat zudem viele handfeste Vorteile.

So fördert ein solches Ambiente jene Kreativität und Innovationsstärke, ohne die Teams und Unternehmen in unserer Informationsgesellschaft verloren sind. Ideen austauschen und durch das Miteinander an ihnen feilen ist ebenso wesentlich wie Knowledge Sharing und informeller Austausch. Dies trägt zu einem weiteren Nutzen neuer Officewelten bei, nämlich zu mehr Wohlbefinden, das zu höherer Zufriedenheit und damit auch verstärkter Produktivität führt.

Nicht zuletzt wird ein solches Miteinander im Büro dazu beitragen, eine Unternehmenskultur von Offenheit, Transparenz und Wertschätzung spür- und erlebbar zu machen. Nur durch mehr Miteinander wachsen gemeinsame Werte und Ziele – und dadurch Integration, Identifikation und der Gedanke von Ownership im Team.

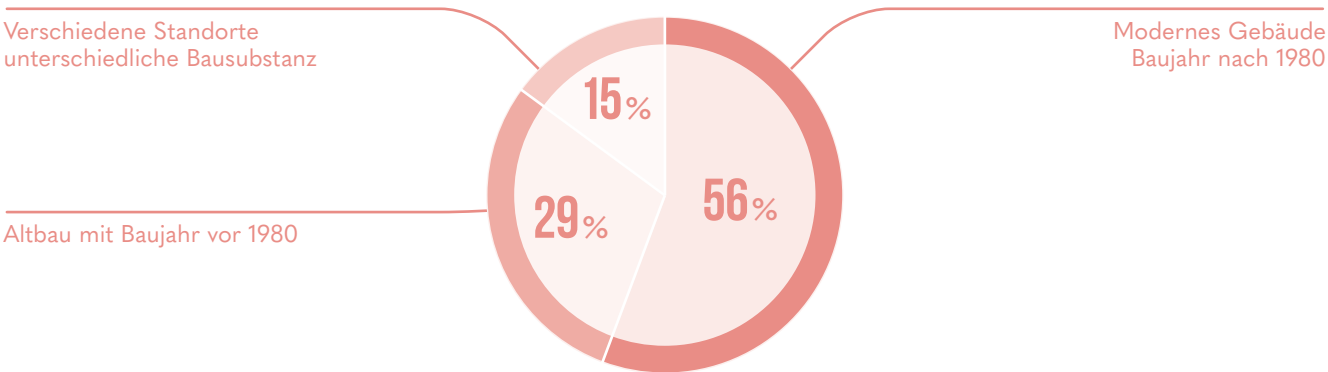
Klar: Keine Chance kommt ohne Herausforderungen. Das neue Miteinander im offenen Büro mit vielen

Funktions-Zonen kann auch von hoher Lautstärke und Ablenkung geprägt sein. Unternehmen müssen daher schon in der Planung ihre Teams einbeziehen und sorgfältig analysieren, wie die Bedürfnislage und die Abläufe wirklich sind. Darum kann die neue Officewelt je nach Betrieb sehr unterschiedlich ausfallen – aber immer auf eine wohlthuende und zielfdienliche Gestaltung achten.

Das neue Miteinander wird bleiben – das ist auch aus den Ergebnissen unserer Studie klar ablesbar. Zu groß sind einfach die Vorteile für alle Beteiligten, und wirklich stichhaltige Gegenargumente sind nicht auszumachen. So lange der Mensch mit seinem Menschsein im Mittelpunkt bleibt, kann man bei dieser Neuorientierung nicht viel falsch machen. Warum es dennoch Partner wie teamgnesda braucht? Weil die Tücke in der Analyse ebenso wie in den hunderttausend Details der Umsetzung steckt. Und die kennen wir nach jahrzehntelanger Beschäftigung doch recht gut ...

Oliver Bertram
CEO teamgnesda

BAUSUBSTANZ DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN



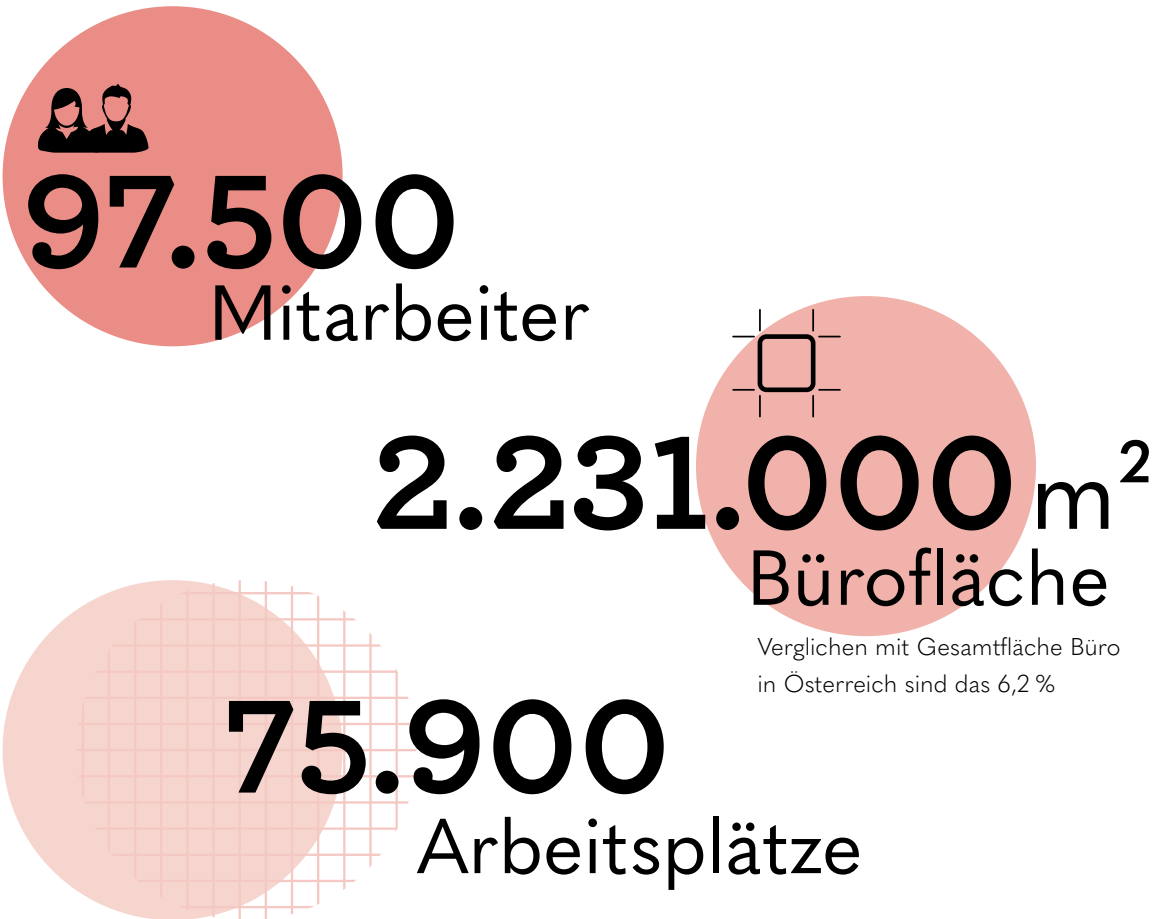
Starke Basis für klare Ansagen

So haben wir befragt

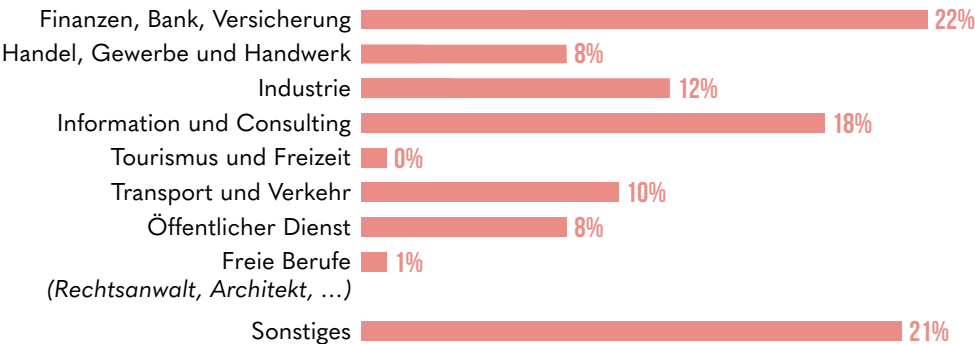
Der Office Report 2023 hat aufgrund der großen Response noch mehr Aussagekraft als frühere Ausgaben: Mehr als 5 % aller in Österreich in Büros arbeitenden Menschen sind durch die 97.500 Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen vertreten. Gemeinsam belegen diese Betriebe 2,231.000 m² Bürofläche, was 6 % des Gesamtwerts für Österreich entspricht.

Schon an dieser Stelle ein wesentliches Ergebnis: Der Flächenverbrauch ist gegenüber 2022 konstant geblieben. Dabei sind 56 % der Teilnehmer in modernen Bürogebäuden eingemietet, 29 % im Altbau (vor 1980), der Rest aufgrund mehrerer Standorte in einem diesbezüglich gemischten Portfolio.

Bei der Flächennutzung nach Branchen ergeben sich interessante Details: Den weitaus höchsten Flächenbedarf meldet in der Umfrage der öffentliche Dienst – hier ist in Sachen Flächenoptimierung also noch viel zu tun, auch wenn dieser Sektor nicht vollständig mit der Wirtschaft vergleichbar ist. Gut optimiert hingegen sind bereits die Branchen Transport/Verkehr, Industrie sowie Finanzen / Banken. Potenzial zur Verbesserung haben speziell Handel, Gewerbe und Handwerk.



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:

?

WIE KANN MAN DIE PRODUKTIVITÄT BEI REMOTE-ARBEIT SICHERSTELLEN?

?

WIE KANN MAN DIE ZUSAMMENARBEIT UND KOMMUNIKATION IN EINER VERTEILTEN ARBEITSUMGEBUNG VERBESSERN?

?

ICH MÖCHTE EIN SHARING-KONZEPT EINFÜHREN, WIE KANN ICH DAS INTERN AM BESTEN KOMMUNIZIEREN?

?

WAS IST BEIM ARBEITEN ALLGEMEIN AM WICHTIGSTEN FÜR DAS WOHLBEFINDEN?

?

WAS KANN EIN GEFÜHL VON ZUSAMMENHALT UND GEMEINSCHAFT FÖRDERN?

?

WIE MOTIVIERT MAN MITARBEITER, AM MONTAG BZW. FREITAG INS BÜRO ZU KOMMEN?

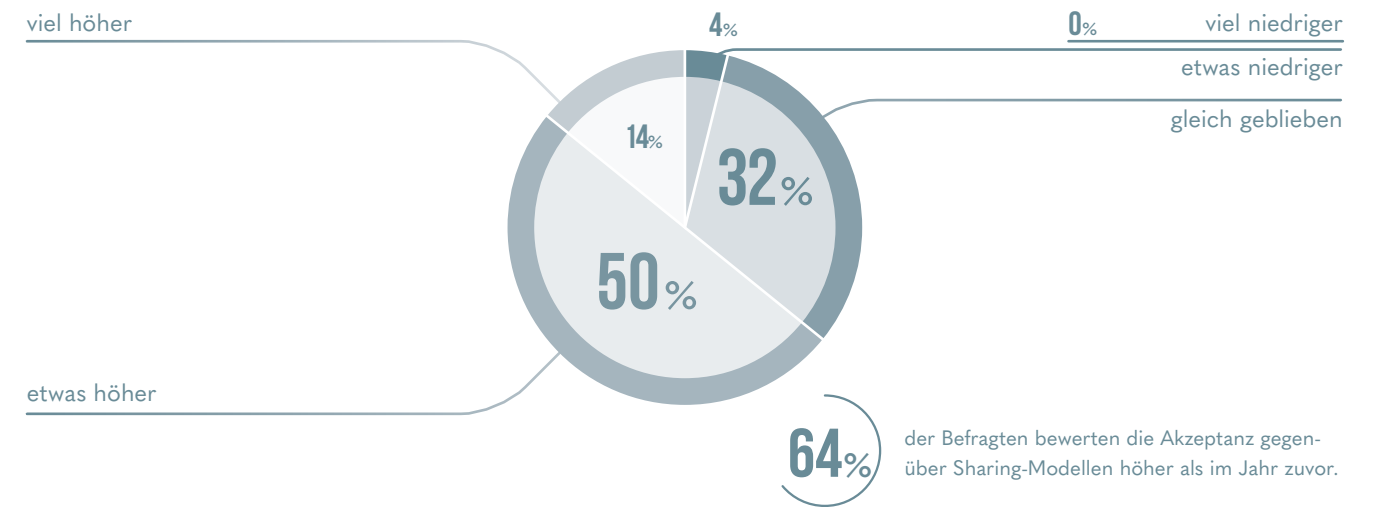


Bild: pexels / © Vincius Estevano



BEWERTUNG DER AKZEPTANZ VON SHARING KONZEPTEN

(gegenüber dem Vorjahr)



Ich muss gerne Sharing als willkommene Challenge

Dass die befragten Unternehmen (ebenso wie Unternehmen weltweit) verstärkt auf Workplace Sharing setzen, überrascht wenig: Denn zu deutlich sind die betriebswirtschaftlichen Vorteile. Aber auch die Mitarbeiter, die es täglich leben sollen, gehen inzwischen sehr entspannt mit dem neuen Sharing-Trend um. Die vielfach geforderte Flexibilität des Einzelnen ist genau das, was dieser auch selber schätzt – selbst, wenn sie da und dort etwas unterschiedlich definiert wird. Aber die Freiheit, den Ort der Arbeitsleistung weitgehend selbst bestimmen zu können, ist eine liebgewonnene Gewohnheit und das Verständnis bei den Mitarbeitern ist groß genug, dass auf den eigenen fixen Schreibtisch samt individueller Ausgestaltung verzichtet wird. Andererseits: Wer die halbe Woche vom eigenen

Wohnzimmer, vom Lieblings-Café oder der Seeterrasse aus arbeiten kann, hat auch kein Problem damit, immer wieder an einem anderen Platz zu sitzen.

Und so wird Sharing-Flexibilität immer mehr auch zum Element der Arbeitgebermarke, Stichwort Employer Branding. Denn der Wettbewerb um neue Mitarbeiter ist heute oft schon härter als der um Kunden. Und da beeinflussen zeitgemäßes Workplace Sharing bzw. die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort oft, für welchen Job sich high potentials letztlich entscheiden.

Kaum zu toppen sind letztlich aber die Vorteile in Sachen Kosten: Weniger Anwesenheit im Büro bedeutet in Summe weniger benötigte Arbeitsplätze samt Infrastruktur – also von der Mietfläche über Möblierung und

EDV-Ausstattung bis hin zu Energie- und Materialverbrauch im redimensionierten Büro können Einsparungspotenziale realisiert werden, die sonst ungenutzt bleiben würden. Denn mehr Effizienz durch bessere Auslastung bedeutet fast zwangsläufig auch mehr Vernetzung und Zusammenarbeit in den Zeiten am Arbeitsplatz. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, wie rasch Personen und Systeme sich auf neue Gegebenheiten einstellen können, wenn sie den individuellen Vorteil erkennen und nutzen können. Das Ergebnis: Bessere Teamdynamik, höhere persönliche Zufriedenheit und dadurch mehr Identifikation, Loyalität und Produktivität. Das Investment in die Neugestaltung effizienter Arbeitswelten zahlt sich also auf vielen Ebenen aus.



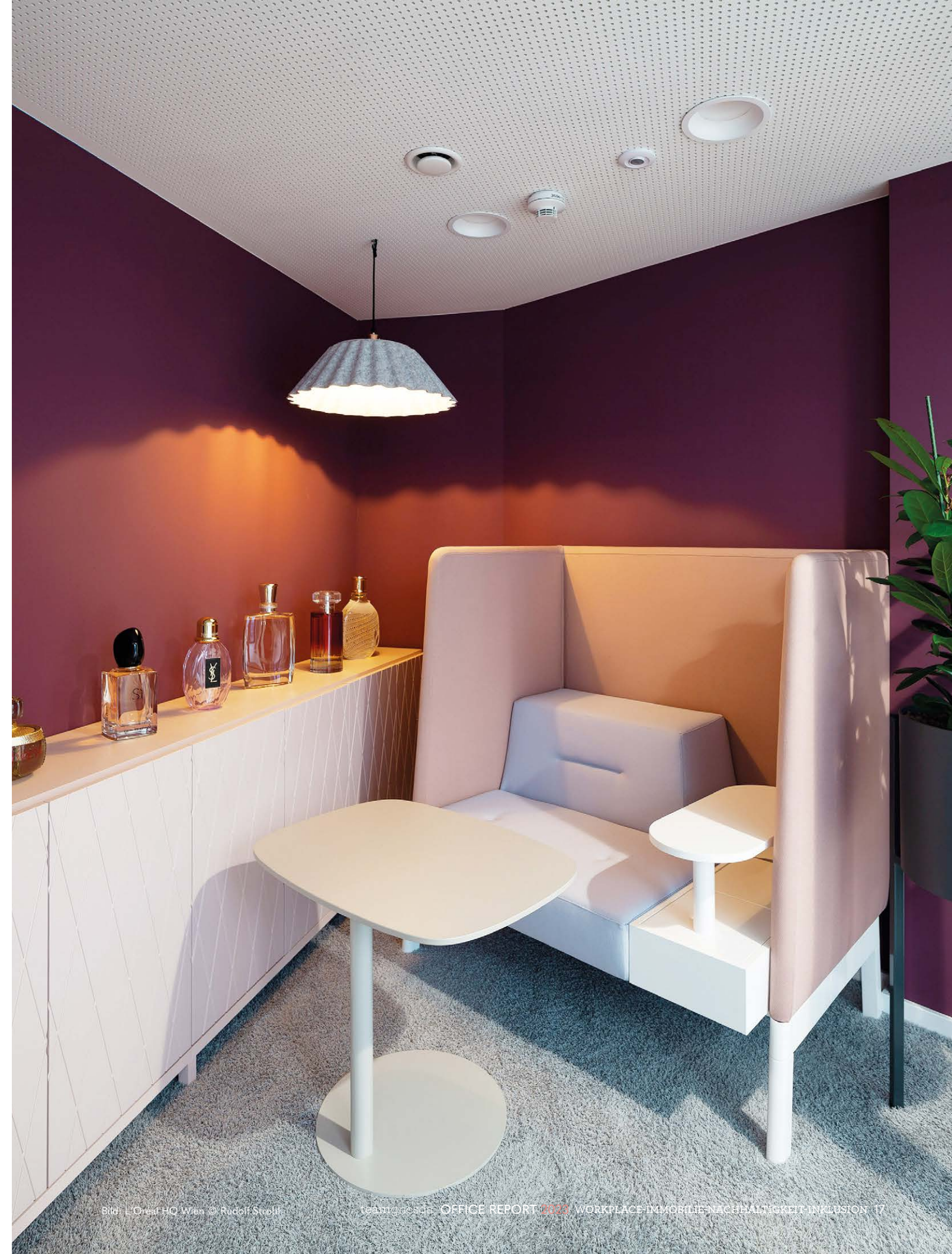
Das können wir Neue Bürowelten für Weltmarktführer

Nichts macht so erfolgreich wie Erfolg: Darum arbeiten wir gerne mit erfolgreichen Unternehmen zusammen. Und aus dem gleichen Grund suchen sich starke Kunden auch am liebsten starke Partner – so wie uns. Oft sind es sogar Weltmarktführer auf ihrem Gebiet, die in Sachen Büroumgebung auf teamgnesda setzen. Denn wenn der Anspruch in Richtung wirklich perfekte Arbeitswelten und höchst individuelle Lösungen geht, führt kaum ein Weg an unserer Expertise und unserer Erfahrung vorbei.

Das Ziel ist dabei letztlich immer dasselbe: Mitarbeiter sollen in ihrer persönlichen Kreativität, Innovation und Zusammenarbeit so unterstützt werden, dass optimale Ergebnisse möglich werden. Das persönliche Wohlbefinden ist aus unserer Sicht der Schlüssel dazu. Und dieses Wohlbefinden setzt sich aus einer Palette großer und kleiner Mosaiksteine zusammen, auf der wir maßgeschneidert das jeweils richtige Bild zusammensetzen. Um eben Wohlbefinden zu fördern, das sich ganz konkret im Erfolg des Unternehmens widerspiegelt. Dabei

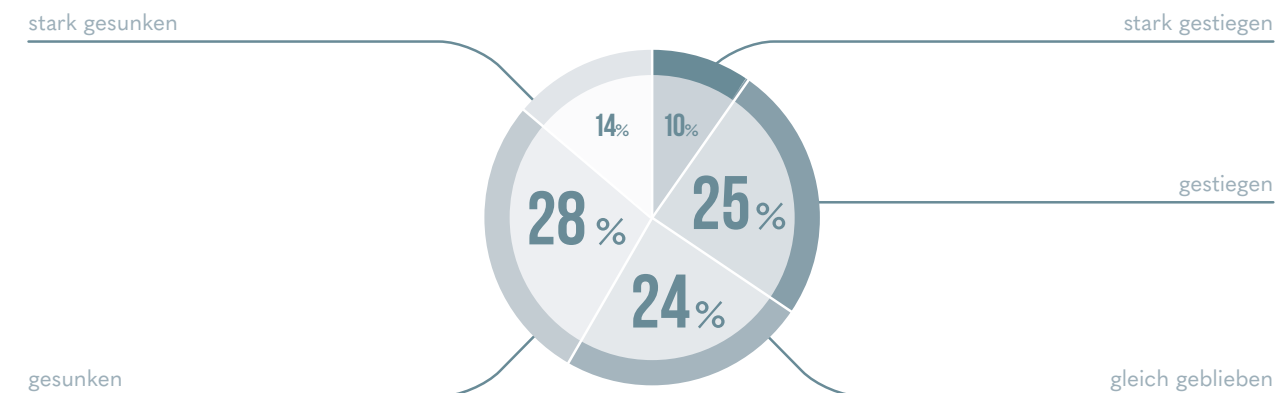
erschließen wir unser volles Potenzial ebenso gerne bei neu errichteten Büros wie in Umbaukonzepten für Bestandsobjekte.

In welcher Phase Ihr Unternehmen auch immer gerade unterwegs ist, und in welchem Gebäude es gerade daheim ist: Wir stellen unsere Stärken und Möglichkeiten sehr gerne auch Ihnen zur Verfügung. Damit die Arbeitsumgebung in Ihrem Alltag den maximalen Beitrag zum Gesamterfolg leisten kann.





EINSCHÄTZUNG DER ENTWICKLUNG DES BÜROFLÄCHENBEDARFS IN DEN LETZTEN JAHREN



Eindeutig mehrdeutig Der Trend zu volatilem Flächenbedarf

Mehr digital, mehr flexibel, mehr individuell: All das hat den Flächenbedarf in den Büros zuletzt stark verändert. Und diese Veränderung geht in alle Richtungen: 35 % der Teilnehmer vermerken steigenden oder sogar stark steigenden Bedarf in den letzten zwei Jahren. Bei 24 % ist dieser gleich geblieben, während er bei den restliche 42 % gesunken oder sogar stark gesunken ist.

Viele Prozesse sind inzwischen remote selbstverständlich, und entsprechende Software sowie ein neues Mindset in den Chef-Etagen ermöglichen eine Revolution in Sachen Zusammenarbeit und Office-Präsenz. Für weniger Menschen im Büro braucht man auch weniger Ressourcen. Immobilienentwickler und -verwalter spiegeln diese

neue Flexibilität durch die selbstverständliche Integration von Innovationen wie Coworking-Spaces oder Shared Offices in ihren Mietflächen. Damit können Büromieter sehr rasch und maßgeschneidert auf neue Gegebenheiten und Bedürfnisse reagieren. Aber auch Unternehmen mit eigenen Flächen beginnen, diese mit anderen Firmen gemeinsam zu nutzen, um Ressourcen zu sparen, aber auch um Austausch zu fördern. Und all das kann durchaus auch einmal einen höheren Flächenbedarf bedeuten. Denn wenn sich Mitarbeiter und Teams nun seltener im Büro sehen, brauchen sie für diese gemeinsamen Zeiten spezielle Bürowelten: Das heißt etwa mehr Begegnungs- und Kollaborations-Zonen, Rückzugsmöglichkeiten und Kreativbereiche. Kein Wunder, dass ein Drittel

der Befragten von zuletzt steigendem oder sogar stark steigendem Flächenbedarf berichtet.

Das Phänomen Flächenbedarf wird damit sowohl für das einzelne Unternehmen, aber auch für ganze Branchen zunehmend volatil: Eine große Chance für Bürovermieter, die Trends systematisch und flexibel aufgreifen und sich rasch darauf einstellen können. Das richtige Angebot in diese Volatilität hinein wird über den Vermietungserfolg entscheiden. Denn fast alle Unternehmen eruieren den tatsächlichen Bedarf an Fläche und sind dabei, die Mietsituation dem entsprechend anzupassen.

IN DEN LETZTEN 2 JAHREN IST DER FLÄCHENBEDARF FOLGENDER BEREICHE GESTIEGEN

+19%

Arbeitsplatz und
Schreibtische

+25%

Kommunikationsbereiche

+28%

Kollaborationsbereiche

+23%

Besprechungsräume

+6%

Sozialbereiche

Mehr vom Wichtigen Was Firmen wirklich brauchen

Auch wenn der gesamte Flächenbedarf bei vielen Unternehmen zurückgeht: Die Verteilung innerhalb der benötigten Flächen zeigt einen rasanten Wandel. Und der spiegelt die Veränderungen in der konkreten Nutzung von Büros sehr deutlich wider. In unserer Studie geben 42 % der Befragten an, dass ihr Flächenbedarf in den letzten zwei Jahren gesunken ist. Bei 35 % ist er dagegen gestiegen. Dabei ist das Bild nach unterschiedlichen Nutzungsarten sehr aufschlussreich: Quer über das gesamte Panel ist der Bedarf an

klassischen Arbeitsplätzen bei 19 % der Unternehmen gestiegen; mehr Fläche für Kommunikationsbereiche brauchen 23 %, und mehr Kollaborationszonen sogar 28 %.

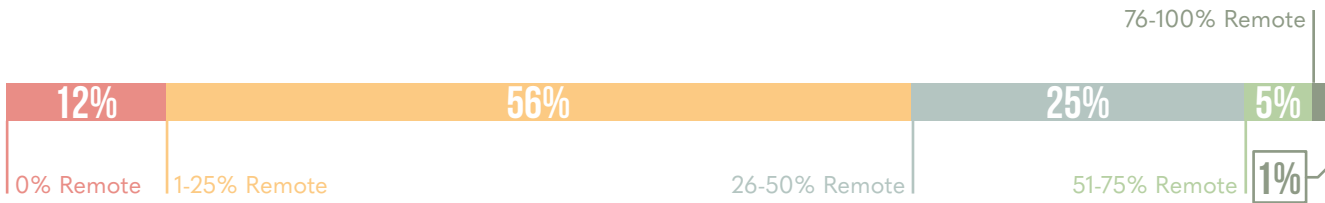
Ja, die zurückliegenden Jahre mit ihrem Einfluss auf Leben und Arbeiten spielen da eine wesentliche Rolle – aber nicht als Auslöser einer neuen, sondern als Katalysator einer schon bestehenden Entwicklung, die viele Unternehmen schon seit Jahren beschäftigt hatte. Zwei Drittel der Befragten gaben an, in den letzten Jahren ihr

Raumkonzept aufgrund sich wandelnder Rahmenbedingungen neu entwerfen zu haben. Und im Zusammenblick mit anderen Fragen ergibt die Studie noch eines ganz deutlich: Betriebe, die schon früher ihre Flächengestaltung und -nutzung systematisch hinterfragt haben, rechnen für die Zukunft mit geringerem Flächenbedarf. Das Investment an Analyse, Planung und Weiterentwicklung rentiert sich also in Form von Rationalisierung und Effizienz. Und wer will das nicht?





WIE HOCH SCHÄTZEN SIE DEN ANTEIL VON TATSÄCHLICHER REMOTE ARBEIT (nicht am Arbeitsplatz, aber auch nicht zuhause) GEGENÜBER HOME OFFICE IN IHREM UNTERNEHMEN EIN?



Wo auch immer Arbeiten im Office, daheim – und remote

Home Office ist, wenn man nicht im Büro arbeitet: Klingt logisch, stimmt so aber nicht. Denn zwischen Büro und Zuhause gibt es noch eine ganze Welt, die voller potenzieller Arbeitsplätze ist. Etwa im Kaffeehaus, auf einer Parkbank, im Zug unterwegs oder wo auch immer es die Aufgabe und das eigene Belieben möglich machen. Eine stabile Internetverbindung schadet dabei sicher nicht ...

Ganz im Ernst: Diese neue Flexibilität enthält enormes Potenzial für Arbeitszufriedenheit und Produktivität. In unserer Studie zeigt sich, dass Remote-Arbeit abseits von Büro und Home Office schon in vielen Unternehmen Realität ist. Ein Viertel der Unternehmen schätzt die Remote-Quote der eigenen Mitarbeiter bereits zwischen 26 und 50 % ein, weitere 6 % sehen sie sogar über 50 % liegen. Nur zur Sicherheit nochmals: Zeit im Home Office ist hier nicht enthalten.

Je mehr die Mitarbeiter diese Flexibilität leben und deren Vorteile genießen,

desto mehr steigen auch die Anforderungen an die Arbeitsumgebung, wenn sie dann eben doch im Büro eintreffen, um die Zeit dort möglichst effizient und produktiv zu verbringen. Es ist in etwa so, als ob man ein Aquarium – wo immer alle Fische vor Ort sind – in einen Bienenstock umgestaltet, wo alle Beteiligten individuell an- und abwesend sind, wie es dem gemeinsamen Ergebnis am besten dient. Diese Umgestaltung braucht viel Know-how, Expertise und auch Fingerspitzengefühl.

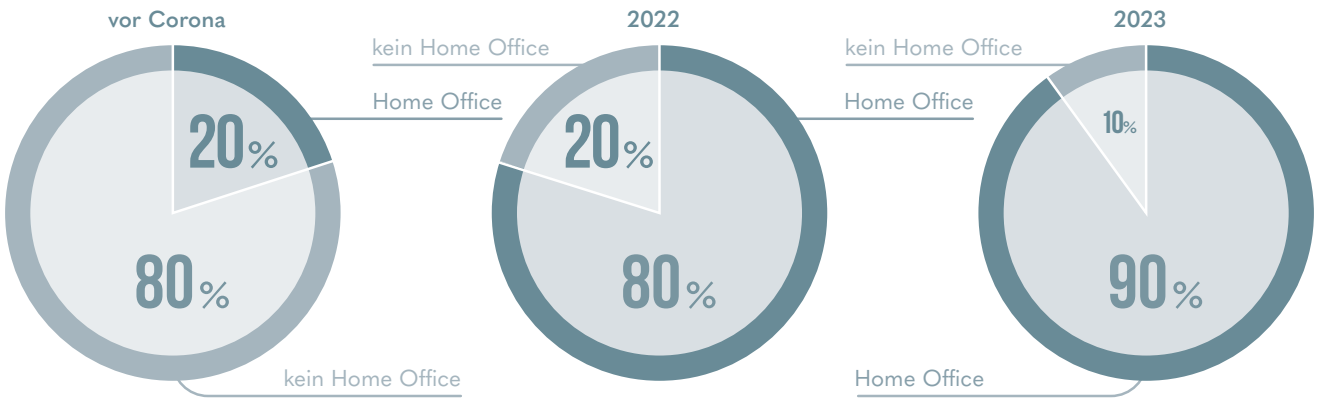
Auch nicht zu übersehen ist die zunehmende Beliebtheit von Workation. Diese neue berufliche Realität ist ein Hybrid aus Arbeit und Urlaub: Denn die Leistung wird an einer attraktiven Urlaubsdestination erbracht. Was den Arbeitnehmer natürlich freut, hat auch für Arbeitgeber große Vorteile: Workation stärken die Zufriedenheit und Identifikation des Mitarbeiters und damit auch seine Loyalität – ein hohes Gut in Zeiten schwieriger Suche nach wertvollen Talenten. Auch die Produktivität wird im entspannten Setting

abseits der Heimat deutlich gefördert. Dieses andere Setting öffnet den Kopf, schenkt neue Inspiration und stimuliert die Kreativität. Das Wohlbefinden als Schlüssel zu Erfolg steigt, und die Verbindung aus Arbeit und Freizeit-Aktivitäten in neuer Umgebung resoniert auch nach der Rückkehr nachhaltig weiter.

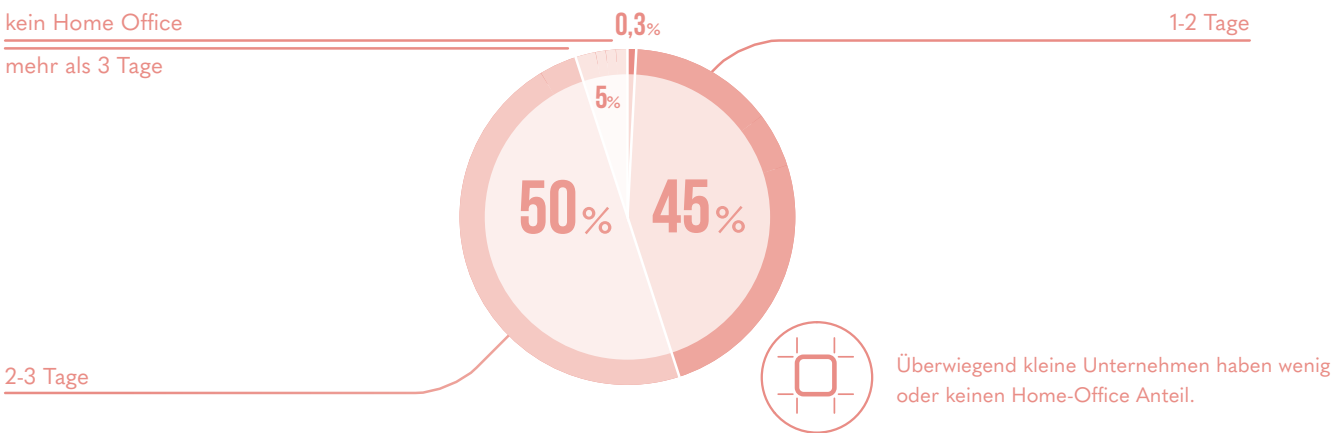
Wir sehen in beiden Trends nicht das Ende, sondern eher den Ursprung einer Entwicklung: Denn wie Home Office sind auch Remote Work und Workation eindeutig gekommen, um zu bleiben. Und sie stoßen mit Sicherheit weitere Entwicklungen zu mehr Flexibilität und Individualisierung in der Arbeitswelt an – von denen wir heute noch nichts oder nur wenig ahnen. Macht nichts: Denn wer hätte sich vor fünf Jahren schon die veränderte Situation von heute vorstellen können?

HOME OFFICE

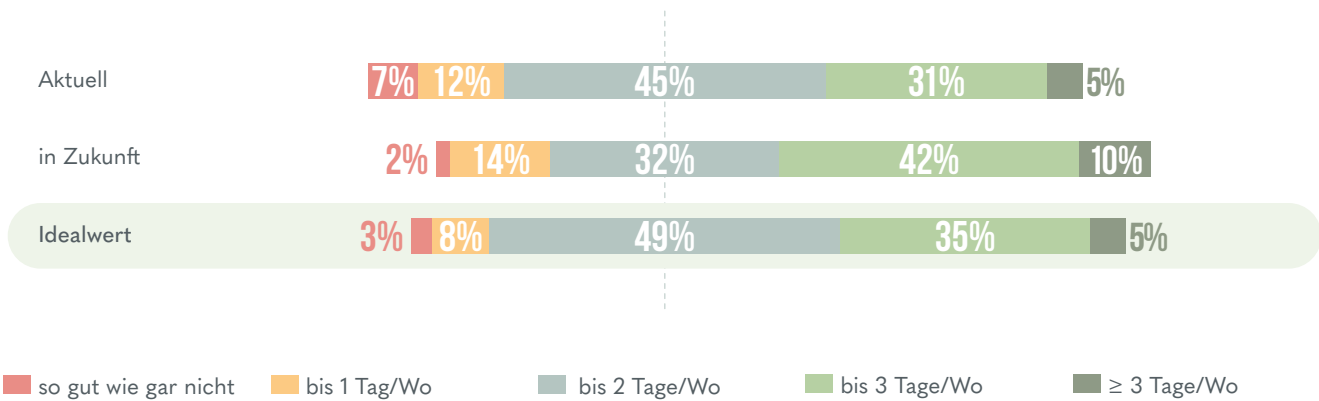
I. Vergleich des Einsatzes von Home Office in den letzten Jahren



II. Wieviel Home-Office Anteil haben Mitarbeiter in Unternehmen



III. Bewertung des durchschnittlichen Ausmaßes von Home-Office oder Remote-Work



Ein Wort, viele Realitäten Home Office im Alltag

Auch eine Veränderung, die durch die letzten Jahre beflügelt wurde, wird uns sicher nicht mehr verlassen: Das Home Office. Während der Begriff wohl bei uns allen ähnliche Bilder im Kopf bewirkt, ist die gelebte Praxis durchaus vielfältig.

Laut unserer Studie bieten inzwischen mehr als 90 % der Unternehmen in der einen oder anderen Form Home Office-Regelungen an. Im Vorjahr lag der Wert bei 80 %, während vor der Pandemie-Erfahrung gerade einmal 20 % diese Form der flexiblen Arbeits-

gestaltung ermöglicht haben. Der Blick auf den Status Quo 2023 enthüllt noch mehr: 43 % der Unternehmen begrenzen Home Office auf ein bis zwei Tage pro Woche, weitere 41 % auf zwei bis drei Tage. Aus den unterschiedlichen Antworten wird klar, dass die konkrete Umsetzung von Fall zu Fall sehr unterschiedlich ist: Einige Unternehmen bieten völlig flexible Arbeitsmodelle an, bei denen die Mitarbeiter selbst frei entscheiden können, wie oft sie im Büro und wie oft sie im Home Office arbeiten. Andere Unternehmen haben feste Vorgaben, wie oft und manchmal

auch an welchen Tagen die Anwesenheit im Büro erwünscht oder gefordert ist. Dabei ist davon auszugehen, dass auch diese Regelungen „im Fluss“ sind und in den Unternehmen sehr individuell auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagiert werden wird. All das macht klar, wie wichtig auch künftig flexibel gestalt- und veränderbare Bürowelten sind, damit die Infrastruktur im Office im weitesten Sinne Flexibilität fördert und nicht etwa hemmt.

Teil mich, Darling

Desk Sharing als Kunst des Machbaren

Desk Sharing ist längst kein Trend mehr, es ist in immer mehr Büros Alltag. Das grundlegende „Ja“ dazu steht außer Frage. Konkreter Zugang und Umsetzung hängen freilich von vielen Faktoren ab: Dazu gehören Branche, Unternehmensgröße, Prozesse und nicht zuletzt die Akzeptanz im Team.

Flexibilität ist bei Desk Sharing Voraussetzung und nicht Resultat. Flexible Arbeitsmodelle UND flexible Teammitglieder müssen dafür zusammenwirken. Darum ist es nicht ungewöhnlich, dass im selben Betrieb in manchen Bereichen Desk Sharing bestens etabliert ist, in anderen Bereichen dagegen das klassische „Ein Mensch, ein Schreibtisch“-Prinzip gelebt wird. Das zeigt auch unsere Umfrage: Etwas mehr als die Hälfte (65 %) setzt Desk Sharing für alle oder zumindest einen Teil der Mitarbeiter ein. Die restlichen 35 % haben (noch?) kein Modell im Einsatz.

Die Entwicklung geht hier ganz klar in eine Richtung, und das wissen die Verantwortlichen auch: Bei jenen Befragten, die Desk Sharing bieten, liegt die aktuelle Sharing-Rate im Schnitt bei

0,8 (sprich 8 Arbeitsplätze für 10 Mitarbeiter). Ohne bauliche Veränderungen halten die meisten Teilnehmer eine Rate von 0,6 bis 0,7 für machbar. Und mit räumlicher Optimierung scheint den meisten auch dies noch unterbietbar: Denn etwa die Hälfte der Befragten hält dann auch eine – mittlerweile immer häufiger anzutreffende – Rate von weniger als 6 Arbeitsplätzen für 10 Mitarbeiter für machbar, die vor 2020 noch undenkbar gewesen wäre.

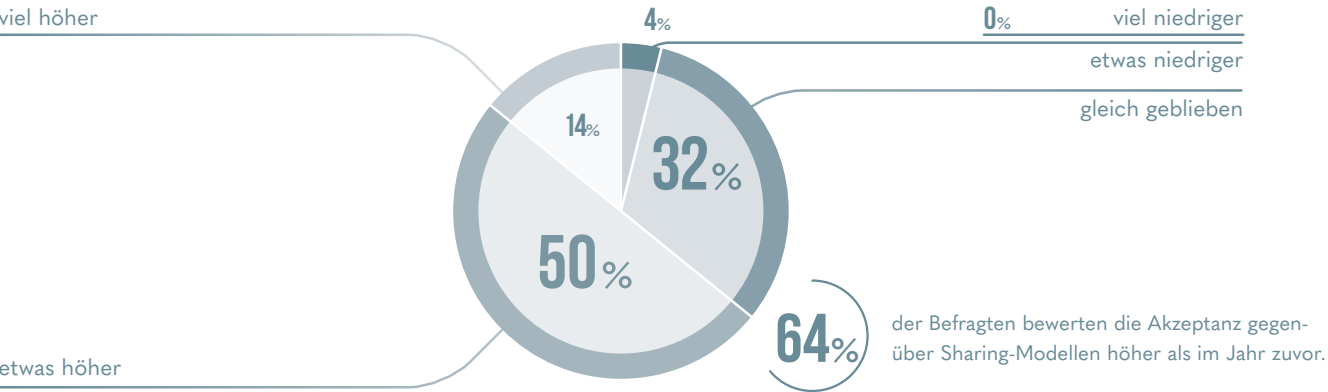
Welche Sharing-Rate wirklich erreichbar und auch zielführend ist, hängt von vielen individuellen Einflussgrößen ab. Wie arbeitet das Team? Wie sind die Betriebsabläufe und die generelle Mitarbeiterkultur? Wie attraktiv sind die Home Office-Regelungen? – Entscheidend für die Umsetzbarkeit ist, dass in einem solchen Setting nach dem Prinzip des Activity Based Working gearbeitet wird und für die unterschiedlichen Aktivitäten auch maßgeschneiderte räumliche Angebote eingeplant werden: Das umfasst dann Schreibtische für Dauerarbeit ebenso wie die ganze Fülle an Einrichtungen für temporäre Arbeit wie Phone Booths, Räume für Videocalls unterschiedlicher

Größe, Fokusplätze und Thinktanks, aber auch einladende Erholungszonen. Die Aufteilung der Gesamtfläche ist völlig individuell; erfolgsentscheidend ist, dass jeder Mitarbeiter vor Ort immer jenes Setting verfügbar vorfindet, der für seine aktuellen Bedürfnisse geeignet ist.

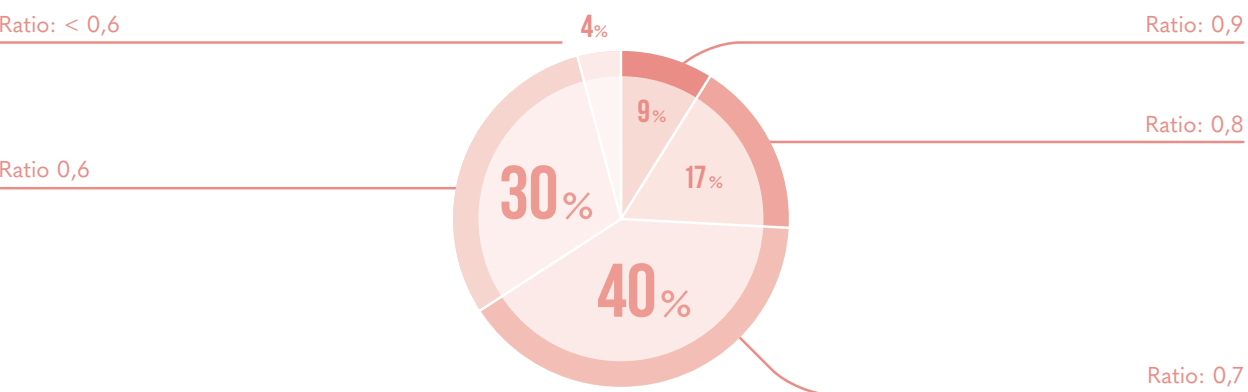
Mit Betonung auf „realistisch“, denn: Desk Sharing entfaltet seine Vorteile auf Dauer dann, wenn die Menschen mitziehen. Und das tun sie nur, wenn Aspekte wie Rückzugsraum, Privatsphäre und reibungslose Technologie am Arbeitsplatz außer Streit stehen. Wer hier in optimale Arbeitsplatzgestaltung und durchdachte Home Office-Lösungen investiert, erntet Zufriedenheit und Motivation des Teams – und nur dieser Boden trägt die Früchte, um die es beim Desk Sharing letztlich geht. Dabei hat sich im Vergleich zu früheren Jahren bereits enorm viel verändert: Denn die Akzeptanz eines Sharing-Modells in ihrem Team schätzen die meisten bereits mit knapp 6 von 10 möglichen Punkten ein.

DESK SHARING

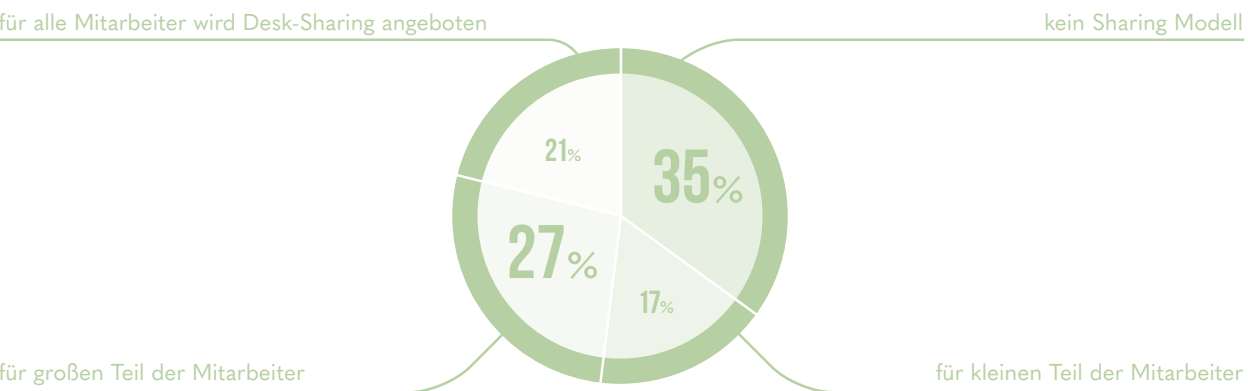
I. Aktuelle Akzeptanz von Sharing Akzeptanz auf das eigene Unternehmen gegenüber dem Vorjahr



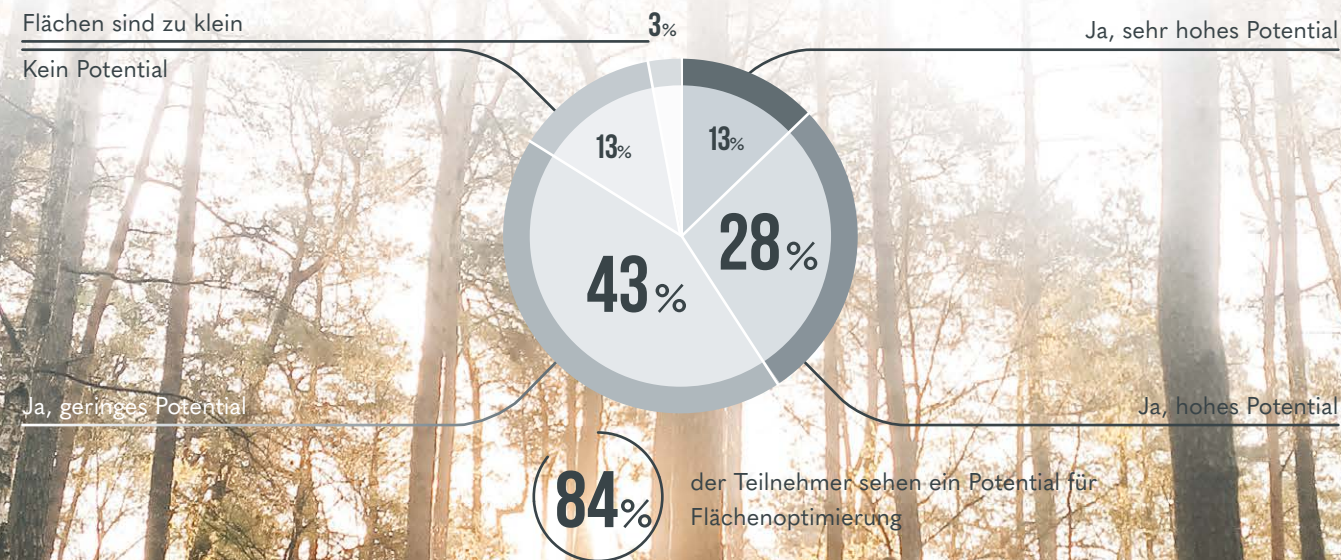
II. Höhe der aktuellen Sharing Rate



III. In welchem Ausmaß werden Sharing Modelle angeboten



POTENTIAL FÜR FLÄCHENOPTIMIERUNG



Ja das geht: Umfassende Nachhaltigkeit durch Suffizienz

Bild: pexels / © Sem Steenbergen

Es gibt sie tatsächlich noch: Die Menschen und Unternehmen, bei denen sich alles um Größe, Aufwand und äußerlichen „Erfolg“ dreht (wie auch immer man ihn definiert). Doch die Gegenströmung ist inzwischen unübersehbar. Denn es wird immer klarer, dass die simple Fortschreibung von Kennzahlen und Messgrößen in eine Sackgasse führt. Vor dem Hintergrund eines generellen Nachhaltigkeitsstrebens wird ein An-

liegen immer dringender, nämlich Suffizienz. Oder: Auskommen mit dem, was wirklich nötig ist, statt blindem „immer mehr“.

Die Arbeitswelt ist davon keinesfalls ausgenommen. Das Nötige zu tun und das Unnötige als überflüssig zu erkennen und zu lassen, wird zunehmend gelebte Praxis. Und das zahlt sich aus: Werden etwa Büros auf das wirklich Wesentliche reduziert, spart das Kos-

ten und macht Mitarbeiter produktiver und – so banal es auch klingen mag – glücklicher. Wenig überraschend: In einem Ambiente, das die eigenen Bedürfnisse und die Anforderungen der Aufgaben in Einklang bringt, steigen Wohlbefinden und Konzentration. Unentbehrliche Erfolgsfaktoren für den Unternehmenserfolg, die nicht direkt messbar sind, werden so gefördert. So sind Kreativität und Innovation in der globalisierten Wirtschaft für keinen

Betrieb – vom KMU bis zum Großkonzern – verzichtbar. Echte Wertschöpfung hängt immer mehr von Querschnitts-Faktoren wie diesen ab. Während man sie aber nicht einfach in einer Excel-Tabelle erfassen kann, ist Suffizienz der beste Weg, diese Faktoren zu fördern und in voller Stärke für das Unternehmen zu erschließen.

Wenn Mitarbeiter wirklich das wichtigste Kapital eines Unternehmens sind – und das sind sie! –, dann ist

jedes Investment in ihr Wohlbefinden bestens angelegt: Und nichts ist dabei zielführender, als optimale Rahmenbedingungen im Alltag zu schaffen, indem die Bürowelt dieses Wohlbefinden gezielt stärkt. Es ist geradezu präventive Gesundheitsförderung für körperliche Gesundheit und mental health, die immer größere Herausforderungen bewältigen muss.

Doch Suffizienz ist noch mehr: Es heißt auch, den Fokus ganz auf das zu setzen, was man wirklich braucht – auch in der Arbeitsumgebung. Statt um „größer und mehr“ dreht sich alles um „besser und passender“. Und das wirkt sich dann auch auf die ökologische Nachhaltigkeit des Bürobetriebs aus. Denn wo nicht mehr Größe und Menge angestrebt werden, trägt das automatisch zu Ressourcenschonung und Dekarbonisierung bei. So bringt nachhaltige Bürogestaltung neben mehr Motivation auch mehr Verantwortung in den Arbeitsalltag.

Das zieht Kreise weit über das Unternehmen hinaus – Stichwort „Suffizienz für die Gesellschaft“. Denn durch optimale Arbeitsumgebung motivierte Mitarbeiter tragen dieses positive Lebensgefühl in ihren Alltag mit. Das suffizient arbeitende Unternehmen beeinflusst dadurch mittelbar all die sozialen Bezüge, in denen sich seine Teams auch privat bewegen. Und je mehr Betriebe dies tun, desto größer ist ihr gemeinsamer Impact auf die Gesellschaft.

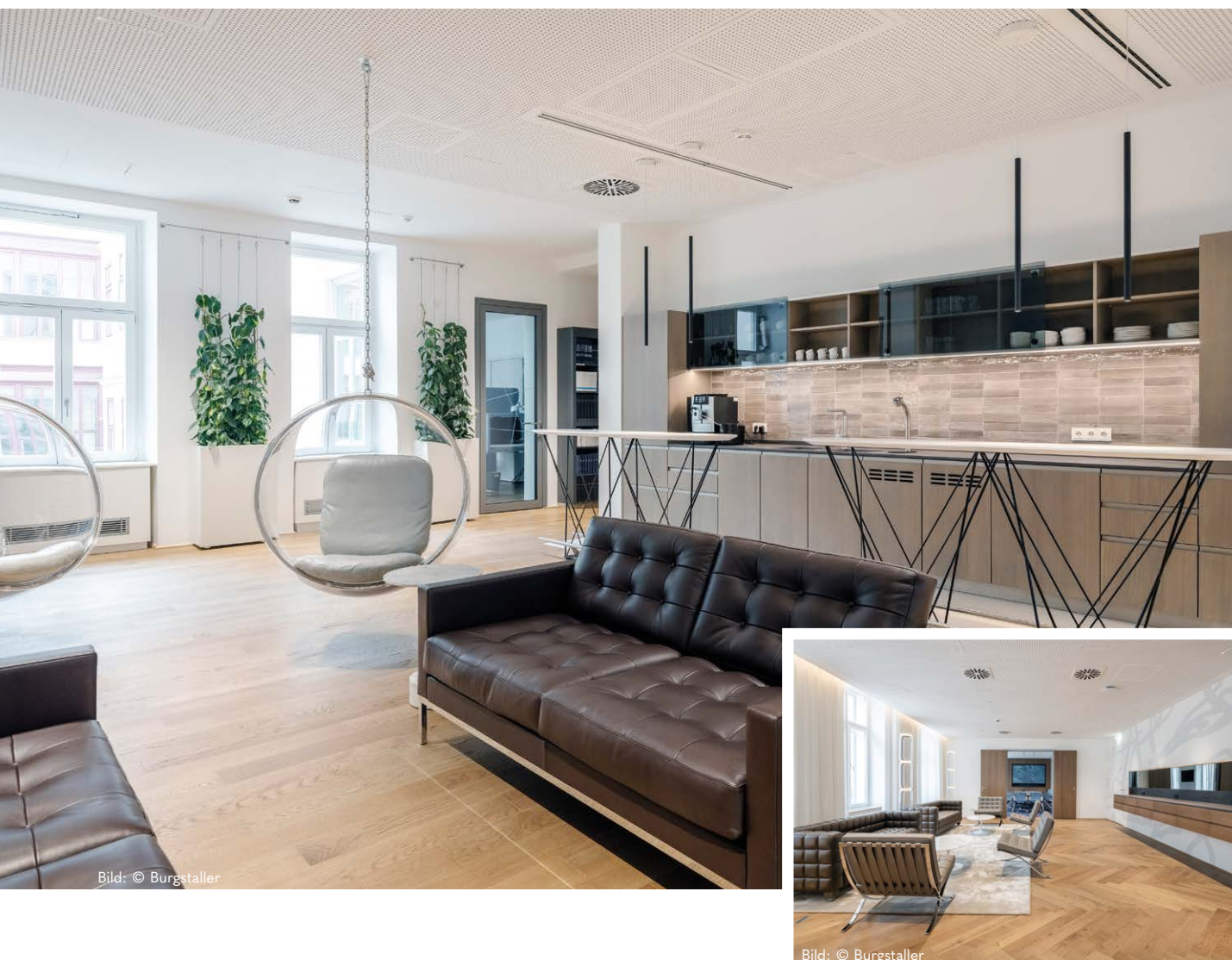
Damit bringt Suffizienz auch die letztgültige Antwort auf die immer drängendere Frage nach dem tiefen Sinn jeder Arbeit. Denn Menschen wollen heute nicht bloß Arbeitszeit absitzen

oder irgendwie ihren Lebensunterhalt verdienen; in Zeiten multipler Möglichkeiten, durchlässiger Jobwelten und globaler Karrieren ist die Sinnstiftung durch die eigene Arbeit für viele Menschen die entscheidende Motivation, ihr Bestes zu geben. Quer über Branchen und Betriebsgrößen ist an vielen Orten eine „Work Life Community“ im Entstehen, die Effizienz nicht mehr um ihrer selbst willen schätzt, sondern weil sie das individuelle Erleben von sinnvoller Tätigkeit im Job erst ermöglicht. Neben ökologischer und betriebswirtschaftlicher Nachhaltigkeit geht es hier um eine dritte Dimension von Nachhaltigkeit, nämlich um soziokulturelle. Phänomene wie Sharing und Remote Work setzen Interaktion und Kommunikation voraus. Damit diese gelingen, braucht es Arbeitswelten, die im beschriebenen Sinne suffizient sind.

Können wir uns diese leisten? Ja, wir müssen – und wir können es auch. Denn der Payback für Unternehmen und Gesellschaft ist enorm, wenn sie Suffizienz zum tragenden Prinzip ihres Alltags machen: Sowohl passiv durch die Vermeidung von Folgen schädlichen Handelns als auch aktiv durch neue Möglichkeiten und Potenziale, die erst durch Suffizienz überhaupt erschlossen werden können.



Suffizienz: wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeits-Zertifizierung



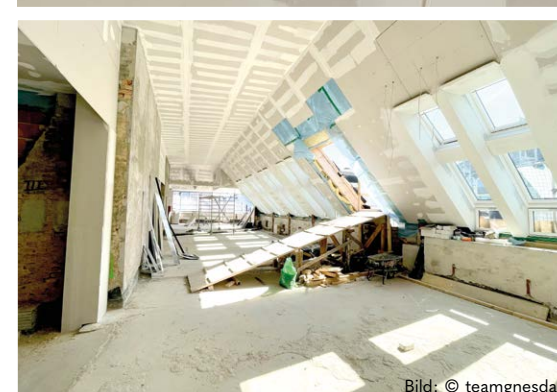
Umbauen, anpassen, neu gestalten

Neue Arbeitswelten in einem neu errichteten Gebäude: Das ist für uns von teamgnesda immer wieder auf's Neue eine reizvolle Aufgabe, der wir uns mit Leidenschaft und Herzblut widmen. Und doch – die Königsdisziplin in Sachen Gestaltung von Büroumgebungen ist es für uns, in einem Bestandsobjekt eine neue Welt zu errichten. Die Ambition, etwas wirklich Neues zu kreieren, braucht den Blick für das Machbare; aber gleichzeitig muss der Realismus mit Fachverstand über das Gewohnte hinaus ausgedehnt werden, damit alle Möglichkeiten ausgenutzt werden.

Damit vereinen wir, was ganz eng zusammengehört: Produktivität und zugleich Wohlempfinden der Mitarbeiter ebenso wie Funktionalität, gepaart mit Anspruch in Design und Atmosphäre.

Ein Beispiel dafür aus jüngerer Zeit, das wir besonders lieben: Ein Umbau-projekt für eine große internationale Anwaltskanzlei in Wien, das wir von Seiten Workplace-Konzept, Change, Projektsteuerung und Umzugsmanage-ment betreuen durften. Fingerspitzen-gefühl und Behutsamkeit im Umgang mit der wertvollen Altbau-Substanz war ein Leitgedanke dabei, zugleich aber

auch die Ambition, diese Substanz noch weiter aufzuwerten. Und so ist in Zusammenarbeit mit dem Archi-tektenanteam von Atelier Heiss in vielen Stunden Überlegung und Planung ein Projekt gewachsen, mit dem das Gebäude nicht nur erhalten wird. Mit einem durchdachten und in jeder Hin-sicht gelungenen Ausbau gewinnt das Objekt noch an Charme und Attrakti-vität, sodass insgesamt eine nachhaltige und hochqualitative Lösung entstanden ist.



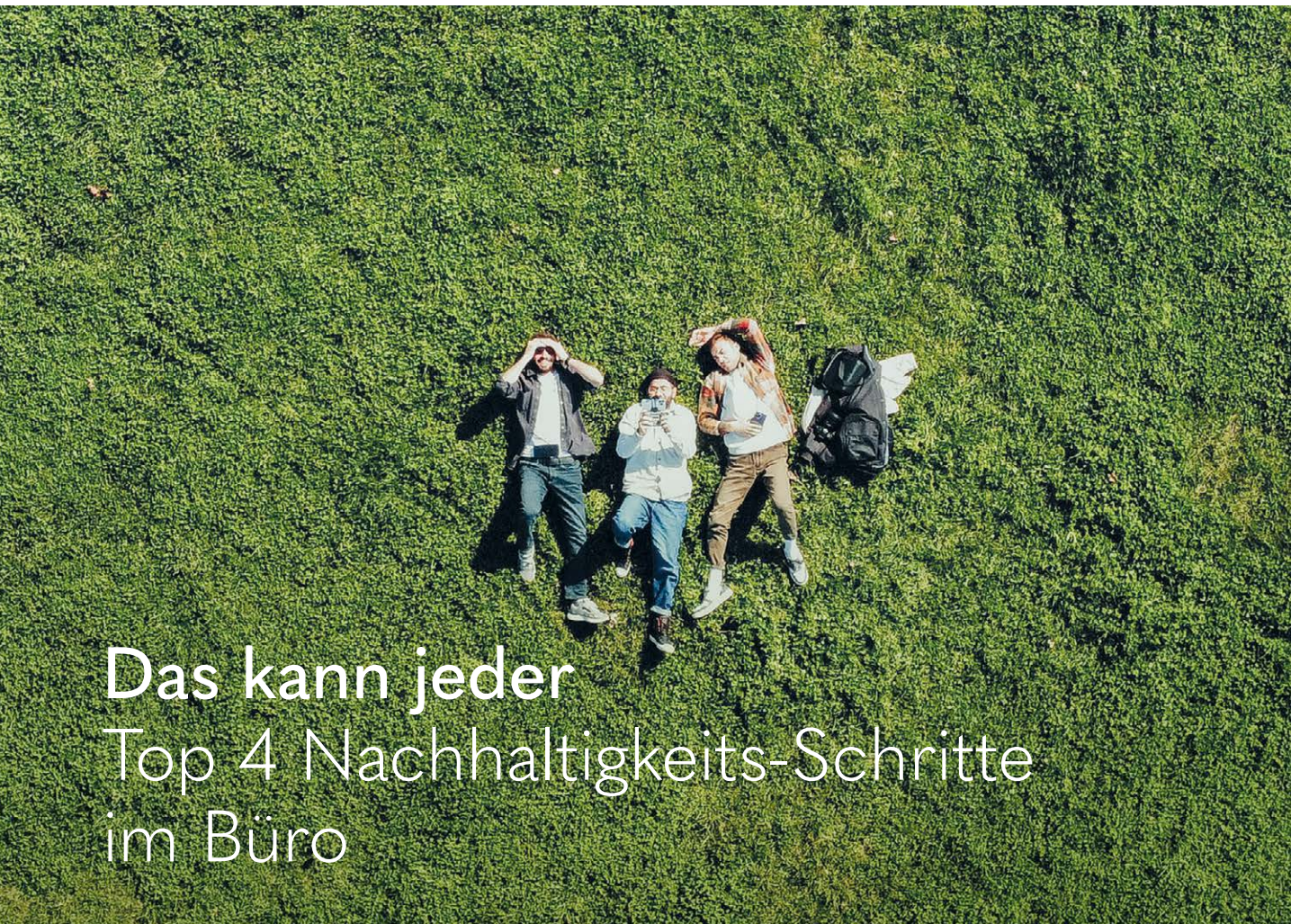


Bild: pexels / © Tahir Osman

Das kann jeder Top 4 Nachhaltigkeits-Schritte im Büro

Es ist allen klar: Wir müssen nachhaltiger werden. Aber welche Schritte sind die wichtigsten – und im Büroalltag am besten umsetzbar, auch wenn die Branchen und ihre Abläufe sehr vielfältig sind? Wir haben gefragt und die Teilnehmer der Umfrage haben folgendermaßen priorisiert:

1. CO₂ Footprint senken: Alleine kann niemand den Klimawandel beeinflussen. Aber wenn alle – vom Freelancer bis zum Großbetrieb – ihren Beitrag leisten, entsteht gemeinsam echte Veränderung. Solche Beiträge starten bei Maßnahmen zur Flächeneinsparung, Energieeffizienz, zur Verwendung

erneuerbarer Energieformen auch bei den Wegen ins Büro und zur generellen Reduzierung von Geschäftsreisen.

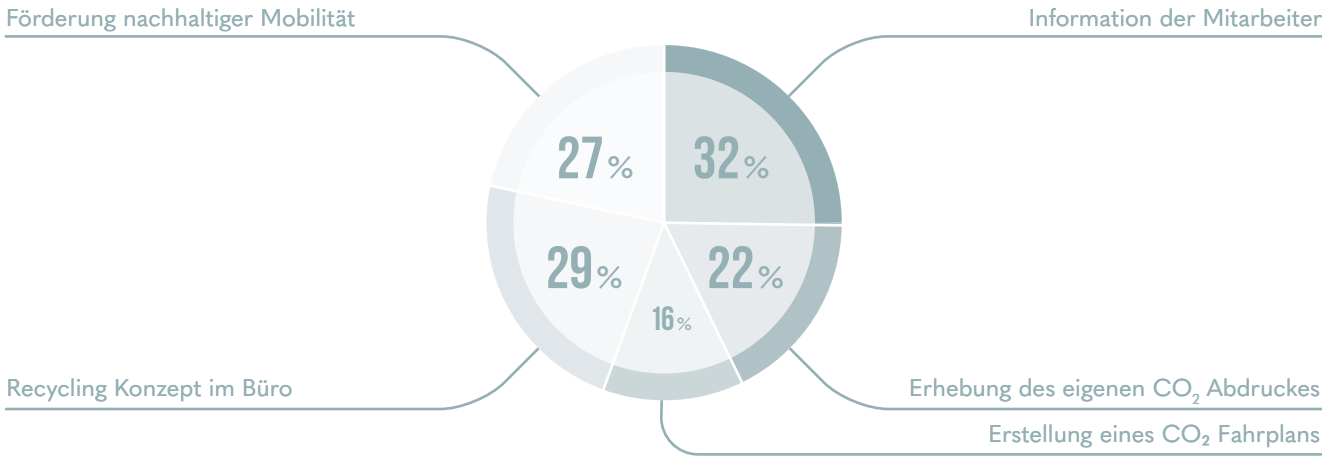
2. Abfall vermeiden: Mit etwas Bewusstsein und offenen Augen wird rasch deutlich, wo im Betrieb Abfall vermieden werden kann. In Bereichen wie Verpflegung (wiederverwendbares Geschirr), Verpackung (Entscheidung für Mehrwegverpackungen), Trennsysteme oder Anreize für Müllvermeidung am Arbeitsplatz können kleine Schritte große Wirkung haben.

3. Recycling: Abfallvermeidung hat Vorrang – aber der wirklich unvermeidbare Anteil soll bewusst der Wieder-

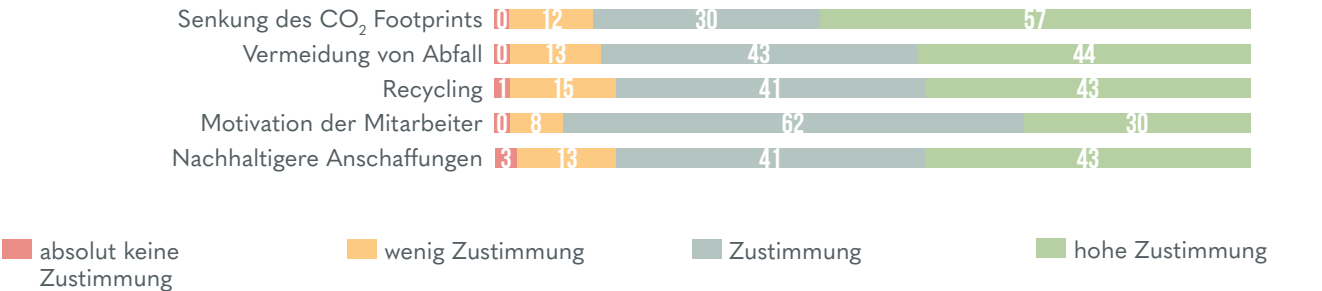
verwertung zugeführt werden. Gezielte Trennung des eigenen Abfalls und Vorrang für Produkte aus Recycling-Material sind einfach umzusetzen.

4. Anschaffung von nachhaltigeren Verbrauchsgütern: Auch die Herstellung und Transport von Gütern hat großen Einfluss auf die Nachhaltigkeit. Darum gilt: Güter aus der Region oder zumindest aus Europa, deren Zusammensetzung und Herstellungsbedingungen bekannt sind, sollten Gütern vorgezogen werden, deren Herkunft nicht klar dokumentiert ist.

WELCHE MASSNAHMEN ZUR NACHHALTIGKEIT HAT IHR UNTERNEHMEN BEREITS ERGRIFFEN?



WELCHE NACHHALTIGKEITSZIELE WERDEN IN IHREM UNTERNEHMEN PRIORISIERT?

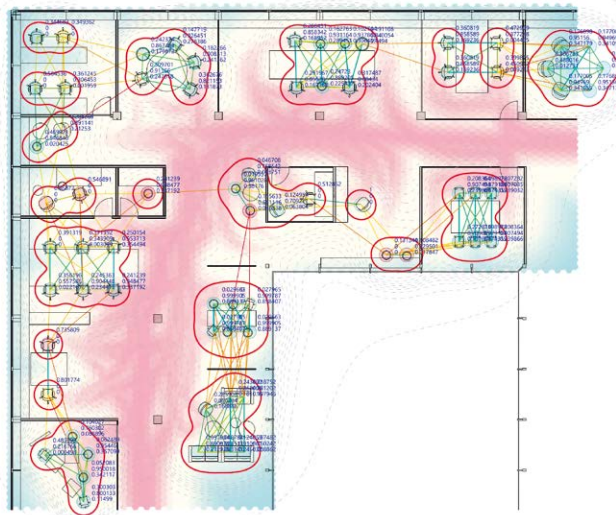


Gut unterwegs Nachhaltigkeit konkret umgesetzt

Erkenntnis ist gut, Umsetzung ist besser: Weil unser Planet nicht warten kann, müssen Unternehmen rasch in Sachen Nachhaltigkeit handeln. Und sie tun es, wie unsere Befragung deutlich zeigt: So geben 15 % der Teilnehmer an, dass sie einen CO₂-Fahrplan im Unternehmen aufgesetzt haben – eine gute Quote für

den Start, aber noch lange nicht, wo wir hin müssen. Wie in anderen Bereichen auch, nützen jedoch selbst die besten Pläne wenig, wenn die Menschen nicht mitziehen. Darum fällt positiv auf, dass 90 % der Befragten erklären, der Motivation der Mitarbeiter zu mehr Nachhaltigkeit

Priorität zu geben. Da geht es einerseits natürlich das konkrete Verhalten im täglichen Leben, andererseits aber auch um das Entwickeln neuer Ideen für noch mehr Effizienz – und auch für noch mehr Verständnis im Team für die nötigen Maßnahmen.



Josip Bajcer

So klappt es Deskpilot optimiert Desk Sharing

Unsere Studie zeigt eindeutig: Desk Sharing ist auf dem Vormarsch. Damit alle seine Vorteile wirklich erschlossen werden, braucht es intelligente Steuersysteme – auch mit Unterstützung durch künstliche Intelligenz. Genau diese Expertise hat teamgnesda jetzt dank einer Beteiligung am Partner Deskpilot quasi im eigenen Haus.

Das Anliegen ist klar: Wenn Mitarbeiter weniger im Büro sind als früher, müssen sie diese Zeit vor Ort umso besser nutzen – und brauchen das individuelle Optimum an Ausstattung für ihre Aufgaben. Sprich: Ruhe fürs Nachdenken. Begegnung für Brainstormings. Diskretion für heikle Telefonate. Und auch klassische Desktop-Arbeitsplätze. Klassische Reservierungstools greifen da zu kurz, indem sie bloß Plätze zuweisen, aber aus der tatsäch-

lichen Nutzung nicht „lernen“ und sich nicht weiterentwickeln. Sie berücksichtigen nicht den individuellen und sich oft wandelnden Work-Flow und lassen Aspekte wie Zugehörigkeit, Integration ins Team und Verbundenheit völlig unbeachtet.

Deskpilot geht den entscheidenden Schritt weiter. Es analysiert und qualifiziert jeden einzelnen Arbeitsplatz im Office, um zu bewerten, welche am besten für bestimmte Aufgaben geeignet sind. Dabei werden nicht nur objektive Kriterien berücksichtigt, sondern auch die individuellen Vorlieben und Arbeitsgewohnheiten der dort eingesetzten Mitarbeiter. Sie können dank Deskpilot täglich neu den für diesen Tag mit seinen Aufgaben idealen Arbeitsplatz finden – passend zu ihren Herausforderungen, sozialen Aspekten und persönlichen Motivationen. Nach

Grundriss-Analyse der Büroflächen nach technischen und sozialen Gesichtspunkten



Eingabe der Kriterien und Anforderungen durch alle Teammitglieder am Vortag wird jedem im Voraus der optimale Platz vorgeschlagen und reserviert. So schafft Deskpilot die Voraussetzungen für ein optimales Arbeitsumfeld, das Produktivität und Wohlbefinden des ganzen Teams fördert.

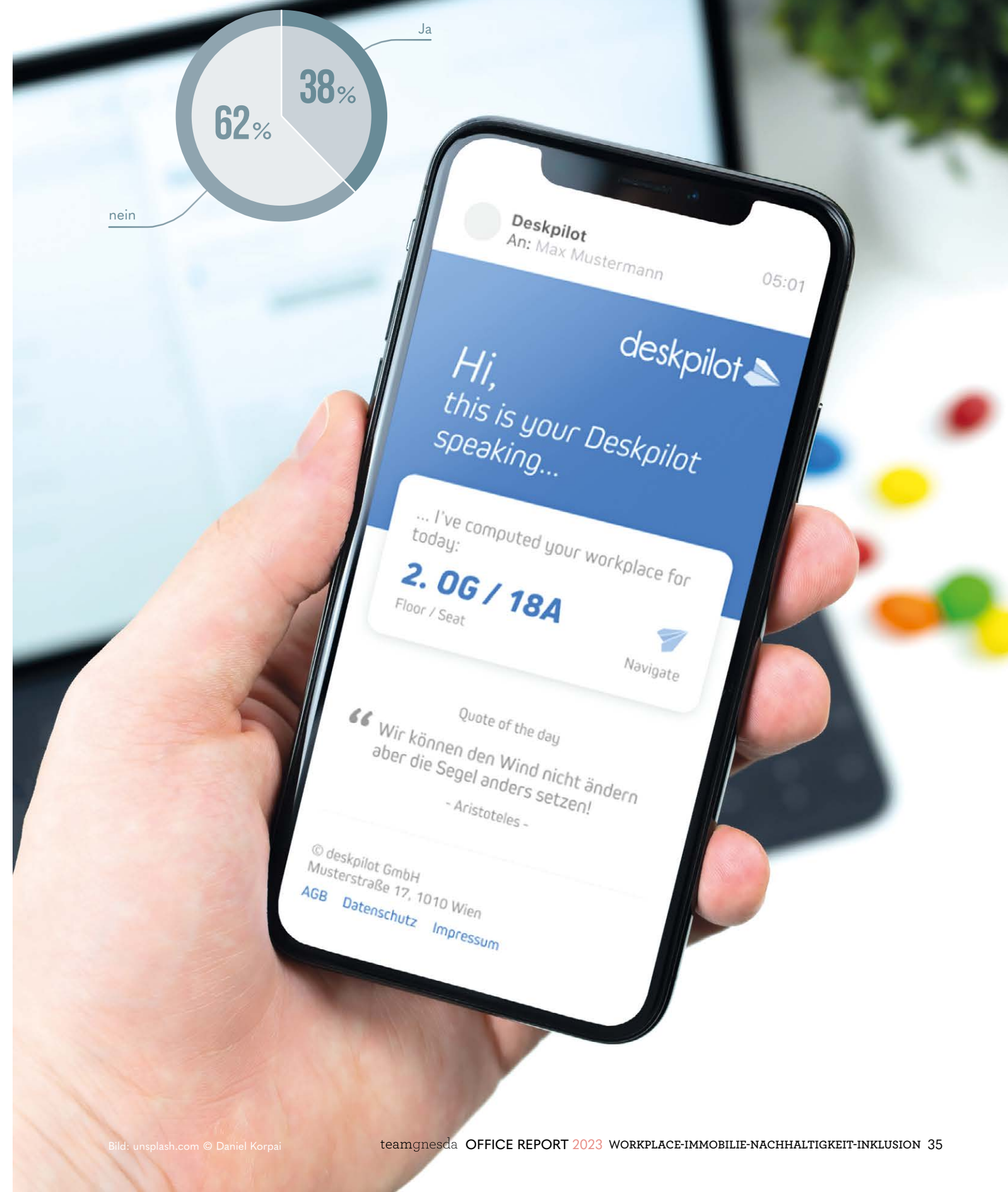
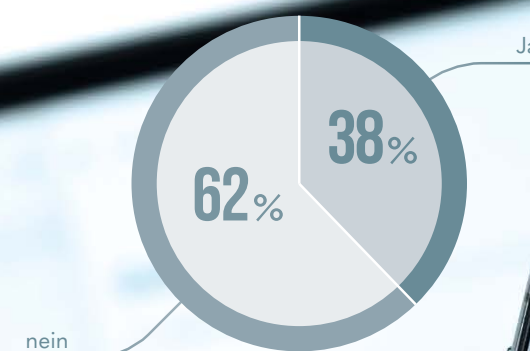
Und das spielt auch einem Anliegen in die Hände, das viele Unternehmen verfolgen: Nämlich Mitarbeitern die Arbeit im Office anstatt daheim oder remote so angenehm wie möglich zu machen. Wer sicher sein kann, von Deskpilot den besten Platz zugewiesen zu bekommen, wird viel lieber ins Büro kommen. Klingt logisch – und ist durch den Erfolg von Deskpilot im Alltag belegt.

www.deskpilot.at

Ihr Ansprechpartner Josip Bajcer

DESK SHARING

Nutzen Sie ein Platzreservierungstool?



Treffpunkt: hybrid

Neue Arbeit, neuer Raum

Microsoft hat mit einem völlig neu gestalteten Arbeits- und Meetingraum optimale Rahmenbedingungen für das hybride Arbeiten geschaffen, wo die modernste Technologie, künstliche Intelligenz und eine optimierte Einrichtung für die wahre Inklusion von Teilnehmern aus der realen und digitalen Welt sorgt. Teamgnesda hat diesen Raum für Microsoft umgesetzt.

„20 Prozent der menschlichen Kommunikation finden auf einer bewussten, sichtbaren Ebene statt, 80 Prozent auf unbewusster Beziehungsebene – dazu gehören Gefühle, Mimik, Gestik, Werte, persönliche Motive und Hintergründe“, so Andreas Gnesda (teamgnesda hat die Planung und Ausführung des Projekts begleitet). „In der digitalen Kommunikation leidet vor allem die unbewusste Wahrnehmung. Digitale Meetings können daher so herausfor-

dernd sein, weil wir das durch erhöhte Aufmerksamkeit ständig kompensieren müssen. Bei der Gestaltung von Räumen wie diesem bemühen wir uns, mit Technologie und organisatorischen Maßnahmen maximale Inklusion zu erzeugen.“

Um sich tatsächlich auf Augenhöhe begegnen zu können, sollten alle Teilnehmenden zu jeder Zeit wissen, wer gerade das Wort hat. Die Forschung

hat zudem immer wieder gezeigt, dass sich Menschen in der Kommunikation auf subtile körperliche Signale verlassen. Je mehr die Technologie dazu beitragen kann, diese Signale zu übertragen, desto effektiver können hybride Besprechungen sein. Daher ist der Raum mit einer KI-gesteuerten Kamera ausgestattet, die alle Teilnehmenden im Raum erfasst und die Ansicht dynamisch anpasst, wenn jemand spricht. Die Kamera sorgt zudem dafür, dass die Gesichter aller Teilnehmer*innen

im Raum im Blick haben. Der große Bildschirm bietet genügend Sichtfläche für Präsentationen und das virtuelle Handaufzeichnen. Mit der „Front Row“ Einstellung im Microsoft Teams werden die Gesichter aller Teilnehmer in derselben Größe dargestellt – man begegnet sich dadurch tatsächlich auf Augenhöhe. So bleibt die Mimik ein wertvoller Bestandteil menschlicher Interaktion – auch in hybriden Meetings.

In Sachen Kreativität werden in diesem Raum zwei Stufen der Kollaboration ermöglicht: Ein traditionelles, mit einer smarten Kamera ausgestattetes White-

board bildet die erste Stufe. Die Kamera fängt die Whiteboard-Fläche ein und entfernt mittels Künstlicher Intelligenz die vortragende Person: Sowohl virtuel-

le als auch physische Teilnehmer*innen sehen die Inhalte direkt am großen Bildschirm. Das Surface Hub 2S hebt die Möglichkeiten für Kollaboration auf die nächste Ebene: Dieses ermöglicht es allen Teilnehmern, am Whiteboard mitzuwirken, zu schreiben und zu zeichnen – egal ob sie direkt auf dem Gerät zeichnen oder von ihren eigenen PCs zuhause oder am Tisch im Raum aus arbeiten. Kollaboration ist somit ortsunabhängig und in Echtzeit möglich.

trotz unterschiedlicher Lichtverhältnisse gleichermaßen sichtbar sind. Der halbrunde Tisch vor dem Bildschirm garantiert, dass sich alle Teilnehmer

board bildet die erste Stufe. Die Kamera fängt die Whiteboard-Fläche ein und entfernt mittels Künstlicher Intelligenz die vortragende Person: Sowohl virtuel-



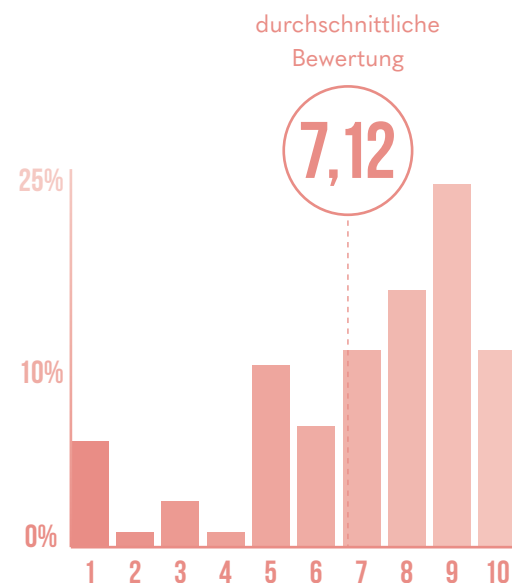
Bild: shutterstock / © Olly

Bild: ©Microsoft

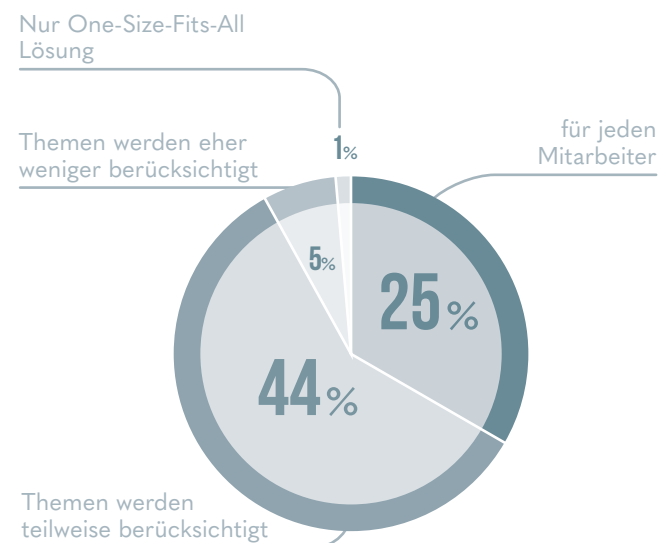
Bild: ©Microsoft

WISSEN SIE ÜBER DEN STATUS DER BARRIEREFREIHEIT IN IHREM UNTERNEHMEN BESCHIED?

I. Bewertung der baulichen Barrierefreiheit im Unternehmen



II. Barrierefreiheit und individuelle Ansprüche und Bedürfnisse am Arbeitsplatz



Gut unterwegs: Barrierefreiheit auf dem Vormarsch

Niemand verschließt sich vor-
sätzlich dem Thema Barriere-
freiheit. Laut den Expert:in-
nen von myAbility gibt es in Österreich
so gut wie kein vollständig barrierefrei-
es Bürogebäude. So könnte man leicht
den Eindruck gewinnen: Tief verstan-
den und weitgehend umgesetzt wird
das Anliegen noch nicht in der Breite
unseres Wirtschaftslebens. Doch das
scheint nach den Ergebnissen unserer
Studie doch besser geworden zu sein.

Knapp 90 % der befragten Unterneh-
men gaben an, über den eigenen Sta-

tus in Sachen Barrierefreiheit ein voll-
ständiges oder zumindest sehr gutes
Bild zu haben. Dieses Wissen alleine
wäre als erster Schritt schon erfreulich,
doch die Realität reicht noch weiter:
Denn die überwiegende Mehrheit der
Unternehmen sieht die Umsetzung
der baulichen Barrierefreiheit bei sich
schon weit vorangeschritten. Mehr als
40 % ordnen sich in die Top-Liga ein,
weitere 37 % zumindest in der oberen
Hälfte eines 10-teiligen Spektrums.
Insgesamt kommt eine Eigenbewertung
von über 7 auf der 10er-Skala heraus.
Wobei das Ergebnis mit Vorsicht zu

interpretieren ist – die Erfahrung von
myAbility aus der Zusammenarbeit
mit zahlreichen Unternehmen zeigt,
dass unter Barrierefreiheit zu Beginn
oft nur Rampen und barrierefreie WCs
verstanden werden, während es ein
umfassenderes Konzept ist, das die
Erfordernisse aller Menschen mit Be-
hinderungen und chronischen Erkran-
kungen umfasst. Es gibt also noch Luft
nach oben – aber erste Schritte sind
bereits gesetzt.

www.myability.at



Das muss sein Bürodesign, das Prozesse unterstützt

Eine breite Palette an Faktoren macht Büros zu Orten von gemeinsamem Erfolg. Dazu gehören Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit ebenso wie ein Ambiente, das konstruktive Begegnung möglich macht, das inspiriert und Kreativität fördert. All das ist letztlich zusammengefasst in der Funktion des Büros als Prozessoptimierung: Wie kann die Arbeitswelt gestaltet werden, dass sie Abläufe so unterstützt, dass diese flüssiger und effizienter laufen? Und welchen Beitrag kann diese Prozessunterstützung zu Wohlbefinden und Produktivität des Teams leisten (denn diese beiden Aspekte sind auf das engste verknüpft)?

Nicht Gesamtfläche, sondern Vielfalt an Nutzungszonen: Das neue Paradigma für Bürowelten, die das volle Potenzial von Teams erschließen

Eine Antwort auf diese Fragen ist sicher Technologie: Manche Arbeitsabläufe können mit technischen Hilfsmitteln so optimiert werden, dass Zeit für mehr Kreativität und individuelles Arbeiten geschaffen wird. Intelligente Software zur Verwaltung von Zeit und anderen Ressourcen hilft ebenso wie andere Werkzeuge und Hilfsmittel. Aus unserer Sicht noch wichtiger ist eine durchdachte Büroumgebung, die den

Rahmen für allen menschlichen und technologischen Input bildet. Denn so wie ein wertvolles Bild erst durch den richtigen Rahmen zur Geltung kommt, so erschließt erst die maßgeschneiderte Bürowelt das volle Potenzial von Menschen, Teams und kompletten Unternehmen.

Dieses Potenzial besteht immer mehr in Zusammenarbeit und Begegnung: Der Austausch und das Ausreifen von Ideen brauchen ein räumliches Miteinander der Menschen, egal wie groß das Unternehmen und wie komplex oder einfach seine Strukturen auch sind. Darum ist eine Vielfalt an Zonen für verschiedene Formen von Kollaboration und Begegnung – vom

Zweier-Talk, Hybrid-Konferenzräumen, bis zum Brainstorming im gesamten Team – ein „must-have“ im Büro von heute und mehr noch von morgen. Kein Wunder, dass in unserer Studie knapp 80 % der Unternehmen angaben, in den letzten 2 Jahren deutlich mehr Bedarf an einschlägigen Flächen für Kommunikation, Zusammenarbeit und soziale Begegnung zu verzeichnen.

Genau hier greift Gestaltung, die Prozesse unterstützt, an: Wie hängen Räume und Abteilungen zusammen und welche Struktur weist die Funktionsverteilung auf, wie wird auf typische Nutzungsverläufe bis hin zu akustischen Anforderungen eingegangen, um diese zu unterstützen? Welche Möblierung ist für die jeweiligen Anforderungen ideal, und welche Materialien, Farbwelten und Accessoires unterstützen den Gesamteindruck? Ein geglücktes Konzept prägt den positiven Eindruck des Arbeitgebers beim Team und fördert Zusammenarbeit und Engagement der Mitarbeiter: So liegt der Schnitt aller befragten Unternehmen in unserer Studie in Sachen Eigeninitiative des Teams auf einer 10teiligen Skala bei einem Wert von 6,54 (optimal wäre 10) – ein guter Status, der zugleich noch viel Raum für Verbesserung aufzeigt.

Prozessunterstützung heißt für Bürowelten zugleich, dass sie Nachhaltigkeit gezielt leichter machen müssen. Ein funktional optimiertes Büro ist nie zu groß und wird auch mehr Mitarbeiter aus dem Home Office anziehen. Sie helfen, in diesem Bereich vorgegebene oder selbst gesteckte Ziele leichter zu erreichen: Sei es im Bereich von Dekarbonisierung, Abfallvermeidung oder Recycling, Energieeffizienz oder bei Bewusstseinsbildung bei den Teams.



Bild: pexels / © Kindel Media

Auch hier spielen ökologische Materialien eine ebenso große Rolle wie Mitdenken von Müllreduzierung und -trennung.

Prozessoptimierung heißt auch, Nachhaltigkeit gezielt zu fördern – als aktiver Beitrag zur Erreichung von Unternehmenszielen

Konkrete Beiträge einer Büroumgebung sind hier etwa die Reduktion des Energieverbrauchs durch die Verwendung von energiesparenden Beleuchtungssystemen, Klimaanlage und Heizungen. Viele Unternehmen verzichten auf Standby-Betrieb bei Geräten und nutzen erneuerbare Energie-

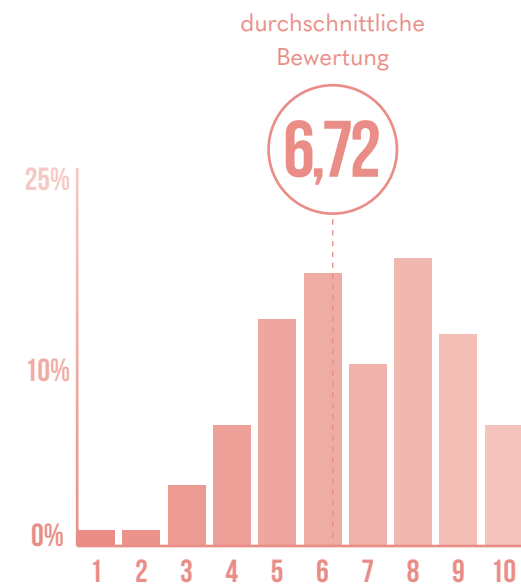
quellen wie Solar- oder Windenergie, um ihren Energiebedarf zu decken. Immer selbstverständlicher wird die Verwendung nachhaltiger Materialien bei der Einrichtung und Ausstattung von Büros, etwa durch Möbel und Einrichtungsgegenstände aus recycelten und emissionsfreien Materialien oder solchen, die biologisch abbaubar sind. Wesentlich ist dabei, dass das Anliegen und der konkrete Nutzen für das Unternehmen und den einzelnen Mitarbeiter vermittelt werden. Schulungen und Kampagnen zur Sensibilisierung für Umweltthemen und Nachhaltigkeit sind daher ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie vieler Unternehmen: In unserer Studie geben

heuer 90 % der befragten Unternehmen an, ihre Teams für nachhaltiges Verhalten zu motivieren.

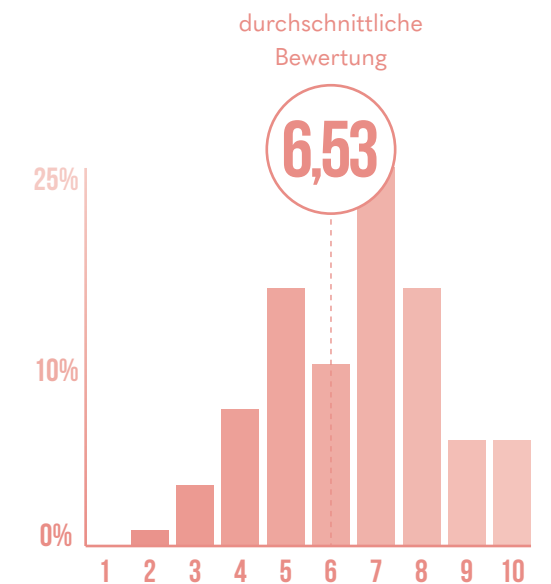
In all dem bleibt Wirtschaftlichkeit das zentrale Anliegen. Die Minimierung von Kosten durch mehr Effizienz, Produktivität und Qualität bedeutet messbare Unterstützung, die ein Bürogestaltung zur Erreichung wirtschaftlicher Ziele leisten kann und leisten muss. Und das ist eben genau nicht eine bloß funktional-abstrakte Gestaltung, sondern setzt die Berücksichtigung von Faktoren wie Wohlbefinden, Inspiration sowie Förderung von Begegnung im Arbeitsalltag voraus.



FLEXIBILITÄT IM UNTERNEHMEN



EIGENINITIATIVE IM UNTERNEHMEN



Wieviel Freiheit Flexibilität am Prüfstand

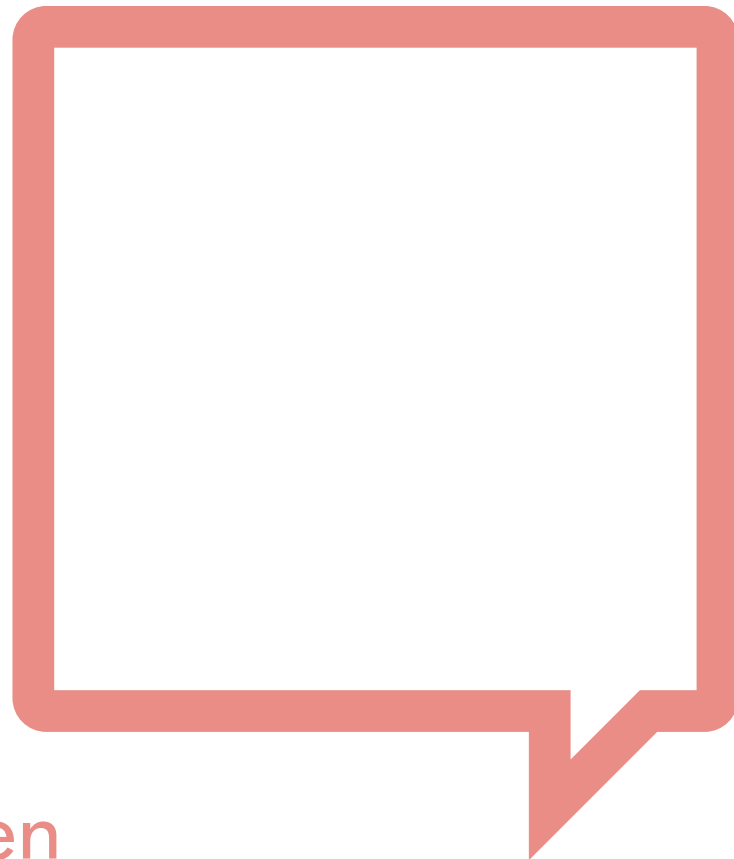
Unternehmen wünschen sie von ihren Mitarbeitern, Teams erwarten sie vom Management, Kunden pochen darauf, Lieferanten bitten darum. Jeder will sie – aber wer ist bereit, sie auch zu leben? Richtig, es geht um Flexibilität im Arbeitsalltag.

In unserer Studie haben wir die Teilnehmer um ihre Einschätzung tatsächlich erlebter Flexibilität in ihrer Wahrnehmung gebeten. Die Ergebnisse zeichnen ein detailgetreues Bild einer Arbeitswelt, die in Sachen Freiheit unterwegs ist: Wir sind nicht mehr dort, wo wir vor vier, fünf Jahren noch waren – und sind zugleich noch nicht dort, wo wir durchaus sein könnten, wenn wir gemeinsam an den vielen kleinen Schrauben drehen, die Flexibilität letztlich ausmachen.

Im Grunde beginnt alles bei der Führung, und darum haben wir gefragt, wie die Teilnehmer eigentlich die Flexibilität in ihrer Führungskultur einschätzen. Auf der 10teiligen Skala (10 = maximal flexibel) ergibt sich quer über alle Betriebe ein Wert von 6,72. Fast drei Viertel schätzen sich zumindest über dem Mittelwert von 5 ein, und immerhin 10 % beim Maximum. Ganz ähnlich das Bild in Sachen Eigeninitiative der Teams (also in Wahrheit die Flexibilität der einzelnen Mitarbeiter) – hier liegt der Mittelwert bei 6,54 und somit auch schon über dem Skalenmittel, mit viel Luft nach oben. Führung und Mitziehen der Mitarbeiter laufen hier also weitgehend parallel.

Den Spitzenwert erreicht unser Panel beim Thema flexible Arbeitszeit mit

7,57 von 10 Punkten. Fast zwei Drittel sehen sich hier bei 8 oder mehr Punkten; nur eine Handvoll Betriebe ordnet sich selbst noch unterhalb der 6er-Marke ein. Hier ist offenbar wirklich viel Positives „ins Rollen“ gekommen. Und dann ist da noch die Frage nach der Flexibilität beim Arbeitsort: Mit 6,51 von 10 Punkten ist das Mittel hier am niedrigsten, was freilich auch an einzelnen Befragten liegen kann, die aufgrund ihrer Abläufe und Strukturen hier weniger Freiheit gewähren können als andere. So flexibel die Wahl der Arbeitszeit auch schon sein mag, die freie Wahl des Arbeitsorts hinkt da noch hinterher.



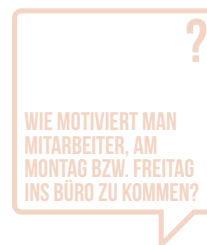
Unsere Antworten auf Ihre Fragen



WIE KANN MAN DIE
PRODUKTIVITÄT BEI
REMOTE-ARBEIT
SICHERSTELLEN?

Grundsätzlich sind laut unserer Studie die Erfahrungen der Unternehmen mit Remote Work und Home Office sehr positiv. Die Produktivität hängt am ehesten von der technologischen Ausstattung am jeweiligen Arbeitsplatz ab. Zudem kann ein unternehmenseigener IT-Helpdesk sinnvoll sein, der freilich auch ausreichend besetzt sein soll: Als Anlaufstelle für Fragen und für Troubleshooting, wenn Mitarbeiter remote bei technischen Problemen nicht mehr weiterwissen. Im virtuellen Umgang miteinander sind die Grundregeln der Online-Etikette nach wie vor weder obsolet noch lückenlos bekannt.

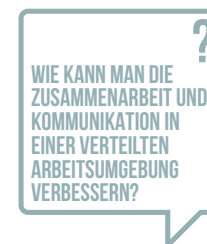
Erinnerungen können hier also durchaus nötig sein. Erinnern sollte man die Teams übrigens auch daran, Pausen einzuplanen. Eine Faustregel besagt, dass kein Online-Meeting länger als 45 Minuten laufen soll, und dass zwei solche Meetings niemals ohne Pause aufeinander folgen sollen.



WIE MOTIVIERT MAN
MITARBEITER, AM
MONTAG BZW. FREITAG
INS BÜRO ZU KOMMEN?

Klar ist, dass diese beiden Tage als „Wochenendverlängerung“ nicht gerade die beliebtesten sind, um vom Home Office ins Büro zu wechseln. Unsere Studie zeigt, dass die meisten Teammitglieder sich am Verhalten der Vorgesetzten orientieren, auch weil sie diese oft benötigen,

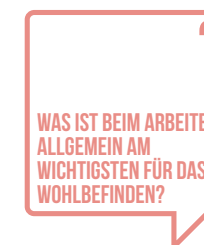
um Projekte voranzutreiben. Sind diese am Montag und / oder Freitag im Büro anwesend, steigt auch die Motivation ihrer Mitarbeiter, ins Office zu kommen. Daher raten wir, alle Vorgesetzten entsprechend zu sensibilisieren, sodass sie Teammeetings an diesen Tagen ansetzen – natürlich im Gesamtrahmen des Unternehmens koordiniert.



WIE KANN MAN DIE
ZUSAMMENARBEIT UND
KOMMUNIKATION IN
EINER VERTEILTEN
ARBEITSUMGEBUNG
VERBESSERN?

Dieses Thema ist in Büros mit Desk Sharing sicher eine ganz besondere Herausforderung. Natürlich fördert der Wechsel des Sitzplatzes im Büro grundsätzlich die Flexibilität und zwingt geradezu zu Kommunikation – aber nur, wenn die Gründe und

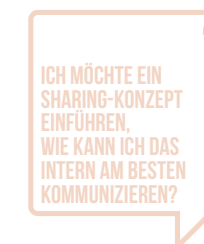
Zielsetzungen für dieses Sharing dem einzelnen Teammitglied auch glaubwürdig und nachvollziehbar vermittelt wurden. Für die Platzzuteilung sind neue Reservierungstools wie Deskpilot sehr hilfreich, die mit Künstlicher Intelligenz alle Faktoren berücksichtigen, also betriebliche Erfordernisse ebenso wie persönliche Vorlieben und Kontakte der Mitarbeiter. So kann intelligent umgesetztes Sharing das soziale Gefüge im Team durchaus spürbar festigen.



WAS IST BEIM ARBEITEN
ALLGEMEIN AM
WICHTIGSTEN FÜR DAS
WOHLBEFINDEN?

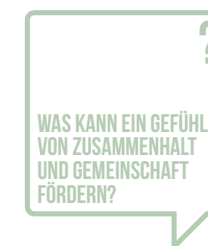
Da sind sich die vielen Studien und Umfragen weitestgehend einig: Die Mitarbeiter wünschen sich am meisten den Kontakt zu ihren Kollegen. Abgesehen von der Minderheit an Einzelgängern ist es für die Menschen wichtig, zu wissen, wo sie dazugehören – auch und gerade beruflich. Integriert zu sein und seinen Platz auszufüllen ist einer der wesentlichen Wellbeing-Faktoren beim Arbeiten. Darum muss auch eine Officewelt, die durch Wohlbefinden zum Erfolg beitragen soll, darauf Rücksicht nehmen und gemeinschafts-

fördernde Aspekte umfassen, nicht zuletzt durch Sozialbereiche wie Lounges oder gemütliche Relax-Zonen, wo Kommunikation leicht möglich ist.



ICH MÖCHTE EIN
SHARING-KONZEPT
EINFÜHREN,
WIE KANN ICH DAS
INTERN AM BESTEN
KOMMUNIZIEREN?

Jede Veränderung bedeutet für Menschen zunächst einmal Ungewissheit, vielleicht sogar Stress. Das ist normal und soll bedacht werden. Proaktive, positive und wertschätzende Kommunikation kann Vieles davon schon im Voraus abfangen. Wichtig ist dabei Offenheit und Klarheit: Wer die Ziele einer Veränderung kennt, wird sie eher auch mittragen. Der persönliche Nutzen, der für den Einzelnen mit Sharing verbunden ist, muss prominent erklärt werden. Eine zentrale Ansprechperson für dieses Change-Projekt ist auf jeden Fall eine gute Idee – und es sollte möglichst nicht der eigene Vorgesetzte sein. Teammitglieder, die von Sharing überzeugt sind, können als interne „Botschafter“ dafür eingesetzt werden, wenn sie dies selbst auch wollen. Denn manchmal nimmt man ein Argument einfach leichter von begeisterten Kollegen als vom Management an.



WAS KANN EIN GEFÜHL
VON ZUSAMMENHALT
UND GEMEINSCHAFT
FÖRDERN?

Auch wenn es überrascht: Räume prägen Gefühle. Weite und Höhe spielen dabei ebenso eine Rolle wie Farben, Licht-Schatten-Verteilung und Vielfalt. Eine gelungene Arbeitsumgebung zeichnet sich immer durch Räume bzw. Zonen aus, die Gemeinschaft betonen und ermöglichen. Bestimmte Möbel und ihre Anordnung können Kommunikation fördern oder erschweren; der systematische Einsatz von Licht, Pflanzen, Bildern und Kunstobjekten trägt zu Wohlfühl entscheidend bei. Neben diese „Hardware“ tritt gleichberechtigt die „Software“, also das konkrete Miteinander im Team: Welche Rolle spielen Wertschätzung und Teamgeist, Feedback und Augenhöhe wirklich? Wenn dies im Rahmen einer durchdachten Büroumgebung gelebt wird, sind Teamgefühl und Identifikation die logischen Folgen.

Let's move Umzugsmanagement by teamgnesda

Die Übersiedlung eines ganzen Büros oder Unternehmens ist ein Großprojekt. Kein Wunder, dass es eine Fülle an Umzugshelfern und Logistikanbietern gibt, die sich auf diese Aufgabe spezialisiert haben. Allerdings liegt der Fokus dabei fast immer darauf, die bestehenden Mittel und Routinen so weit zu optimieren, dass das Ganze möglichst problemlos über die Bühne gehen kann.

Das war uns von teamgnesda einfach zu wenig. Es ging uns darum, nicht das Bestehende einfach noch etwas besser zu machen – sondern einen ganz neuen Weg einzuschlagen, was ja auch zu unserer Herangehensweise im Kerngeschäft wesentlich besser passt.

Also haben wir vor einigen Wochen erstmals einen Umzug mit kontaktlos lesbaren RFID-Chips durchgeführt. Unsere subjektive Erfahrung: Damit

schlagen wir in Sachen Ortswechsel ein ganz neues Kapitel auf. Denn im Gegensatz zu oft verwendeten QR-Codes auf den Umzugskartons und allen zu bewegendenden Objekten sind die Chips auch auf mehrere Meter Entfernung lesbar – und können in praktisch unbegrenzter Menge problemlos eingesetzt werden. Das Ergebnis: Das Übersiedlungsmanagement hat buchstäblich jedes einzelne Asset im Auge, kennt alle Standorte und hat somit immer einen vollständigen Überblick über Verlauf und Status des Umzugsprojekts.

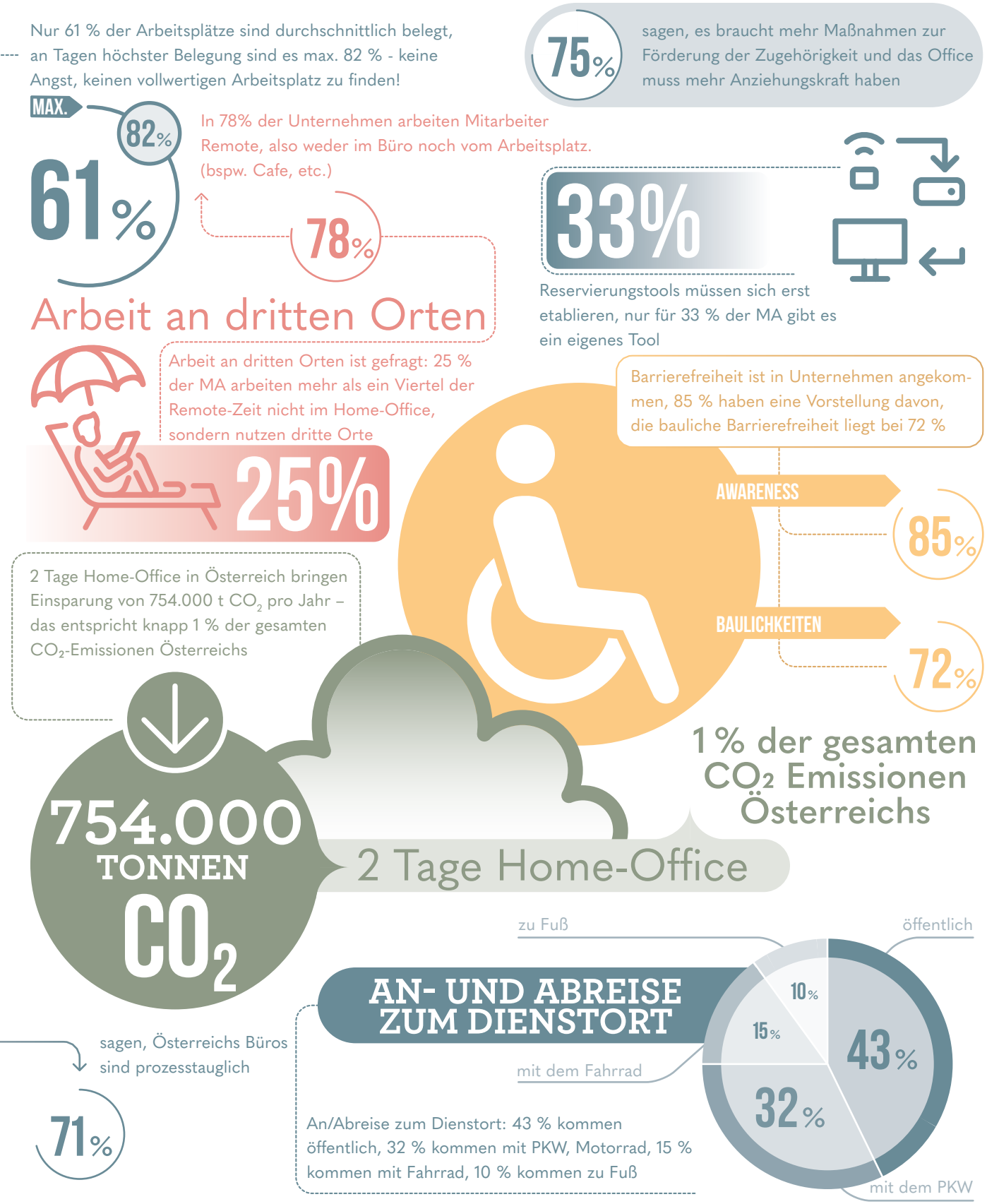
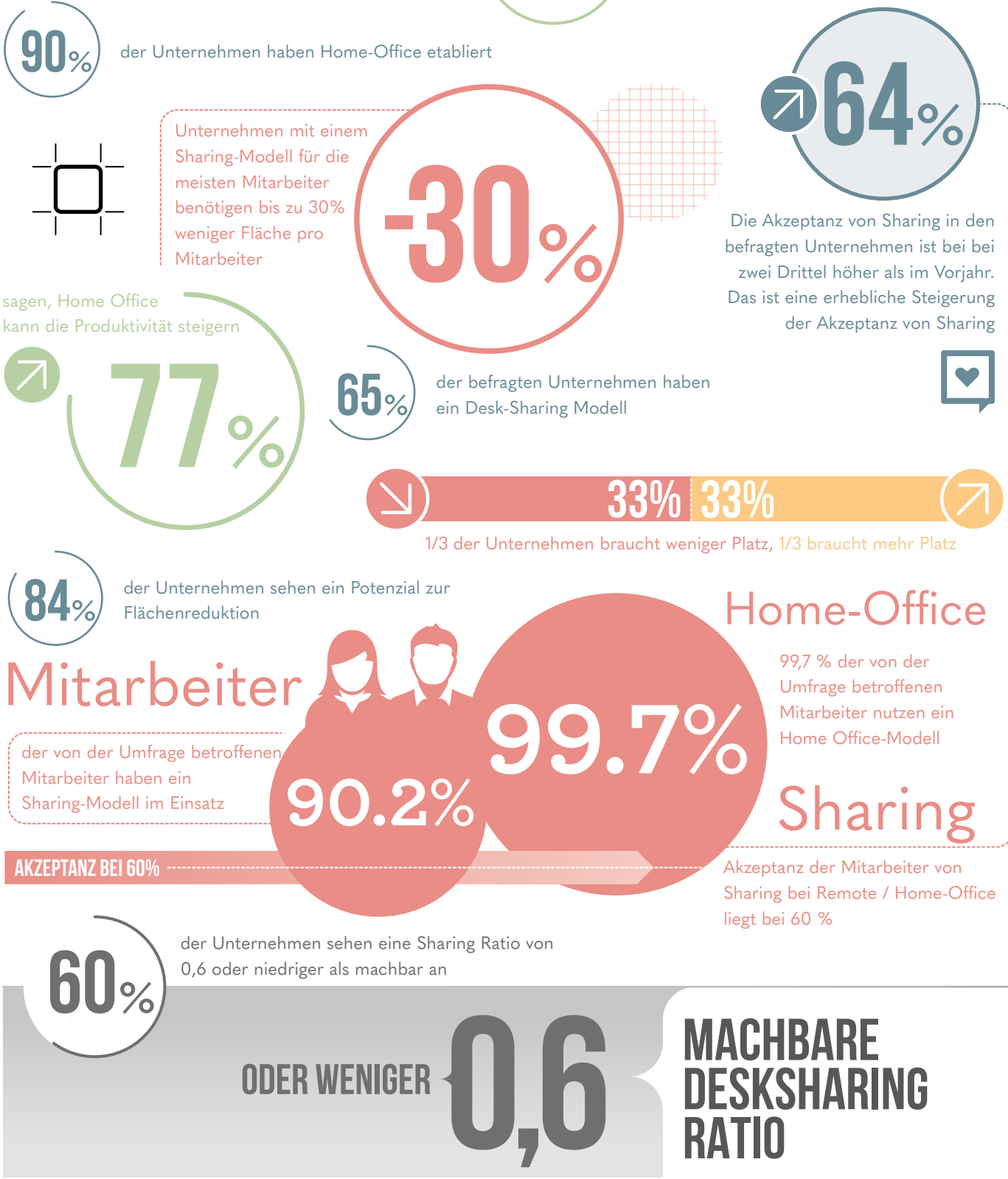
Der Einsatz von kontaktloser Technologie bedeutet, dass Objekte nicht verloren gehen können. Auch sind Verwechslungen oder Erlebnisse à la „keiner weiß, wo dieser Karton gerade umgeht“ damit ausgeschlossen. Je wertvoller und sensibler das Umzugsgut, desto wichtiger ist dieses Sicherheitslevel.

Nach diesem erfolgreichen Projekt bieten wir die „Hightech“-Variante des Umzugsmanagements nun jedem Kunden an, der diese Vorteile nutzen will. Natürlich steht unser bewährtes, reibungslos laufendes konventionelles Umzugsmanagement auch weiterhin zur Verfügung. In beiden Varianten bleibt es unsere Expertise, hunderte Arbeitsplätze perfekt vorzubereiten und in kürzester Zeit an einen neuen Standort zu bringen und einzurichten – und zwar ohne Verlust an Zeit und Übersicht, ohne Stress und ohne Fehllieferungen.

Wohin auch immer es Ihr Unternehmen zieht: Wir sind und bleiben der richtige Partner für den Weg dorthin.



Key findings
im Überblick



Lieber gemeinsam, besser zusammen New Work Trend Gemeinsamkeit

Egal, wo Sie in unserem Office Report genauer hingesehen haben – der wesentliche Trend ist klar: Menschen wollen (und müssen) mehr denn je zusammenarbeiten. In einer digitalen Welt, mit Home Office, Desk Sharing und klaren Nachhaltigkeitszielen, bleibt der menschliche Faktor entscheidend.

Wir allen verbringen Zeit in den unterschiedlichsten Work-Zonen, aber als Menschen brauchen wir die Gemeinschaft und die Zusammenarbeit, die das Büroleben so besonders macht. Das ist essenziell für Wohlbefinden und Erfolg, für Innovation und Produktivität. Nur im Miteinander – und das heißt auch räumliches Miteinander – können wir Ideen austauschen, uns gegenseitig

unterstützen und gemeinsam Ziele erreichen. Und nur zusammen können wir mehr erreichen als jeder alleine.

Das bedeutet nicht zuletzt: Leerstand ist kein unausweichliches Schicksal, sondern widerspricht dem Trend zu neuen Bedürfnissen. Wer aber bestehende Flächen konsequent und intelligent anhand der Anforderungen umgestaltet, beteiligt sich aktiv an der Evolution der neuen Arbeitswelt, die wir gerade mitverfolgen. Selbstlosigkeit ist dabei weder gefordert noch nötig: Denn natürlich darf (und wird!) sich jedes Investment in zeitgemäße Büro-Designs vielfach auszahlen.

Mit dieser Wahrheit im Auge sollten wir unsere Bürowelten umgestalten

und sie zu Orten machen, an denen wir uns wohl fühlen und daher wirklich wertschöpfend arbeiten können. Wir bei teamgnesda helfen Ihnen gerne dabei, eine maßgeschneiderte Lösung für Ihr Unternehmen zu finden. Eine Arbeitsumgebung, die den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter entspricht und ein Ort der Zusammenarbeit und des Wohlbefindens ist.

Also: Interagieren wir wieder mehr im Büro, um das Beste aus uns herauszuholen und gemeinsam Erfolg zu genießen!

Ihr Team von teamgnesda

Ihre Ansprechpartner



ARCHITEKTUR UND UMBAU

Oliver Bertram, CEO



FACILITY CONSULTING IMMOBILIENSUCHE AUSWAHL

Philipp Sonnweber



DESIGN

Nicole Zimmermann



RELOCATION MANAGEMENT

Sebastian Zelmer



NACHHALTIGKEIT

Monika Grodecka



PROJEKTMANAGEMENT

Claudia Schlögl



IMMOBILIENSTRATEGIE

Andreas Gnesda, CEO



BARRIEREFREIHEIT, BRANDING UND LEITSYSTEME

Wolfgang Hitzinger



CUSTOMER RELATIONS UND MARKETING

Jasmina Rotermund



CHANGE UND KULTUR

Stefanie Mittelbach

Sie erreichen uns unter: office@teamgnesda.com

teamgnesda

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

office@teamgnesda.com

teamgnesda.com

teamgnesda