

teamgnesda

OFFICE REPORT 2024

Betriebssystem Büro

teamgnesda

Umfragedaten in Kooperation mit
pro m²



teamgnesda

OFFICE REPORT 2024

Betriebssystem Büro – eine Metapher für moderne Arbeitskulturen

Wie viel Büro brauchen wir?
Generationenübergreifendes Arbeiten – wie bereit sind wir?
Community und Well-Being – von Gemeinschaft profitieren
New Work Index – erfolgreich vorbereitet und umgesetzt

Impressum:

Unternehmensumfrage 03-05 / 2024

Durchgeführt von:

teamgnesda, interdisziplinäre Gesellschaft mit ZT für Architektur und
Unternehmensberatung, Lehargasse 11, 1060 Wien

Umfragepartner Deutschland: pro m2 GmbH, Industriestraße 45–49,
40227 Düsseldorf, Jonas Kubon

Bild: © Burgstaller

Für den Inhalt verantwortlich:

Andreas Gnesda und Oliver Bertram

Satz, Layout, Design und Infografik:

Wolfgang Hitzinger

© teamgnesda 2024, office@teamgnesda.com, teamgnesda.com



„Die Vollkommenheit ist nicht dann erreicht, wenn man nichts mehr hinzufügen, sondern nichts mehr weglassen kann.“

Antoine de Saint-Exupéry

„Es gibt keine besseren Lehrer als die Erfahrung und das Alter, aber es gibt auch keine bessere Energiequelle als die Jugend.“

Madeleine Albright

Bild: © Podpera

Sehr geehrte Damen und Herren

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen die vierte Ausgabe des Partner Reports, der die neuesten Entwicklungen aus der Welt der Arbeitsumgebungen umfasst. Die wertvollen Beiträge der von uns befragten Unternehmen ermöglichen es uns, ein umfassendes Bild der aktuellen Trends und Herausforderungen in der Arbeitswelt zu zeichnen.

Der Partner Report dient nicht nur als Plattform für den Austausch über bedeutende Themen in Arbeitsumgebungen, sondern auch als Instrument zur gemeinsamen Entwicklung von Lösungen und zur aktiven Gestaltung der Zukunft der Arbeit.

2024: Das Betriebssystem Büro

In diesem Jahr legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf aktuelle Themen, darunter die Förderung einer verbesserten Zusammenarbeit über Generationen hinweg, die Schaffung optimaler Arbeitswelten durch die gezielte Verknüpfung von Nutzerverhalten und Arbeitsumgebung sowie die effiziente Nutzung von Büroimmobilien zur Kostenersparnis und gleichzeitigen Verbesserung der Umweltbilanz.

Wir möchten allen teilnehmenden Unternehmen unseren aufrichtigen Dank aussprechen und freuen uns darauf, Ihnen die Ergebnisse der Umfrage für das Jahr 2024 präsentieren zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen,

Andreas Gnesda & Oliver Bertram

CEOs teamgnesda

Das Betriebssystem Büro: Eine Metapher für moderne Arbeitskulturen

Andreas Gnesda



Der Begriff „Betriebssystem Büro“ beschreibt die Gesamtheit der Methoden, Prozesse und Kulturen, die definieren, wie Arbeit in einer Büroumgebung organisiert und durchgeführt wird. Ähnlich wie ein Computerbetriebssystem, das Hardware und Software nahtlos zusammenführt, koordiniert das Betriebssystem Büro die Interaktion zwischen Mitarbeiter:innen, Technologie und Arbeitsräumen, um Effizienz und Produktivität zu maximieren.

1. Strukturelle Komponenten: Kern des Betriebssystems Büro sind seine strukturellen Komponenten. Dazu gehören das physische Bürolayout, die Arbeitsplatzgestaltung und die technologische Infrastruktur. Diese Elemente müssen flexibel genug sein, um eine Vielzahl von Arbeitsstilen und -anforderungen zu unterstützen, von stillen Arbeitsbereichen bis hin zu kollaborativen Zonen.

2. Prozessuale Dynamik: Effektive Bürobetriebssysteme zeichnen sich durch klare, agile Prozesse aus. Projekt-

management-Tools, Kommunikationsprotokolle und Feedback-Systeme sind so gestaltet, dass sie schnelle Anpassungen und kontinuierliche Verbesserungen ermöglichen. Dies fördert eine Kultur der Innovation und des Engagements, indem es den Mitarbeiter:innen erlaubt, Ideen schnell umzusetzen und auf Veränderungen in der Arbeitslast oder Marktbedingungen zu reagieren.

3. Kulturelle Aspekte: Die vielleicht wichtigste Facette des Betriebssystems Büro ist die Unternehmenskultur. Diese definiert die Normen, Werte und Verhaltensweisen, die in der täglichen Interaktion zwischen den Teammitgliedern gelebt werden. Eine positive und inklusive Bürokultur fördert Motivation, Zufriedenheit und Loyalität unter den Mitarbeiter:innen.

4. Technologieintegration: In der heutigen digitalisierten Welt ist die Integration von Technologie in das Betriebssystem Büro entscheidend. Von Cloud-Diensten über Kommunikationsplattformen bis hin zu spezialisierten Arbeitswerkzeugen – die Technologie

muss nahtlos funktionieren, um Datenzugriff, Kommunikation und Zusammenarbeit zu erleichtern.

5. Adaptivität und Skalierbarkeit: Wie ein effektives Betriebssystem muss auch das Büro flexibel auf Veränderungen reagieren können. Dies erfordert eine ständige Bewertung und Anpassung der Arbeitsweisen, um auf Veränderungen in der Unternehmensstrategie, auf dem Markt oder in der Belegschaft zu reagieren. Das Betriebssystem Büro ist somit mehr als nur ein physischer Raum oder eine Sammlung von Tools; es ist ein dynamisches Framework, das bestimmt, wie Arbeit effektiv und effizient ausgeführt wird. In einer sich schnell verändernden Welt ist die Fähigkeit eines Unternehmens, sein Betriebssystem Büro zu optimieren und anzupassen, entscheidend für seinen Erfolg.

Andreas Gnesda
CEO teamgnesda



Workplace: Wie viel Büro brauchen wir noch?

Oliver Bertram



Bild: shutterstock / © Anton Vierietin

Anfang 2024 sorgen Schlagzeilen in den Immobilienrubriken der Zeitungen für Aufsehen: „Die Büroimmobilienkrise wird den Immobilienmarkt und die Städte stärker treffen, als bisher angenommen.“ Diese alarmierende Entwicklung ist ein unübersehbares Zeichen für die tiefgreifenden Veränderungen, die sich in der Arbeitswelt abzeichnen.

Am Freitag sind weniger als 35% der Arbeitsplätze belegt.

Unternehmen stehen vor einem intensiveren Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter:innen. Die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften gestaltet sich schwieriger, da immer seltener genau die benötigten Spezialist:innen gefunden werden. Gleichzeitig zwingt der Kostendruck die Unternehmen zu Einsparungen. Steigende Betriebskosten und wirtschaftliche Unsicherheiten verstärken diese Notwendigkeit. Die Lösung für diese widersprüchlichen Herausforderungen liegt auf der Hand: Eine drastische Reduktion der Büroflächen, so sehen es auch die befragten Unternehmen.

77% der befragten Unternehmen sehen Potential zur Flächenoptimierung

Die Zeit der ausgedehnten Büroetagen ist vorbei. Unternehmen müssen jetzt ihre Büroflächen radikal reduzieren und an die neuen Arbeitsrealitäten anpassen. Flexible Arbeitsplätze, die den Mitarbeiter:innen ermöglichen, je nach Bedarf verschiedene Arbeitsumgebungen zu nutzen, sind die Zukunft.

Diese Anpassung steigert nicht nur die Produktivität, sondern erhöht auch die Mitarbeiterzufriedenheit.

Investitionen in moderne Büroausstattung und innovative Gestaltungskonzepte sind unerlässlich. Eine ansprechende und gut durchdachte Arbeitsumgebung ist nicht nur ein Magnet für talentierte Mitarbeiter:innen, sondern auch eine Visitenkarte des Unternehmens. Solche Umgebungen fördern die Kreativität, verbessern die Zusammenarbeit und unterstützen die Unternehmenskultur.

Alle Möglichkeiten nutzen

Aber nicht nur mittels der Immobilie und der Büroumgebung kann gespart werden. Intelligente Systeme, wie flexiblere, individuellere adaptive Raumbuchungstools schaffen hier ohne physische Veränderung eine sofortige Optimierung. Auch hier hilft KI und Deep Learning, komplexe Probleme zu optimieren zu bewältigen.

Unternehmen, die jetzt nicht handeln und ihre Flächen drastisch reduzieren, werden schnell ins Hintertreffen geraten. Es ist nicht mehr nur eine Frage der Kostenersparnis, sondern auch eine Frage der Wettbewerbsfähigkeit und der Attraktivität als Arbeitgeber.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Nachhaltigkeit. Die Reduktion von Büroflächen führt zu einem deutlich geringeren Ressourcenverbrauch. Weniger genutzte Flächen bedeuten weniger Energieverbrauch, weniger

Abfall und eine geringere Umweltbelastung. Unternehmen, die diese Veränderungen jetzt annehmen und proaktiv gestalten, leisten einen wertvollen Beitrag zum Umweltschutz und stärken gleichzeitig ihre Position im Wettbewerb um die besten Talente.

Es ist Zeit zu handeln

Die Zeit des Zauderns ist vorbei. Es ist an der Zeit, die Büroflächen radikal zu reduzieren und die Arbeitswelt der Zukunft aktiv zu gestalten. Unternehmen, die diesen Wandel mutig vorantreiben, werden die Gewinner von morgen sein. Jetzt ist die Gelegenheit, die Weichen für eine effizientere, nachhaltigere und attraktivere Arbeitsumgebung zu stellen. Die Zukunft des Arbeitens beginnt heute – und sie braucht weniger Raum als je zuvor.

Insgesamt bietet die Anpassung der Büroflächen an neue Arbeitsweisen eine Chance für Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, ihre Mitarbeiter:innen zu binden und einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit zu leisten. Die Gelegenheit ist günstig, der Aufwand vergleichsweise gering, und die potenziellen Effekte sind enorm. Es ist an der Zeit, diese Gelegenheit beim Schopfe zu packen und die neuen Realitäten der Arbeitswelt zu nutzen.

Oliver Bertram
CEO teamgnesda

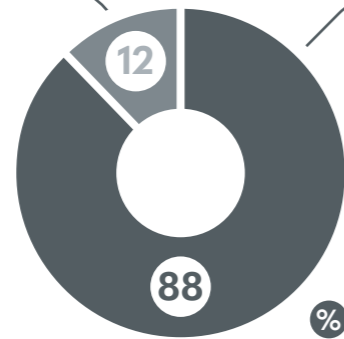
Ein zusätzliches Arbeitsmodell für die Wirtschaft

Die vorliegende Umfrage verdeutlicht einmal mehr, dass sich Telearbeit als ein zusätzliches Arbeitsmodell in der Wirtschaft etablieren konnte – mit kontinuierlichem Wachstum über die letzten vier Jahre. Telearbeit ist zu einem der Indikatoren für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes in den für Telearbeit möglichen Jobs geworden. Im Rahmen einer Gesetzesnovelle setzen wir einen bedeutenden Schritt in Richtung Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsplatz; so soll Telearbeit zukünftig von überall ermöglicht werden, nicht nur von zu Hause aus. Übergeordnetes Ziel ist es, dort wo es möglich ist, Menschen ein hohes Maß an Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu bieten, während Unternehmen gleichzeitig flexibel und innovativ bleiben.



Bausubstanz der befragten Unternehmen

Altbau mit Baujahr vor 1980



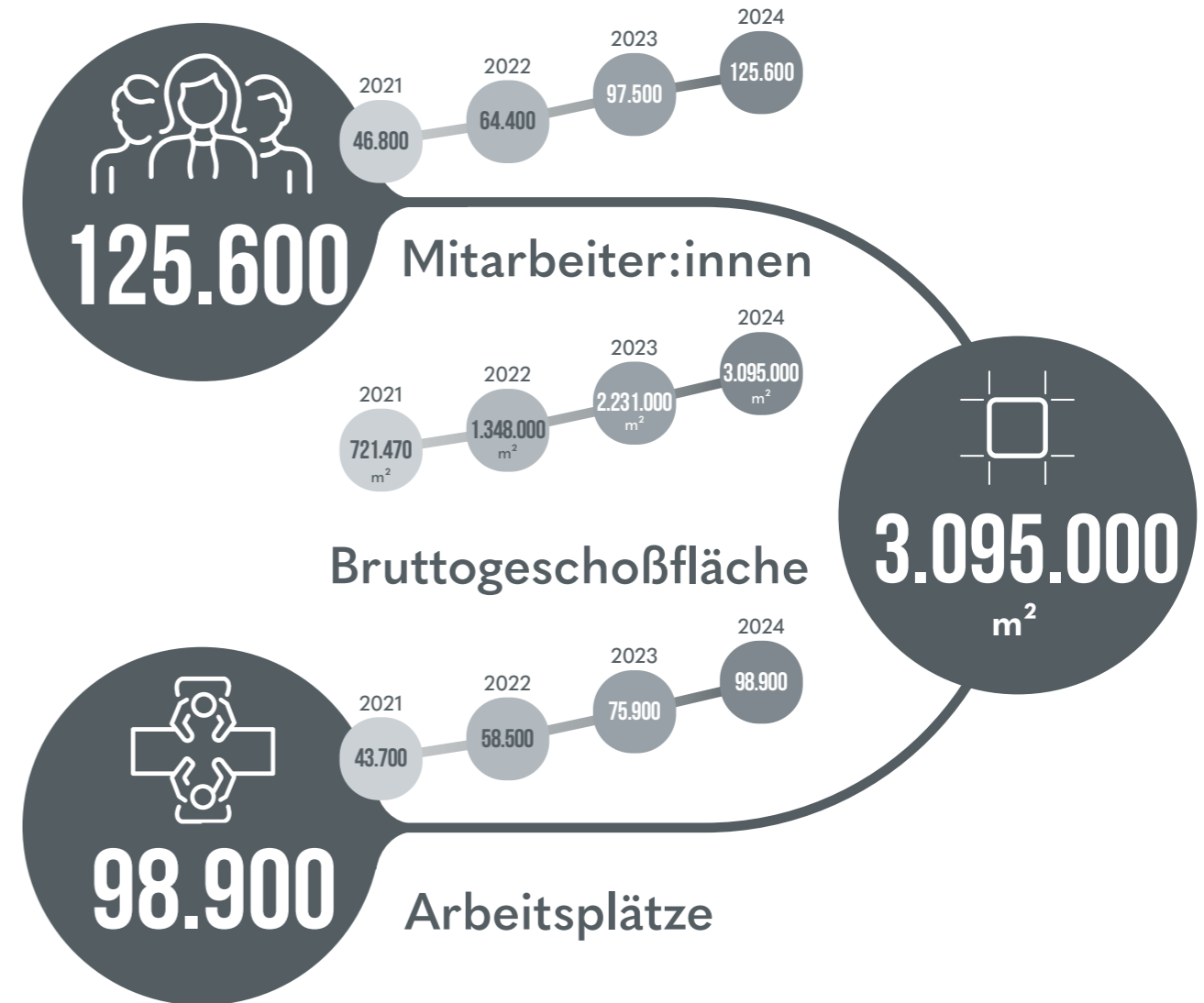
Modernes Gebäude
Baujahr nach 1980

Unsere Umfrage 2024 So haben wir befragt

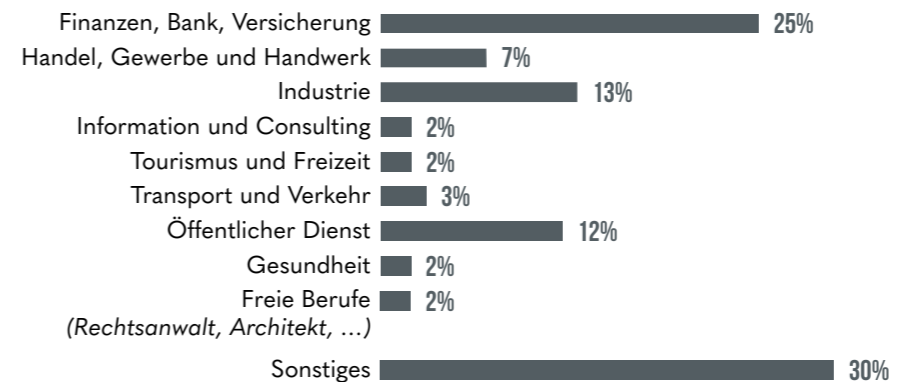
Die Partner-Umfrage 2024 hat bedeutende Dimensionen erreicht, mit Teilnehmern wie CEOs, Geschäftsführer:innen sowie Immobilien- und Facilitymanagern großer Organisationen. Insgesamt repräsentieren diese Führungskräfte 125.600 Mitarbeiter:innen und verwalten 98.900 Arbeitsplätze sowie eine Gesamtfläche von 3.095.000 m² BGF. Dieser Umfang macht die Umfrage wahrscheinlich zu einer der umfangreichsten und breitesten ihrer Art im deutschsprachigen Raum.

Die Fläche von knapp 3,1 Millionen m² entspricht einer beachtlichen Zunahme von 39 % gegenüber dem Vorjahr. Um diese Zahl ins Verhältnis zu setzen: Die 3,1 Millionen m² machen etwa 28 % der gesamten Bürofläche Wiens aus und sogar mehr als die Hälfte der professionellen Bürofläche der Stadt.

Die Ergebnisse der Umfrage, die 125.600 Mitarbeiter:innen erreicht, sind hochgradig repräsentativ, aktuell und bieten spannende Einblicke in die Branchentrends. Durch die Teilnahme dieser Schlüsselpersonen aus großen Organisationen können wir stolz darauf sein, ein so umfassendes Bild der aktuellen Lage im Immobilien- und Facilitymanagement zu erhalten.



Branchenverteilung der befragten Unternehmen nach Mitarbeiteranzahl



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



Der Büromarkt in Deutschland Eine Statusanalyse

Jonas Kubon



Der deutsche Büroimmobilienmarkt ist historisch bedingt äußerst heterogen. Nicht nur die Unterschiede zwischen den Immobilienmärkten der A-, B- und C-Städte sind signifikant, auch die Aktivitäten in den Top-7-Städten (Berlin, Frankfurt, München, Hamburg, Düsseldorf, Köln und Stuttgart) weisen erhebliche Unterschiede auf. Während sich Deutschland durch eine polyzentrische Stadtstruktur auszeichnet, konzentriert sich der österreichische Immobilienmarkt primär auf die Hauptstadt Wien.

Trotz der Vielfalt der Märkte eint sie ein gemeinsamer Faktor: der Strukturwandel im Bereich der Büroimmobilien.

Ein klarer Trend in den Mietvertragsabschlüssen zeichnet sich dabei ab: zunehmend kleinteilige Vermietungsabschlüsse, eine höhere Nachfrage nach flexibleren Mietlaufzeiten sowie

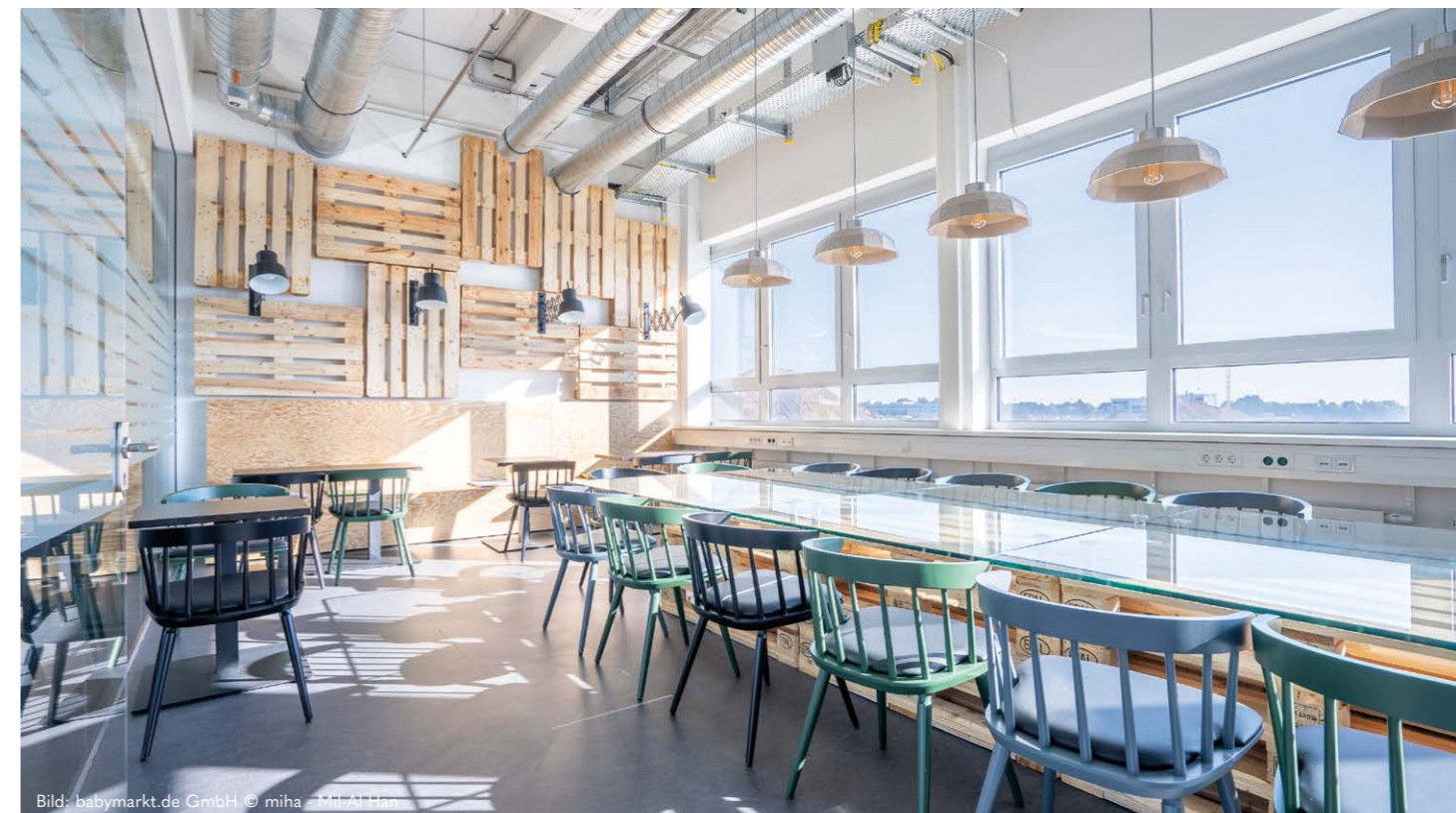
ein deutlicher „Flight-to-Quality“ auf Mieterseite. Nachhaltigkeit gewinnt ebenfalls zunehmend an Bedeutung. Generell Qualitätsfaktoren stehen bei Mietern hoch im Kurs.

Immobilienutzer überdenken ihre Büronutzung grundlegend. Die Auslastungsquoten der Vor-Corona-Zeiten werden vielerorts noch nicht wieder erreicht. Ein einfacher Flächenabbau greift jedoch zu kurz. Neue Arbeitsplatzkonzepte stellen andere Anforderungen an Büroflächen als in den vergangenen Dekaden. Daher lautet das Gebot der Stunde: Büroimmobilien und Flächennutzung weiterdenken.

Nicht nur die Anforderungen an die Immobilien ändern sich, auch der räumliche Fokus verschiebt sich weiter zu den zentralen Lagen. Neue Standortfaktoren wie Zentralität, Erreichbarkeit und Image spielen eine immer größere Rolle im Auswahlprozess.

Die veränderten Lagequalitäten und der anhaltende Strukturwandel führen in vielen deutschen Büromärkten zu veränderten Leerstandsquoten; teils steigen sie moderat, teils rasant. Robuste Standorte mit hohen Lage- und Immobilienqualitäten verzeichnen hingegen verstärkten Zuzug. Diese Heterogenität zeigt sich nicht nur zwischen den verschiedenen Immobilienmärkten, sondern auch innerhalb derselben Märkte. Während steigende Leerstandsquoten Eigentümer vor Herausforderungen stellen, profitieren Unternehmen von der größeren Auswahl.

Sowohl Unternehmen als auch Eigentümer passen sich derzeit den geänderten Anforderungen an. Die Zeit des Wartens ist vorbei.



Nachgefragt 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:

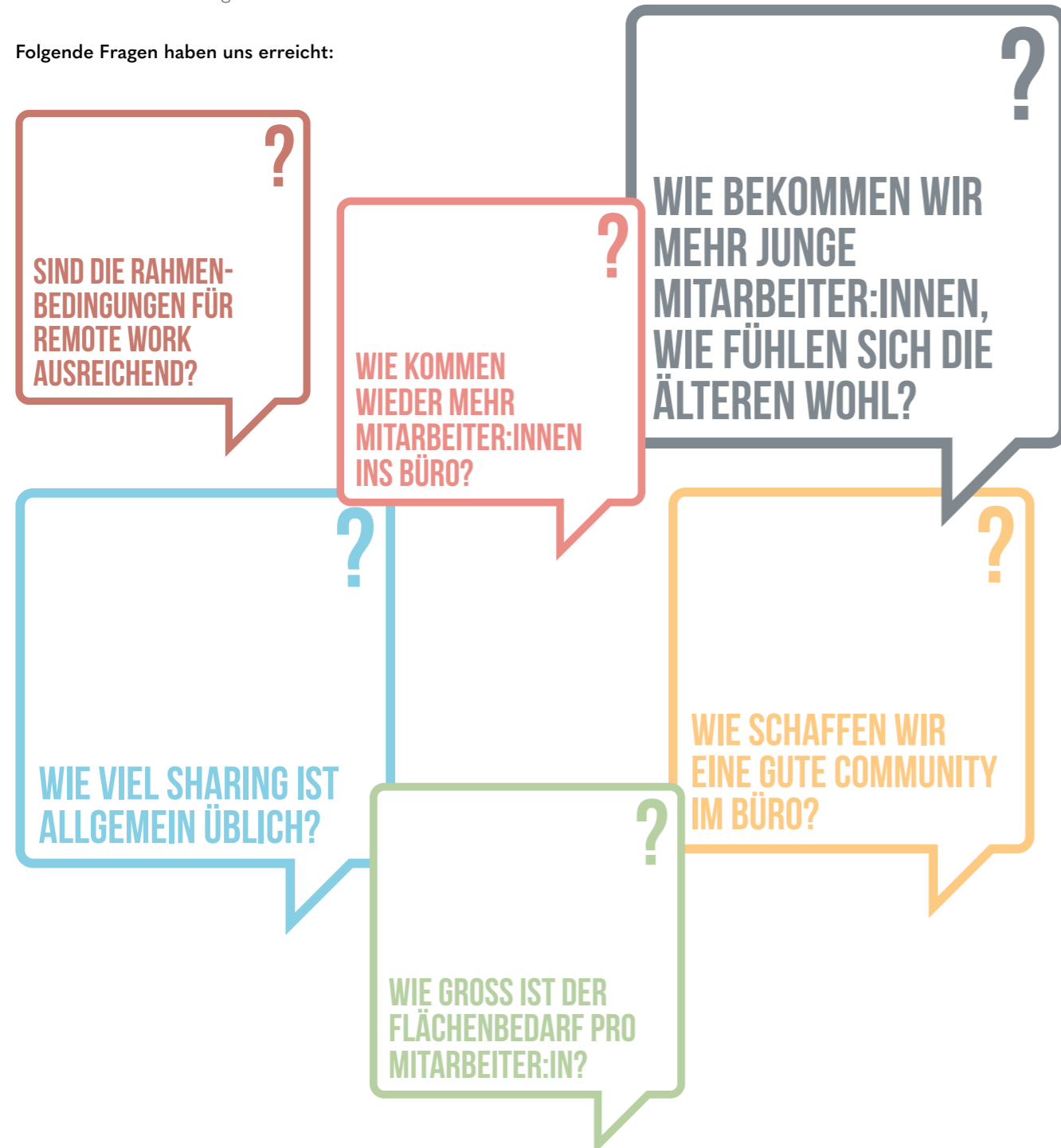


Bild: shutterstock / © Anton Vierietin



Bild: L'Oreal HQ Wien © Rudolf Strobl



Bild: © Podpera



Bild: Microsoft Wien © Podpera

teamgnesda und pro m² Wir sind die Teams für Bürowelten

Teamarbeit ist unsere Stärke. Wir schaffen Umgebungen, in denen Mitarbeiter:innen erfolgreich sind und Unternehmen führend werden. Als Spezialisten entstehen diese Umgebungen im Dialog und im Team. Auch die Umfrage zu diesem Report ist durch Teamarbeit entstanden. Gemeinsam haben wir es geschafft, die Umfrage noch größer, repräsentativer und präziser zu gestalten.

Für Sie, von uns – den Spezialisten für Beratung, Entwicklung und Gestaltung von Workplace-Konzepten und Arbeitswelten.

Seit über 25 Jahren sorgen die von uns gestalteten Arbeitsumgebungen dafür, dass Mitarbeiter:innen zufriedener und produktiver sind. Unternehmen profitieren von mehr Effizienz und Innovation.

Wir für Sie.
teamgnesda und pro m²



Bild: Ardagh Group © miha - Mil-Al Han



Bild: SV © Jan Kaiser



Flächenfragen Mehr oder weniger Platz?

Bild: © burgstaller

Die Umfrage zu den Büroflächen der Unternehmen hat einige unerwartete Erkenntnisse zutage gefördert. Besonders bemerkenswert ist der Anstieg der Fläche pro Mitarbeiter:in im Durchschnitt der befragten Unternehmen von 2023 bis 2024 um 7,6%. Dies ist erstaunlich, da viele Unternehmen in diesem Zeitraum ihre Büroflächen deutlich reduziert und modernisiert haben.

Ein möglicher Grund für diesen scheinbaren Widerspruch ist, dass zwar nur selten umfassend neue

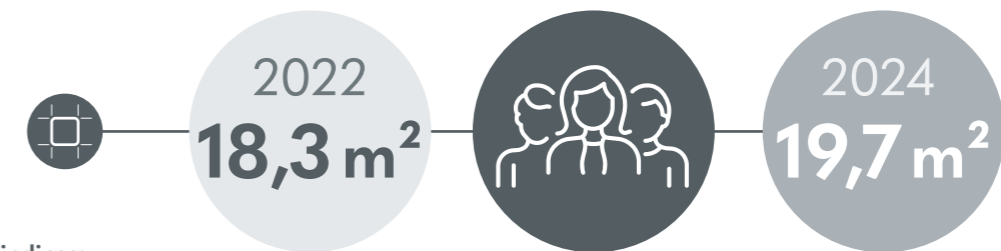
Flächen hinzugekommen sind, aber in einigen Unternehmen die Mitarbeiterzahlen gesunken sind, ohne dass dies zu einer Gesamtflächenreduktion geführt hat. Dies deutet daraufhin, dass die Effizienz der Raumnutzung in einigen Unternehmen gesunken ist.

Dieser Effekt spiegelt sich auch in den eigenen Angaben zum Optimierungspotential wider. Die Frage nach einem eigenen Einsparungspotential, also einer Möglichkeit der Reduktion der eigenen Flächen beantworten 77% der Unternehmen mit ja, bei 58% der

Teilnehmer:innen sind sogar in der Vergangenheit Flächen frei geworden.

Interessanterweise zeigt sich, dass der Flächenverbrauch pro Mitarbeiter:in in größeren Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeiter:innen homogener ist und deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Dies lässt darauf schließen, dass in diesen Unternehmen bereits in den vergangenen Jahren eine kontinuierliche Optimierung und Anpassung der Büroflächen stattgefunden hat. Im Gegensatz dazu weisen kleinere Unternehmen eine deutlich höhere Streuung

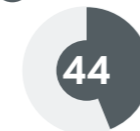
Flächenverbrauch pro Mitarbeiter:in im Vergleich 2022 und 2024 (MF / MA)



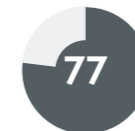
Key Findings:

- Kleinere Unternehmen benötigen mehr Fläche pro Mitarbeiter:in als große.
- Die Verteilung der benötigten Fläche pro Mitarbeiter:in wird ungleicher.
- Die Benötigte Fläche pro Mitarbeiter:in ist im Durchschnitt in Österreich höher als in Deutschland.

%



Unternehmen mit New Work brauchen im Mittel 44% weniger Platz



77% der Befragten sehen die Möglichkeit zur Flächenreduktion



bei 58% der Unternehmen sind Flächen frei geworden

auf, insbesondere mit großen Abweichungen nach oben. Hier zeigt sich ein erhebliches Potenzial zur Optimierung der Raumausnutzung.

Die unbereinigte Streuung liegt bei Flächen zwischen 55% des Mittelwerts bei den effizientesten Branchen und 185% in der Branche mit dem höchsten Mietflächenverbrauch pro Mitarbeiter:in

Die effizientesten Branchen sind Großbanken und IT. Interessanterweise liegt der Bankensektor bei der Selbsteinschätzung zum New Work Grad im Durchschnitt am höchsten, was durchaus in Korrelation zu setzen ist. Unternehmen mit einem niedrigen

New Work Grad benötigen um 44% mehr Fläche als Unternehmen mit einem hohen New Work Grad.

Im internationalen Vergleich schneidet Österreich mit durchschnittlich 23% mehr Fläche pro Mitarbeiter:in deutlich ineffizienter ab als Unternehmen in Deutschland.

Unternehmen, die Workplace Sharing praktizieren, benötigen grundsätzlich weniger Fläche. Doch auch gut organisierte konventionelle Arbeitsumgebungen können sich im oberen Mittelfeld behaupten. Dies deutet daraufhin, dass die Effizienz der Raumausnutzung nicht ausschließlich von der Art der Arbeitsorganisation abhängt, sondern auch

von der Gestaltung der Arbeitsumgebung und kontinuierlicher Optimierung.

Zusammengefasst zeigt die Umfrage, dass trotz allgemeiner Reduktion und Modernisierung von Büroflächen die durchschnittliche Fläche pro Mitarbeiter:in gestiegen ist. Während größere Unternehmen eine bessere Flächeneffizienz aufweisen, gibt es in kleineren Unternehmen erhebliches Optimierungspotenzial. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von kontinuierlicher Flächenoptimierung und der Gestaltung der Arbeitsumgebung, unabhängig von der gewählten Arbeitsorganisation.



An die Freiheit gewöhnt Home Office im Jahresvergleich

Es ist schon lange klar: Home Office hat sich durchgesetzt. Betrachtet man die Mitarbeiterzahlen, haben nur noch 0,06 % der Belegschaft kein Home Office Modell im Unternehmen. Dies betrifft laut Angaben der befragten Unternehmen, von 125.000 Mitarbeiter:innen nur 79 Mitarbeiter:innen! Dieser extreme Wert erklärt sich dadurch, dass die Unternehmen angehalten waren, ausschließlich Büroarbeitsplätze zu bewerten und auch die Anzahl der tatsächlichen Nutzung sicherlich etwas geringer ist. Was aber festzustellen ist, dass von den verbleibenden 99,94 %, 80 % die Chance auf 2-3 Tage Home Office nutzen, während die übrigen 20 %, 1-2 Tage von zu Hause aus arbeiten.

Die neuen Freiheiten haben sich so weit durchgesetzt, dass die Sehnsucht der Mitarbeiter:innen nach noch mehr Freiheit weitgehend gestillt ist. In den Vorjahren war der Tausch „mehr Freiheiten gegen etwas weniger Gehalt“ für die Mehrheit noch attraktiv. Heute schließen knapp 70 % dies aus. Die Unternehmen selbst schätzen sich inzwischen mehrheitlich als flexibler und agiler ein. Diese Einschätzung unterstreicht die positive Entwicklung, die durch die nahezu vollständige Umsetzung der Remote Arbeit begünstigt wurde.

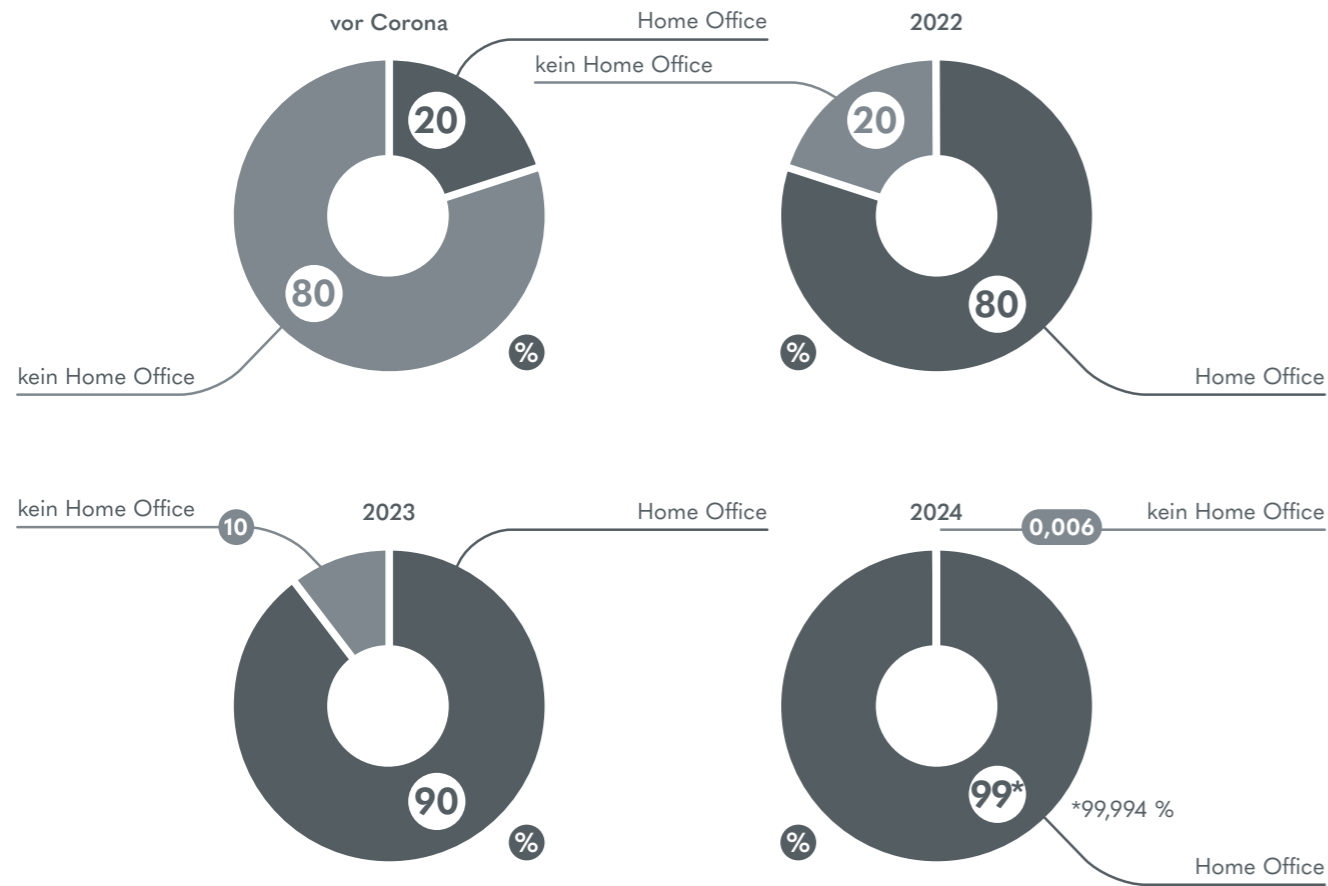
Home Office ist nicht mehr ein Privileg, sondern die Norm. Die Freiheit, von anderen Orten aus zu arbeiten, ist kein Bonus mehr, sondern ein

Standard, der die Arbeitswelt nachhaltig verändert hat. Unternehmen und Mitarbeiter:innen haben sich an diese neue Realität gewöhnt und profitieren gleichermaßen davon. Die Flexibilität, die Remote Work bietet, hat nicht nur die Produktivität gesteigert, sondern auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen verbessert.

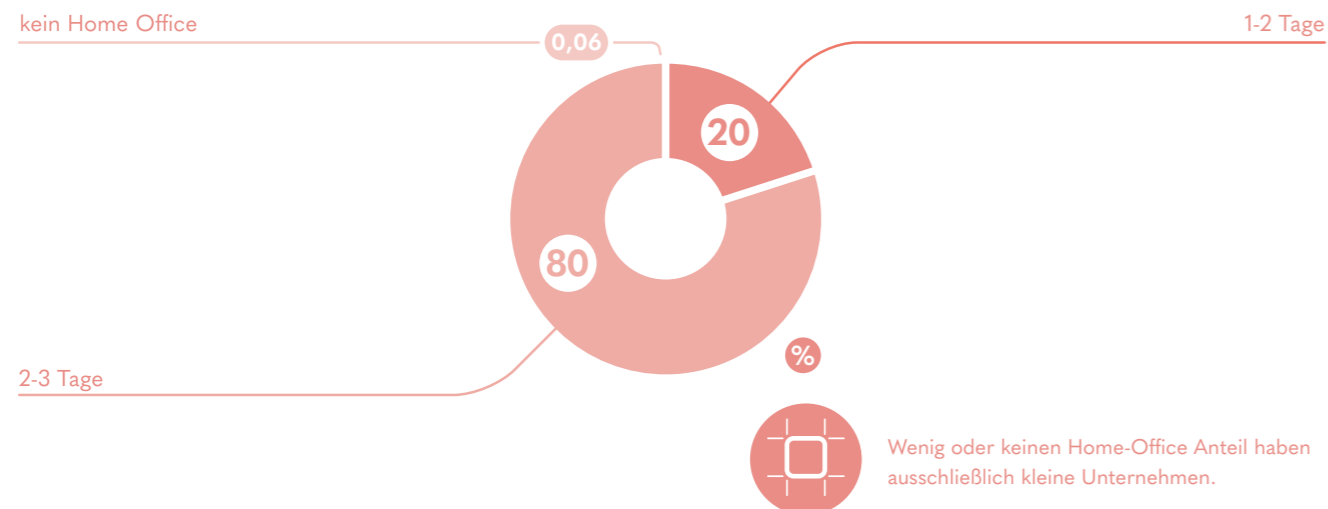
Ein Jahr des Wandels, das zeigt, wie sehr sich die Arbeitswelt anpassen kann – und welche Vorteile diese Anpassung mit sich bringt. Die Freiheit des Home Office ist gekommen, um zu bleiben. Und das ist eine gute Nachricht für alle.

Home Office

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

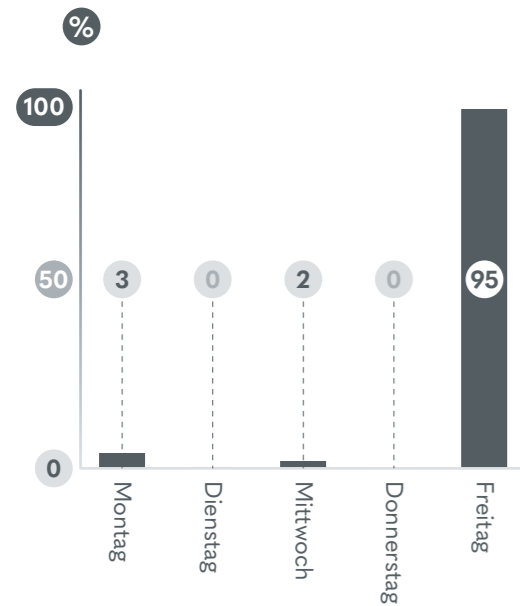


II. Wieviel Home-Office Anteil haben Mitarbeiter:innen in Unternehmen

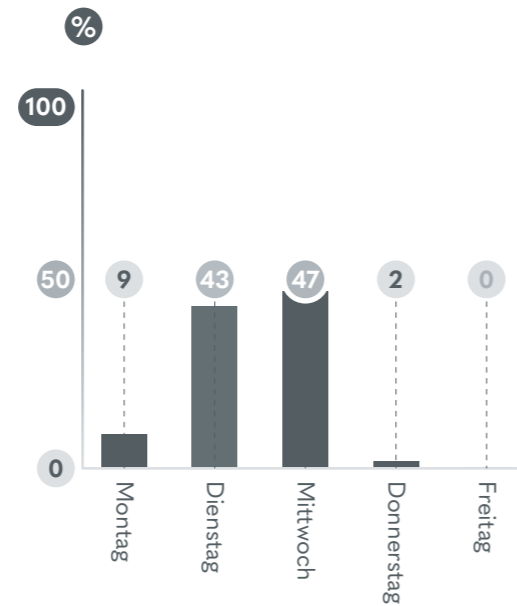


Tage mit der höchsten und der niedrigsten Auslastung der verfügbaren Arbeitsplätze

I. Tage mit der niedrigsten Präsenz



II. Tag mit der höchsten Präsenz



Die stille Revolution der leeren Büros

Starke und schwache Tage

In unseren Arbeitswelten stehen zwei zentrale Fragen im Fokus: Wie viele Tage pro Woche wird remote gearbeitet und wie hoch ist der Anteil der Mitarbeiter:innen, die in einem Sharing-Modell arbeiten? Laut unserer Umfrage verbringen 80 % der Teilnehmenden 2 bis 3 Tage in der Woche im Home-Office oder an anderen dritten Orten. Weitere 20 % arbeiten 1 bis 2 Tage pro Woche von zu Hause. Interessanterweise haben nur 0,06 % der Teilnehmenden – das sind nicht mal 100 der befragten 125.600 Mitarbeiter:innen keine Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Das Home-Office

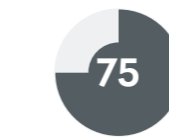
hat sich als feste Größe etabliert und ist gekommen, um zu bleiben. Die Abwesenheit von 2 bis 3 Tagen pro Woche beeinflusst das Betriebssystem Büro erheblich und fördert die Verbreitung von Sharing-Modellen. 4 von 10 Teilnehmenden arbeiten in Organisationen, in denen mindestens 80 % der Mitarbeiter:innen Sharing betreiben, und zwei Drittel sind in Betrieben, die eine Sharingrate von mindestens 50 % aufweisen. Sharing-Modelle haben sich somit etabliert und werden zunehmend akzeptiert

Die stille Revolution der leeren Büros

Sind Sie schon einmal durch ein leeres Büro gewandelt? Haben Sie die Stille erlebt, die an einem Freitag in vielen Unternehmen herrscht? Hat sich Ihr Kolleg:in schon einmal erschrocken, weil er dachte, er sei alleine im Büro? Viele kennen das. Nicht, weil dieses Erlebnis in ihrem Unternehmen nicht möglich ist, sondern weil leere Büros gemieden werden. Es entsteht ein „Herdentrieb ins Home Office“. Wer kann es ihnen verdenken? Nur wenige wollen wirklich alleine auf einer weiten Bürofläche sitzen. Unsere Umfrage

Durchschnittliche Belegung der Arbeitsplätze

%



Belegung der Arbeitsplätze an Tagen mit der höchsten Präsenz

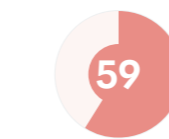


durchschnittliche Belegung der Arbeitsplätze

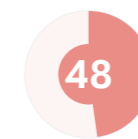


Belegung der Arbeitsplätze an Tagen mit der niedrigsten Präsenz

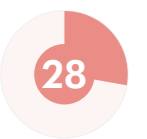
% Zahlen bereinigt mit \varnothing Sharing Faktor 0,79



Belegung der Arbeitsplätze an Tagen mit der höchsten Präsenz



durchschnittliche Belegung der Arbeitsplätze



Belegung der Arbeitsplätze an Tagen mit der niedrigsten Präsenz

zeigt, dass der größte Motivator für Mitarbeiter:innen, ins Büro zu kommen, das Zusammentreffen mit Kolleg:innen und Vorgesetzten ist.

Dieses Jahr haben wir erstmals gefragt, an welchen Tagen die Büros am stärksten und am schwächsten belegt sind, und die Ergebnisse sind erstaunlich. An den stärksten Tagen liegt der Belegungsgrad bei 75 % der Arbeitsplätze – das entspricht ziemlich genau der täglichen Situation vor Corona. Betrachtet man dies im Kontext der bereits umgesetzten Sharing-Quote von 0,8, ergibt sich jedoch ein deutlich niedrigerer Vergleichswert.

Die durchschnittliche Belegung über die Woche liegt mit 60 % sogar 20 % darunter. An den Tagen mit der niedrigsten Belegung sind nur 35 % der Arbeitsplätze besetzt. In 18 % der Unternehmen liegt die niedrigste Belegung sogar unter 20 %.

Noch gravierender ist dieser Wert, wenn zusätzlich berücksichtigt wird, dass die befragten Unternehmen bereits heute im Durchschnitt eine Sharing Quote von 0,8 umgesetzt haben, das heißt 8 Schreibtische für 10 Mitarbeiter:innen und somit sich die gefühlte Belegung gegenüber der tatsächlichen Anwesenheit um noch einmal 20 % verringert.

An welchen Tagen ist das Büro am Häufigsten und an welchen am Niedrigsten belegt?

Der Mittwoch ist, wie zu erwarten, der stärkste Tag. Aber auch der Dienstag zeigt erstaunlich hohe Präsenz. In 49 % der Unternehmen ist der Mittwoch der präsenzstärkste Tag, bei 40 % der Unternehmen ist dies der Dienstag.

Der Freitag ist in 96 % der Unternehmen der schwächste Tag. Insgesamt spiegeln die Präsenzzahlen die Home-Office-Gewohnheiten deutlich wider

und zeigen, wie stark sich die wöchentliche Nutzungsdauer der Büroräumlichkeiten reduziert hat.

Die stille Revolution der Arbeitswelt lässt sich an diesen Zahlen ablesen. Büros sind nicht mehr der zentrale Ort, an dem sich das Arbeitsleben abspielt. Stattdessen ist das Home Office zur neuen Normalität geworden. Dies führt zu einer veränderten Nutzung der Büroflächen und erfordert neue Strategien für Unternehmen.

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Büros sind nicht mehr das, was sie einmal waren. Doch diese Veränderungen bieten auch Chancen, die es zu nutzen gilt. Lassen Sie uns die Zukunft der Arbeit gemeinsam gestalten – flexibler, effizienter und nachhaltiger.



Natürlich Intelligent KI sorgt für mehr echte Begegnung am Arbeitsplatz

Bild: pexels.com © mareklevak

Josip Bajcer



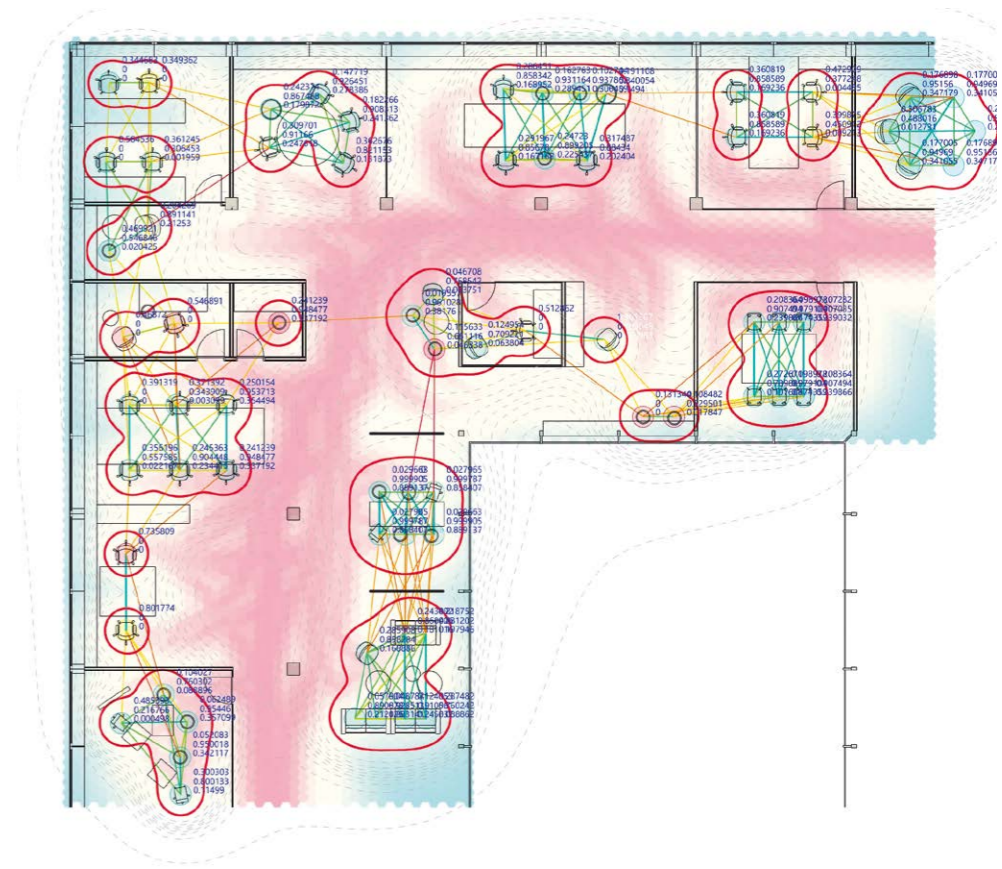
Im digitalen Zeitalter haben Arbeitsplatzreservierungssysteme, auch bekannt als Buchungstools, einen festen Platz im modernen Büroalltag gefunden. Diese Tools ermöglichen es Mitarbeiter:innen, ihren Arbeitsplatz für den Tag im Voraus auszuwählen. Eine aktuelle Umfrage zeigt, dass bereits 66 % der Unternehmen ein Modell nutzen, bei dem mehr als die Hälfte der Mitarbeiter:innen Arbeitsplätze in einem Sharing Modell teilen – und dieser Trend nimmt zu.

Ohne ein solches Buchungstool wäre eine umfassende und effiziente Nutzung der Arbeitsplätze kaum denkbar. Zwar lösen einfache Tools das Grundproblem der Platzzuweisung und ermöglichen eine schnelle Vorab-Reservierung, doch bleiben viele Potenziale ungenutzt. Eine der größten Herausforderungen besteht darin, Teams nah beieinander zu platzieren und gleichzeitig den Austausch zwischen unterschiedlichen Mitarbeiter:innen zu fördern.

Aktuell dominiert das starre Prinzip „First-Come-First-Serve“. Dies führt oft zu Frustration, wenn einige Mitarbeiter:innen regelmäßig benachteiligt werden. Die Folge: Unzufriedenheit und ein geringerer Anreiz, ins Büro zu kommen.

Die Zukunft liegt in intelligenteren Systemen. Diese sollten nicht nur die räumliche Struktur und Schreibtischpositionen berücksichtigen, sondern auch Lichtverhältnisse, Sichtbarkeit,

Grundriss-Analyse der Büroflächen nach technischen und sozialen Gesichtspunkten



Geräuschpegel, Nähe zu Teammitgliedern, abteilungsübergreifende Vernetzung und persönliche Vorlieben der Mitarbeiter:innen einbeziehen.

Ein innovativer Ansatz kehrt das Auswahlverfahren um: Anstatt Plätze nach dem „First-Come-First-Serve“-Prinzip zu vergeben, nutzt ein KI-System umfangreiche Daten über das Gebäude, die Teamstrukturen und persönliche Präferenzen. Das System ermittelt dann die optimale Verteilung der Mitarbeiter:innen für den jeweiligen

Arbeitstag. So sitzen Kolleg:innen zusammen und jeder Arbeitsplatz wird entsprechend der individuellen Vorlieben zugewiesen.

Zusätzlich erlaubt dieses System eine flexible Steuerung der Gebäudebelegung. Nur die tatsächlich benötigten Bereiche werden genutzt, was sowohl Kosten als auch Energie spart. Dieses adaptive Modell fördert den Austausch zwischen den Mitarbeiter:innen und verhindert, dass sich jemand in einem leeren Bürogebäude isoliert fühlt.

Insgesamt stellt dieses intelligente Buchungssystem eine wertvolle Ergänzung zu bestehenden Workplace-Sharing-Modellen dar. Es erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen, optimiert die Raumnutzung und senkt gleichzeitig Kosten und Energieverbrauch.

Von Gemeinschaft profitieren Zurück ins Büro

Jasmina Rotermund



In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt stark verändert. Die Digitalisierung ermöglicht es, von überall aus zu arbeiten, und viele Unternehmen haben Remote-Arbeit als Standardpraxis eingeführt. Doch trotz der Vorteile, die Remote-Arbeit bietet, sehnen sich viele Menschen nach der Gemeinschaft und den sozialen Interaktionen, die das Büroleben

schaft oft verloren. Viele Menschen vermissen jedoch die persönlichen Beziehungen und den informellen Austausch, den das Büroleben bietet. Trotz der Flexibilität, die Remote-Arbeit bietet, gibt es viele Gründe, warum Menschen wieder ins Büro zurückkehren möchten. Zum einen sehnen sie sich nach sozialer Interaktion und persönlichen Beziehungen, zum

Maßnahmen ergreifen, um das Büro attraktiver zu gestalten:

1. Schaffung einer ansprechenden Arbeitsumgebung: Ein modernes und gut ausgestattetes Büro kann dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter:innen wohl fühlen und gerne dort arbeiten. Dazu gehören beispielsweise ergonomische Arbeitsplätze, moderne Technologie und ansprechende Gemeinschaftsbereiche.

2. Förderung von Gemeinschaft und Zusammenarbeit: Unternehmen sollten Möglichkeiten schaffen, damit Mitarbeiter:innen sich kennenlernen und miteinander interagieren können. Dazu gehören regelmäßige Team-Events, gemeinsame Mittagessen oder informelle Treffen in den Gemeinschaftsbereichen.

3. Flexibilität und Work-Life-Balance: Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, gelegentlich remote zu arbeiten, können dazu beitragen, dass Mitarbeiter:innen die Vorteile des Bürolebens genießen, ohne auf die Flexibilität der Remote-Arbeit zu verzichten.

anderen nach Freiheit und Flexibilität. Der informelle Austausch mit Kolleg:innen kann kreative Ideen fördern und die Zusammenarbeit verbessern. Darüber hinaus bietet das Büro eine professionelle Arbeitsumgebung, die oft besser ausgestattet ist als das Homeoffice. Auch die klare Trennung von Arbeit und Freizeit kann dazu beitragen, Stress zu reduzieren und die Work-Life-Balance zu verbessern. Um Menschen wieder zurück ins Büro zu bringen, ist es wichtig, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu verstehen und entsprechend darauf einzugehen. Unternehmen können verschiedene

Hier entstanden Freundschaften, wurde Teamwork gefördert und Innovationen vorangetrieben.

bietet. In diesem Text untersuchen wir die Bedeutung von Gemeinschaft im Büro, wie man Menschen wieder zurück ins Büro bringt und welche Vorteile das hat.

Die Bedeutung von Gemeinschaft im Büro

Das Büro war lange Zeit nicht nur ein Ort, an dem gearbeitet wird, sondern auch ein Ort der sozialen Interaktion und Gemeinschaft. Hier entstanden Freundschaften, wurde Teamwork gefördert und Innovationen vorangetrieben. Doch mit dem Aufkommen der Remote-Arbeit ging diese Gemein-



Bild: shutterstock / © JLco Julia Amaral

4. Berücksichtigung individueller Bedürfnisse: Unternehmen sollten die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Mitarbeiter:innen ernst nehmen und individuelle Lösungen anbieten. Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Unterstützung bei der Pendelmöglichkeit.

Die Vorteile von Gemeinschaft im Büro

Die Förderung von Gemeinschaft im Büro hat viele Vorteile, sowohl für die Mitarbeiter:innen als auch für das Unternehmen:

1. Bessere Zusammenarbeit und Kommunikation:

Durch den persönlichen Austausch und die sozialen Interaktionen im Büro können Mitarbeiter:innen besser zusammenarbeiten und kommunizieren.

2. Höhere Mitarbeiterbindung: Mitarbeiter:innen, die sich mit ihren Kollegen und dem Unternehmen verbunden fühlen, sind motivierter und engagierter und bleiben dem Unternehmen länger treu.

3. Steigerung der Produktivität und Innovation: Die Zusammenarbeit und der informelle Austausch im Büro können kreative Ideen fördern und zur Innovation beitragen.

4. Verbesserung des Arbeitsklimas: Eine positive und unterstützende Arbeitsumgebung kann dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter:innen wohlfühlen und gerne zur Arbeit kommen.

Insgesamt zeigt sich, dass Gemeinschaft im Büro nicht nur ein Nice-to-have ist, sondern einen entscheidenden Beitrag zur Zufriedenheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeiter:innen leistet. Unternehmen, die die Bedeutung von Gemeinschaft im Büro erkennen und entsprechend darauf eingehen, können davon profitieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Potential für Flächenoptimierung

%

44

Unternehmen mit New Work brauchen im Mittel 44% weniger Platz

77

77% der Befragten sehen die Möglichkeit zur Flächenreduktion

58

bei 58% der Unternehmen sind Flächen frei geworden

New Work Trend Immobilien besser nutzen

Es ist eine Frage, die in einer Zeit des wandelnden Arbeitsumfelds und der stetig zunehmenden Verfügbarkeit von gebautem Raum von großer Bedeutung ist. Insbesondere im deutschsprachigen Raum stehen Unternehmen vor der Herausforderung, effizient mit ihren Büroflächen umzugehen. Während immer mehr Fläche pro Mitarbeiter:in zur Verfügung gestellt wird, vereinsamen viele dieser Flächen – ein Phänomen, das vor allem an Freitagen und Donnerstagen zu beobachten ist.

Es ist eine Tatsache, dass wir in den allermeisten Fällen viel mehr Platz haben, als wir tatsächlich für eine optimale Umgebung benötigen würden. Unsere Studie zeigt, dass der durchschnittliche Flächenverbrauch pro Mitarbeiter:in nicht sinkt, obwohl erfolgreiche Projekte bewiesen haben, dass weniger Fläche für wirklich attraktive Arbeitsumgebungen ausreicht. Viele Unternehmen erkennen noch nicht das Potenzial, das in der Umgestaltung von Büroflächen liegt. Dabei können durch eine Neugestaltung oft mehr als 30% der Fläche eingespart werden. Diese Einsparungen wirken sich nicht nur positiv auf die Mietkosten aus, sondern auch auf Betriebskosten wie Heizung, Kühlung und Reinigung. Darüber hinaus verbessert ungenutzter Raum die CO₂-Bilanz und senkt den Energieverbrauch.

Viele Unternehmen zögern, weil sie den Widerstand der Mitarbeiter:innen fürchten. Doch die Frage bleibt: Sind Mitarbeiter:innen bereit für diese Veränderungen? Die Zufriedenheit mit der Büroumgebung steigt nachweislich mit modernen Bürokonzepten, wie aus Umfragen hervorgeht. Sozialer Kontakt und die Möglichkeit zum Austausch sind wichtige Faktoren, die Mitarbeiter:innen dazu motivieren, häufiger ins Büro zu kommen. Eine Arbeitsumgebung, die den Bedürfnissen und Anforderungen moderner Arbeitsweisen entspricht, fördert nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen, sondern auch deren Produktivität und Innovationsfähigkeit. Nichts zu unternehmen, lässt also nicht nur Chancen liegen, sondern schwächt auch die Entwicklung des Unternehmens.

Praxisbeispiele zeigen, dass sich Anpassungsmaßnahmen oft bereits innerhalb weniger Jahre rentieren. Die Einsparungen an Miet- und Betriebskosten sowie die gesteigerte Produktivität und Innovation machen sich schnell bemerkbar. Dennoch wird das Potenzial zur Optimierung von Büroflächen noch nicht ausreichend genutzt. Dabei bietet eine effiziente Nutzung von Raum zahlreiche Vorteile, darunter CO₂-Einsparungen, Vermeidung von Flächenverschwendung, nachhaltige Kostensenkungen und eine verbesserte Büronutzung.

Wie sehen solche Projekte aus? Eine solche Veränderung muss maßgeschneidert für jedes Unternehmen konzipiert sein. Es kann sein, dass Bestandsgebäude adaptiert werden, oder einfach durch räumliche Verdichtung temporär Fläche eingespart oder mit anderen geteilt werden kann. Neubauten können vermieden und stattdessen der bestehende Standort nachhaltig saniert werden.

Eine Neugestaltung von Büroflächen ist somit nicht nur ökonomisch sinnvoll, sondern bringt auch ökologische und soziale Vorteile mit sich. Das Resultat ist eine bessere Zusammenarbeit der Mitarbeiter:innen, kürzere Wege, höherer sozialer Austausch und somit auch mehr Anwesenheit im Büro. Zahlreiche Studien belegen, dass der stärkste Motivator wieder ins Büro zu kommen, die anwesenden Kolleg:innen und Vorgesetzte sind.

Viele, aber längst noch nicht alle Unternehmen erkennen dieses Potenzial und passen die Gestaltung ihrer Büroumgebungen den Anforderungen der modernen Arbeitswelt an. Die Vorteile sind enorm, vor allem im Verhältnis zu einem vergleichsweise geringen Aufwand.

Sharing: akzeptiert, häufig umgesetzt, aber sind alle Potentiale erschlossen?

In unserer Untersuchung haben wir uns bemüht, einen tiefen Einblick in die neuen Arbeitswelten zu gewinnen. Eines der zentralen Konzepte in diesem Bereich ist das tätigkeitsbasierte Arbeiten, das bisher zwar nur geringfügig umgesetzt wurde, jedoch die Grundlage für flexible und agile Arbeitsmodelle darstellt. Dieses Bürokonzept bietet Mitarbeiter:innen neben herkömmlichen Arbeitsplätzen und Zimmern eine Vielzahl an Arbeitsmöglichkeiten und Modulen, die speziell für unterschiedliche Tätigkeiten zugeschnitten sind. Mitarbeiter:innen können zwischen Schreibtischen im engeren Sinn und Arbeitsflächen wählen, die für Zusammenarbeit und Interaktion konzipiert sind.

Trotz der begrenzten Umsetzung des tätigkeitsbasierten Arbeitens hat sich das Sharing-Modell in weiten Teilen durchgesetzt. Auch in Büros, die noch nicht nach diesem Konzept gestaltet sind, finden Sharing-Modelle Anwendung. Die spannende Frage hierbei ist: Wie wird das Sharing von den Mitarbeiter:innen angenommen? Unsere Erhebung zeigt, dass 59 % der Teilnehmenden positiv zu Sharing-Modellen

stehen, 8 % eine mittelmäßige Einstellung haben und nur ein knappes Drittel sich negativ zum Sharing äußert. Dies ist ein überraschend positives Ergebnis für das Sharing, besonders da das tätigkeitsbasierte Arbeiten, welches eine positive Resonanz unterstützen könnte, noch nicht weitreichend implementiert ist.

Darüber hinaus haben die Mitarbeiter:innen gelernt, gut mit den neuen Arbeitswelten umzugehen. Eine deutliche Mehrheit von 75 % der Teilnehmenden bewertet den Umgang mit neuen Arbeitswelten positiv. Bei den Führungskräften ist das Ergebnis sogar noch höher: 81 % der Führungskräfte wird bescheinigt, dass sie gut mit den neuen Bedingungen zurechtkommen. Dieser hohe Wert hat uns überrascht, da wir speziell aus den Führungsetagen vielerorts Vorbehalte und Zurückhaltung kennen.

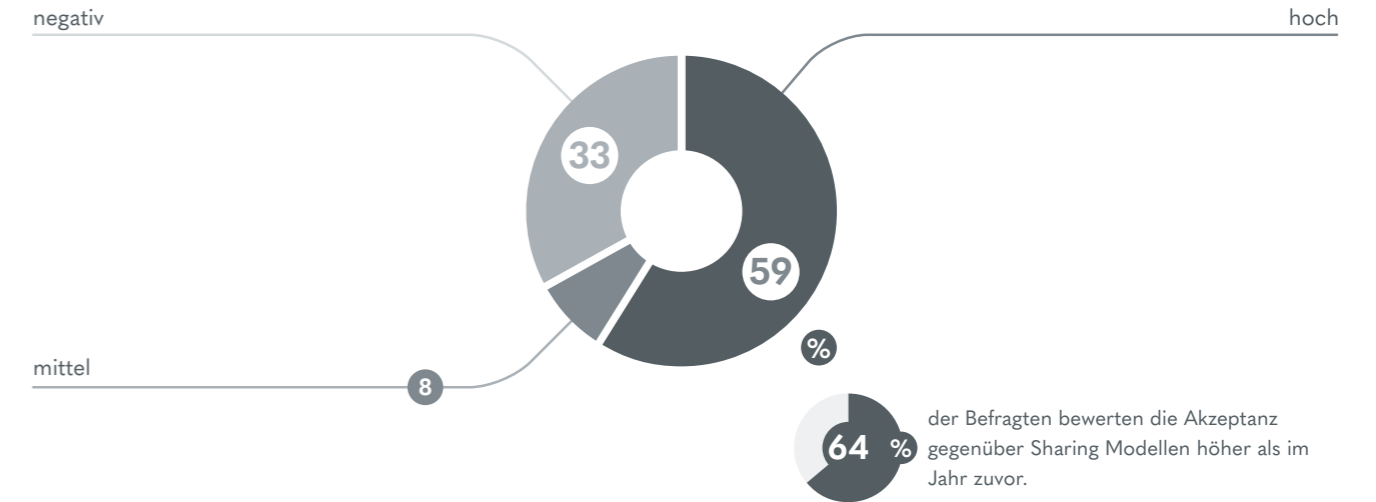
Die neuen Arbeitswelten erfordern eine Anpassungsfähigkeit, die nicht nur die physischen Räume umfasst, sondern auch eine Veränderung in der Unternehmenskultur und den Arbeitsweisen voraussetzt. Das Konzept des

tätigkeitsbasierten Arbeitens erlaubt eine hohe Flexibilität in der Arbeitsgestaltung und kann helfen, die Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu steigern. Es ist davon auszugehen, dass mit weiterer Verbreitung und tieferer Implementierung dieser Arbeitsmodelle auch die Akzeptanz und positive Bewertung weiter zunehmen wird.

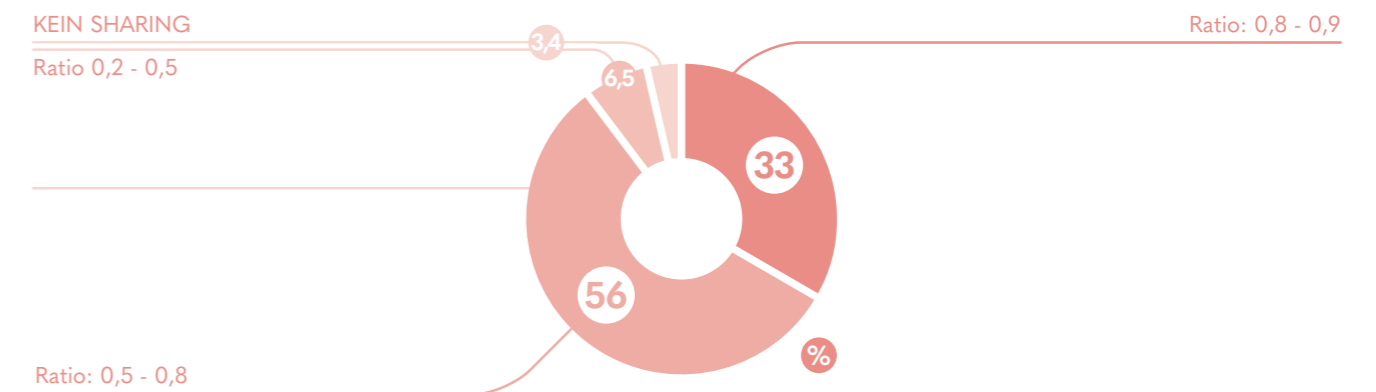
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die neuen Arbeitswelten eine komplexe Herausforderung darstellen, die eine umfassende strategische Planung und sensible Führung erfordern. Die positiven Rückmeldungen von Mitarbeiter:innen und Führungskräften deuten jedoch darauf hin, dass die Richtung stimmt. Diese Entwicklung bietet eine großartige Chance, die Arbeitswelt nicht nur effizienter und flexibler, sondern auch mitarbeiterfreundlicher zu gestalten. Zukünftig wird es darauf ankommen, diese Konzepte weiter zu verfeinern und an die sich wandelnden Bedürfnisse der globalen Arbeitsmarktdynamik anzupassen

Desk Sharing

I. Aktuelle Akzeptanz von Sharing Akzeptanz auf das eigene Unternehmen



II. Höhe der aktuellen Sharing Rate (Anteile nach Mitarbeiter:innen)



III. In welchem Ausmaß werden Sharing Modelle angeboten (Anteile nach Mitarbeiter:innen)

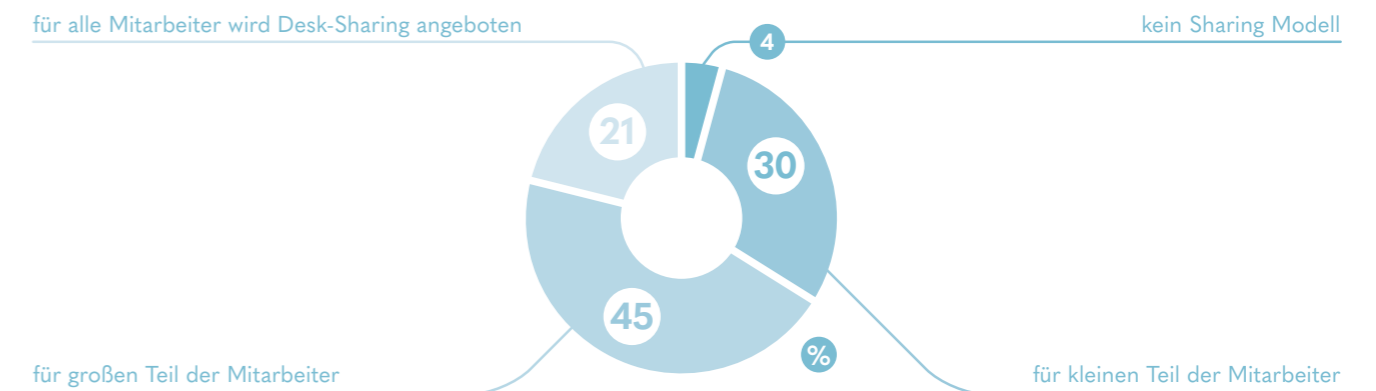




Bild:shutterstock.com © KOTOIMAGES

Gut unterwegs: Arbeitswelt im Alter

In Deutschland sind rund 45,4 Millionen Menschen erwerbstätig, in Österreich 4,4 Millionen, von denen jeweils ca. 52 % – in Büro-umgebungen arbeiten. Diese Zahlen legen den Grundstein für eine tiefere Betrachtung der Auswirkungen neuer Arbeitswelten auf den Arbeitsmarkt.

Arbeiten im Alter:

Die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer:innen in Österreich ist im internationalen Vergleich niedrig, mit nur 56 % der 55- bis 64-Jährigen, die noch im Erwerbsleben stehen. Zum

Vergleich: In Schweden sind es 77 %, in Dänemark 72 % und in Deutschland ebenfalls 72 %. Alle Länder stehen hier vor großen Herausforderungen, insbesondere angesichts einer steigenden Lebenserwartung, die dazu führt, dass Menschen ein knappes Drittel ihres Erwachsenenalters im Ruhestand verbringen. Die finanziellen Lasten für das Pensionssystem sind enorm und können in vielen Ländern nur noch durch hohe Subventionen gewährleistet werden. In diesem Kontext wurde die Frage gestellt, ob neue Arbeitswelten dazu beitragen können, dass

Menschen länger erwerbstätig bleiben. Eine ermutigende Mehrheit von 70 % sieht in modernen Arbeitsumgebungen eine Möglichkeit, die Erwerbsphase zu verlängern.

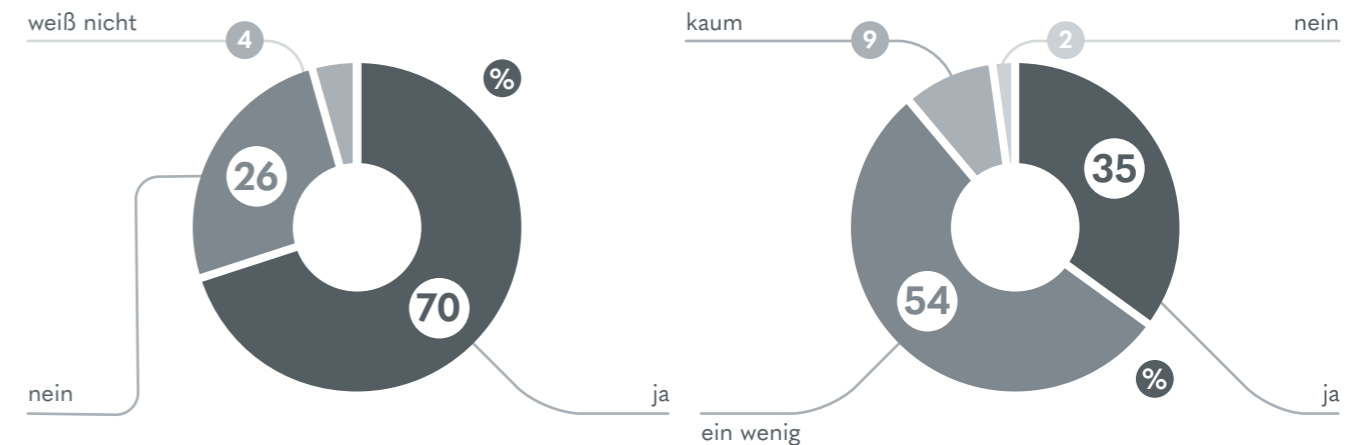
Generationenübergreifende Zusammenarbeit:

Es wird zunehmend wichtiger, dass unterschiedliche Generationen am Arbeitsplatz effektiv zusammenarbeiten. Junge Mitarbeiter:innen können von den Erfahrungen älterer Kolleg:innen erheblich profitieren. Eine Umfrage unter den Erwerbstätigen ergab, dass

Wissen sie über den Status ihrer älteren Mitarbeiter:innen in ihrem Unternehmen Bescheid?

I. Leistet die Arbeitswelt einen Beitrag, Mitarbeiter:innen länger im Erwerbsprozess zu halten?

II. Sind sie für generationsübergreifendes Arbeiten vorbereitet?



82 % der Befragten bewerten die Bereitschaft der älteren Arbeitnehmer:innen als flexibler und agiler: Alle sind flexibler und agiler geworden

89 % der Befragten glauben, dass neue Arbeitswelten die generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern können.

Produktivitätssteigerung:

Die Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten Jahren hatten laut 99 % der Befragten einen positiven Einfluss auf die Produktivität. Dies zeigt, dass trotz der Herausforderungen neue Arbeitsmodelle effizient umgesetzt werden können.

Teilzeitarbeit:

Österreich entwickelt sich zunehmend zu einem Land, in dem Teilzeitarbeit vorherrscht. Im letzten Jahr traten 140.000 neue Arbeitskräfte in den Markt ein, wovon 90.000 eine Teilzeitbeschäftigung wählten. Teilzeitmodelle, einschließlich der 4-Tage-Woche, gewinnen an Popularität, und politisch wird über eine weitere Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Die Meinungen

darüber, ob eine Reduzierung der Arbeitszeit durch Flexibilität, Agilität und gesteigerte Produktivität ausgeglichen werden kann, sind geteilt: Ein Drittel der Befragten glaubt an eine mögliche Kompensation, ein weiteres Drittel sieht nur eine geringfügige Kompensation, und das letzte Drittel steht dieser Idee skeptisch gegenüber.

Kultureller Zusammenhalt:

Ein weiterer Aspekt, der in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat, betrifft den kulturellen Zusammenhalt innerhalb von Organisationen. Die Frage, die uns in den letzten vier Jahren am häufigsten gestellt wurde, lautet: Was können wir tun, damit unsere Mitarbeiter:innen wieder ins Büro kommen? Diese Frage ist oft nicht einfach zu beantworten, da die Kultur einer Organisation die Grundlage dafür bildet, ob Menschen gerne und freiwillig ins Büro kommen. Zwar kann die Anwesenheit im Büro

verordnet werden, jedoch erscheint dies angesichts der Dynamiken am Arbeitsmarkt nicht zukunftstauglich. In unserer Umfrage haben wir auch die Entwicklung des kulturellen Zusammenhalts beleuchtet. 58 % der Teilnehmenden geben an, dass der Zusammenhalt in ihren Organisationen gewachsen ist. Trotz der Herausforderungen der letzten Jahre stellen sie also einen positiven Befund aus. Dieses Wachstum im kulturellen Zusammenhalt könnte ein entscheidender Faktor dafür sein, dass Mitarbeiter:innen sich wieder stärker mit dem physischen Arbeitsplatz verbunden fühlen und freiwillig ins Büro zurückkehren. Es zeigt sich, dass eine starke, positive Unternehmenskultur nicht nur die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter:innen erhöht, sondern auch eine wichtige Rolle bei der Gestaltung zukunftsfähiger Arbeitswelten spielt.



Bild: microsoft © podpera

New Work Grad besser vorbereitet und umgesetzt

Interessante Fragen ergeben sich aus der Verknüpfung von Daten. So wollten wir wissen, ob Organisationen, die einen hohen Grad an New Work praktizieren, in verschiedenen Kriterien leistungsfähiger sind als solche, die noch keinen hohen New Work Grad aufweisen. Die Ergebnisse haben uns überrascht: Unternehmen mit hohem New Work Grad zeichnen sich durch ein hohes Maß an Flexibilität und Agilität aus, ihre Produktivitätssteigerung ist signifikant höher, der kulturelle Zusammenhalt hat sich stärker entwickelt, sie setzen weit verbreitet Künstliche Intelligenz ein und sind in der generationsübergreifenden Zusammenarbeit deutlich effektiver als solche mit niedrigem New Work Grad.

Auch für Organisationen, die Sharing-Modelle praktizieren, zeigen sich ähnliche Muster, obwohl nicht alle Unternehmen, die Sharing betreiben, leistungsfähige Konzepte des tätigkeitsbasierten Arbeitens im Einsatz haben. Dennoch schneiden Unternehmen, die Sharing praktizieren, besser ab, wenn es um Flexibilität und Agilität, generationsübergreifendes Arbeiten, den Umgang mit der neuen Arbeitswelt und den kulturellen Zusammenhalt geht.

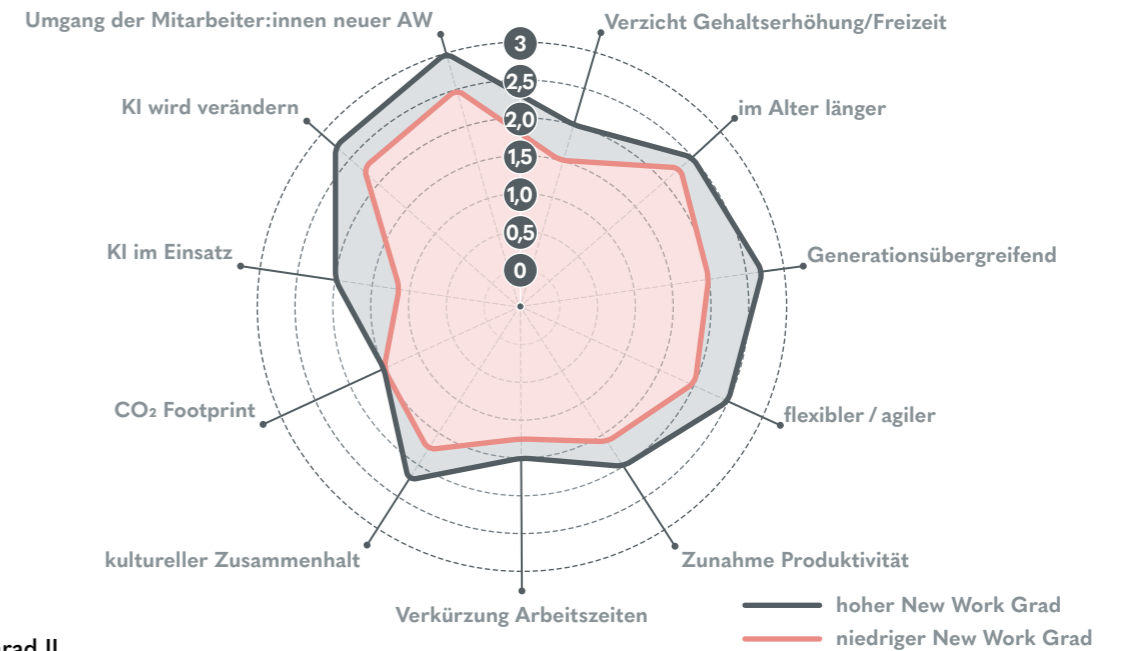
Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass New Work-Praktiken einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der organisatorischen Leistungsfähigkeit leisten können. Unternehmen, die moderne Arbeitskonzepte umfassend integrieren, profitieren nicht nur von

einer verbesserten Produktivität, sondern fördern auch ein inklusives und dynamisches Arbeitsumfeld, das verschiedene Generationen von Arbeitnehmern einbindet und nutzt.

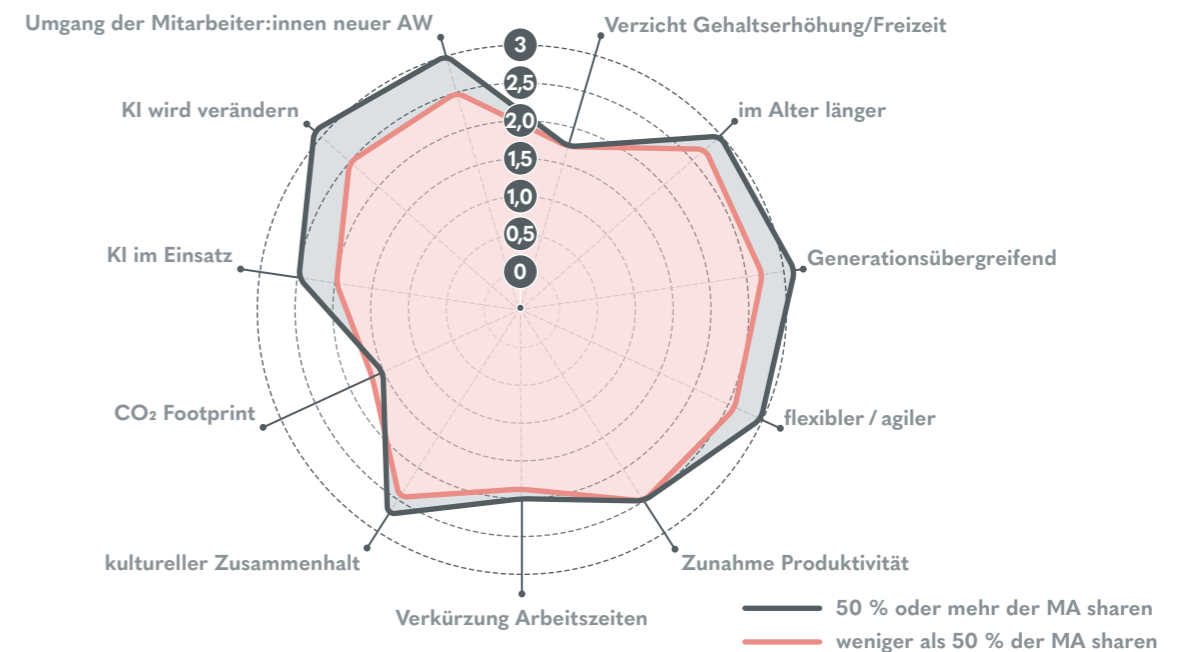
Die Daten zeigen, dass solche Organisationen besser auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt reagieren können. Sie sind nicht nur in der Lage, schnell auf Marktveränderungen zu reagieren, sondern fördern auch einen stärkeren innerbetrieblichen Zusammenhalt und eine hohe Mitarbeiterbindung durch eine Kultur, die auf Flexibilität, Innovation und gegenseitige Unterstützung setzt.

Darüber hinaus ermöglicht die Anwendung von Künstlicher Intelligenz in

New Work Grad I



New Work Grad II



Unternehmen mit hohem New Work Grad eine effizientere und effektivere Nutzung von Ressourcen, optimiert Arbeitsprozesse und unterstützt eine datengesteuerte Entscheidungsfindung. Dies führt zu einer höheren Wettbewerbsfähigkeit und besseren strategischen Positionierung am Markt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Unternehmen, die sich den

Prinzipien von New Work verschrieben haben, nicht nur hinsichtlich der technologischen Adoption und der Arbeitsorganisation führend sind, sondern auch in ihrer Fähigkeit, eine positive und produktive Arbeitskultur zu fördern. Dies alles spricht für die fortschreitende Relevanz von New Work in der Gestaltung moderner und leistungsfähiger Organisationen. Die

Befunde zeigen durchwegs positive Effekte neuer Arbeitsweisen, die in einem direkten Zusammenhang mit gesteigerter Agilität, Flexibilität und einem verbesserten kulturellen Zusammenhalt stehen

Nachhaltigkeit bei Büros

Eine Analyse

In den öffentlichen Diskussionen über Umwelt-, Sozial- und Governance-Strategien (ESG) für Immobilien rücken immer häufiger innovative Neubaukonzepte und aufwendige Refurbishments ins Rampenlicht. Insbesondere die EU-Taxonomie legt strenge Anforderungen fest, um Gebäude als nachhaltig einzustufen, was diesen Trend verstärkt hat. Doch während der Fokus oft auf der Reduzierung des Energiebedarfs liegt, werden die grauen Emissionen, die beim Bau und Abriss von Gebäuden entstehen, oft außer Acht gelassen.

CO₂-Einsparung: Ein neuer Ansatz

Eine vielversprechende Lösung besteht darin, das Ziel der Reduzierung des Energiebedarfs durch aktive CO₂-Einsparung zu ergänzen. Maßnahmen wie die Reduzierung des Energieverbrauchs, die Umstellung von Heizungssystemen auf erneuerbare Energieträger oder die Nutzung von grünem Strom aus PV-Dachanlagen wirken sich direkt auf den CO₂-Ausstoß aus. Dieser Ansatz ist entscheidend, um die langfristige Nachhaltigkeit von Büroimmobilien zu gewährleisten.

Graue Emissionen: Eine unterschätzte Herausforderung

Die grauen Emissionen, die im Lebenszyklus von Büroimmobilien entstehen, sind ein entscheidender Faktor. Bis zu

80 % der gesamten CO₂-Emissionen können auf diese zurückgeführt werden. Mit zunehmender Elektrifizierung der Wärmeenergie und der Dekarbonisierung des Stromsektors wird ihr Anteil weiter steigen. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, nicht nur den Betrieb, sondern auch den Bau und Abriss von Gebäuden nachhaltig zu gestalten.

Revitalisierung und energetische Sanierung: Schlüssel zur Nachhaltigkeit

Die Revitalisierung bestehender Gebäude und die energetische Sanierung gewinnen an Bedeutung. Sie bieten

Bis zu 80 % der gesamten CO₂-Emissionen können auf graue Emissionen zurückgeführt werden.

eine nachhaltige Alternative zum Neubau, indem sie Ressourcen schonen und den CO₂-Fußabdruck reduzieren. Durch Modernisierung und Anpassung können der Lebenszyklus von Gebäuden verlängert und ihre Energieeffizienz verbessert werden. Dies trägt nicht nur zur Kosteneinsparung bei, sondern reduziert auch den CO₂-Ausstoß erheblich.

Nachhaltige Baumaterialien: Richtungsweisende Entscheidungen

Die Wahl der Baumaterialien spielt eine entscheidende Rolle. Nachhaltige Materialien wie Holz können die CO₂-

Belastung im Bauprozess erheblich reduzieren. Holzbauweisen verursachen etwa 30 % weniger CO₂-Emissionen als herkömmliche Baumaterialien. Daher wird diese nachhaltige Bauweise zunehmend favorisiert, um die Umweltauswirkungen von Immobilienprojekten zu minimieren.

Mischnutzung von Gebäuden: Effiziente Ressourcennutzung

Die Mischnutzung von Gebäuden ist ein weiterer Ansatz, um die Nachhaltigkeit zu fördern. Durch die Kombination verschiedener Nutzungsarten können

Gebäude optimal ausgelastet und effizient genutzt werden. Die Koordination der Nutzungszeiten trägt dazu bei, die Ressourcennutzung zu optimieren und die Effizienz des Gebäudes zu steigern.

Insgesamt zeigt sich, dass Nachhaltigkeit bei Büroimmobilien nicht nur eine Frage des Betriebs, sondern auch des Baus und der Nutzung ist. Durch eine ganzheitliche Betrachtung und die Integration von innovativen Ansätzen können Büroimmobilien zu Vorzeigebauobjekten in Sachen Nachhaltigkeit werden.





Unsere Antworten auf Ihre Fragen

SIND DIE RAHMEN-BEDINGUNGEN FÜR REMOTE WORK AUSREICHEND?

Derzeit gibt es noch viele Lücken und auch einiges an Ungewissheit. Auf der einen Seite ist hier

natürlich der Gesetzgeber gefragt, zum anderen können Unternehmen hier eigene Kulturen entwickeln, die die eigene Identität stärken. Die Kommunikation in den Unternehmen funktioniert am besten über die Führungskräfte bis hin zum mittleren Management, hier wird vorgele

WIE KOMMEN WIEDER MEHR MITARBEITER:INNEN INS BÜRO?

Die Frage, die Unternehmen am meisten beschäftigt. Immer mehr klagen über die Nachteile, die

durch zu stark genutztes Home Office entstehen: fehlende Kommunikation, fehlende Identifikation und in der Folge mangelnde Innovation und Produktivitätsverluste.

Aber auch zu wenig Home Office Möglichkeit schadet dem Unternehmen, da die Mitarbeiterzufriedenheit sinkt. Die Umfrage zeigt, dass jene Unternehmen, die 2-3 Tage Home Office arbeiten und gleichzeitig eine bewusste Anreize zur Anwesenheit über Führungskräfte haben, die höchste Kombination aus Zufriedenheit und Produktivität haben. Es ist die Kultur und die Community, die zählt.

WIE BEKOMMEN WIR MEHR JUNGE MITARBEITER:INNEN, WIE FÜHLEN SICH DIE ÄLTEREN WOHL?

Junge Mitarbeiter:innen sind oft in einem Zwiespalt, der älteren Menschen befremdlich vorkommt:

Einerseits große Freiheiten und andererseits die Erwartung von klaren, eindeutigen Strukturen, in denen sie sich leicht orientieren können.

Hier hilft eine gute Bürokultur. Austausch, Kooperation und eine klare Office Policy müssen aber sein.

WIE VIEL SHARING IST ALLGEMEIN ÜBLICH?

Über 50 % der Teilnehmer:innen dieser Umfrage „sharen“ zwischen 0,5 und 0,7 – das bedeutet zwischen 5 und 7 Schreibtischen pro Mitarbeiter:innen.

WIE GROSS IST DER FLÄCHENBEDARF PRO MITARBEITER:IN?

In dieser Umfrage liegt der Median der Fläche bei 17,6m² Mietfläche. Die Bandbreite der

Angaben ist jedoch sehr groß und schwankt zwischen 5,4m² und 48m² pro Mitarbeiter:in. Unternehmen mit einem Sharing System und einem hohen New Work Grad liegen im Mittel 44 % unter dem Durchschnitt jener Unternehmen, die konventionell arbeiten.

WIE SCHAFFEN WIR EINE GUTE COMMUNITY IM BÜRO?

Communités zu schaffen ist kein Sprint, sondern ein Dauerlauf. Es geht einerseits darum, im

Alltag die Möglichkeiten für eine Gemeinschaft räumlich zu schaffen, andererseits auch diese Räumlichkeiten sinnvoll zu bespielen: Es bedarf einer eindeutigen Office Policy, die einen organisatorischen Rahmen im Team schafft, aber – und das ist noch viel wichtiger, Ort und Gelegenheiten zu schaffen, bei denen die Gemeinschaft zusammenkommt und sich findet. In größeren Unternehmen wird dies aktiv durch Community Manager gewährleistet, aber auch externe Coaches können hier helfen, die richtige Stimmung mit den richtigen Maßnahmen zu schaffen.

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.

Microsoft Work Trend Index

KI wird den Arbeitsplatz verändern. Spannende Untersuchungen zum Thema, durchgeführt von Microsoft.
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index>



Gallup Workplace

2024 müssen Unternehmen das Verhältnis zu ihren Mitarbeiter:innen überdenken. Studie des Gallup Instituts.
<https://www.gallup.com/workplace/547283/workplace-trends-leaders-watch-2024.aspx>



PWC New Work Austria

Studie zu Arbeitszeitmodellen vom Beratungsunternehmen PWC.
<https://www.pwc.at/de/presse/2024/studie-new-work-in-oesterreich.html>



Continental Home Office Survey

„Home Office, oder ich kündige.“ – Vielbeachtete Studie im Auftrag des deutschen Automobilzulieferers Continental zur Transformation von Arbeitswelten.
<https://www.continental.com/de/presse/studien-publikationen/sonstige-publikationen/umfrage-homeoffice/>



World Economic Forum

Technologie verändert die Arbeitswelt, Unternehmen müssen in Menschen investieren. Bericht des World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/agenda/2024/02/work-and-workplace-trends-to-watch-2024/>



Vitra

Raphael Gielgen, „Future of Work Trendscout“ des Möbelherstellers Vitra beschreibt in einem Interview das Spannungsfeld zwischen Architektur und Arbeitsform der Zukunft.
<https://www.vitra.com/de-at/magazine/details/the-individual-desk-is-a-dying-breed>



New Work Strategie Wir haben vorgearbeitet

Wir stehen in und vor herausfordernden Zeiten. Aktuell sollten von 100 Büros an die 90 auf neue Bedingungen, verändertes Arbeitsverhalten und New Work Erfordernisse angepasst werden. Tatsächlich sind es gefühlt jedoch nur etwa 10 Projekte, die auf 100 Aufgabenstellungen kommen. Ein riesiger Rückstau baut sich auf, und wir verstehen, dass Unternehmen sich aktuell mit anderen Herausforderungen beschäftigen müssen.

Doch wir haben vorgearbeitet! Unsere Kernkompetenz liegt in der Entwicklung von New Work Strategien. In den letzten Jahren haben wir etwa 300 solcher Strategien für unterschiedlichste Organisationen erarbeitet und verfügen dadurch über eine umfangreiche Datenbasis.

Zudem haben wir effiziente Tools und Methoden entwickelt, um unseren Klienten dabei zu helfen, schnell und effizient New Work Strategien zu ent-

wickeln. Mit wenig Zeitaufwand und geringem Ressourceneinsatz garantieren wir dennoch qualitätsgesicherte Ergebnisse. Sind Sie bereit, Ihre Arbeitsumgebung den neuen Herausforderungen anzupassen? Melden Sie sich bei uns und nutzen Sie unsere Expertise, um Ihre Organisation zukunftsfähig zu gestalten.

Bild: shutterstock / © Anton Vierietin

Ihre Ansprechpartner



ARCHITEKTUR UND UMBAU
Oliver Bertram, CEO



**FACILITY CONSULTING
IMMOBILIENSUCHE
AUSWAHL**
Philipp Sonnweber



DESIGN
Nicole Zimmermann



**RELOCATION
MANAGEMENT**
Johanna Sonnweber



NACHHALTIGKEIT
Monika Grodecka



**PROJEKT
MANAGEMENT**
Vincent Prenner



IMMOBILIENSTRATEGIE
Andreas Gnesda, CEO



**BARRIEREFREIHEIT,
BRANDING UND
LEITSYSTEME**
Wolfgang Hitzinger



**SALES,
CUSTOMER RELATIONS
UND MARKETING**
Jasmina Rotermund



CHANGE UND KULTUR
Stefanie Mittelbach

Sie erreichen uns unter: office@teamgnesda.com



teamgnesda

teamgnesda, interdisziplinäre Gesellschaft mit ZT
für Architektur und Unternehmensberatung
Lehargasse 11
1060 Wien

Umfragepartner Deutschland:

pro m2 GmbH
Industriestraße 45-49
40227 Düsseldorf

teamgnesda

pro m²