

5  
Jahre-Edition

teamgnesda

# OFFICE REPORT 2025

• **The Art of Working**

Arbeitsräume als Ausdruck von  
Kultur und Strategie

**Impressum:**

Unternehmensumfrage 03-05 / 2025 durchgeführt von:  
teamgnesda, interdisziplinäre Gesellschaft mit ZT für Architektur und  
Unternehmensberatung, Lehargasse 11, 1060 Wien  
Umfragepartner: pro m<sup>2</sup> GmbH, Vitra International AG

Für den Inhalt verantwortlich: Andreas Gnesda und Oliver Bertram  
Satz, Layout, Design und Infografik: Wolfgang Hitzinger,  
office@teamgnesda.com, teamgnesda.com  
© teamgnesda 2025




# OFFICE REPORT 2025

•

## **The Art of Working**

Arbeitsräume als Ausdruck von  
Kultur und Strategie

The Art of Working – Arbeitsräume als Ausdruck von Kultur und Strategie, Flächenbedarf und -verbrauch,  
New Work Score NWS – Kennwert für die Reife moderner Arbeitswelten, KI im Büro,  
Präsenzen und Home Office, Community und Bedürfnisorientiertes Arbeiten



„Wo die Technik an ihre Grenzen stößt,  
beginnt die Kunst.“

„Fortschritt ist der Sieg der  
Hoffnung über die Angst“

## Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen den fünften und bislang umfangreichsten Office Report zu präsentieren. In den vergangenen fünf Jahren hat sich der Report als verlässlicher Seismograf für Veränderungen im Bürosegment etabliert. Als führende Erhebung zu Arbeitsplatzkonzepten, Arbeitswelten und Büroimmobilien liefert er fundierte Einblicke in das, was Organisationen bewegt und wie sie sich bewegen. Die Ergebnisse bieten Orientierung in einem Umfeld, das geprägt ist von Flexibilität, hybriden Strukturen und der Suche nach dem richtigen Maß an Fläche, Kultur und Funktion.

Der Office Report versteht sich dabei nicht als Momentaufnahme, sondern als strategisches Werkzeug: Er macht Entwicklungen sichtbar, schafft Vergleichbarkeit und unterstützt dabei, bessere Entscheidungen zu treffen – für die Räume und die Menschen, die darin arbeiten.

Auch in diesem Jahr konnten wir auf starke Partnerschaften zählen: VITRA und pro m<sup>2</sup> haben uns bei der thematischen Ausrichtung, der Formulierung der Fragen und der Verbreitung der Umfrage unterstützt. Dank dieser Zusammenarbeit konnte die Reichweite erneut deutlich erhöht werden. Unser besonderer Dank gilt jedoch den Unternehmen, die sich die Zeit genommen haben, an der Umfrage teilzunehmen. Ohne ihre Offenheit und ihr Vertrauen wäre dieser Report nicht das, was er heute ist: eine wertvolle Grundlage für Dialog, Reflexion und Weiterentwicklung.

Mit besten Grüßen

**Oliver Bertram & Andreas Gnesda**  
CEOs teamgnesda

# The Art of Working

## Arbeitsräume als Ausdruck von Kultur und Strategie

Oliver Bertram

Arbeit war einmal einfach. Man ging hin, tat etwas, ging wieder heim. Das war's. Heute? Arbeiten ist längst kein linearer Prozess mehr: es ist ein vielschichtiges Zusammenspiel aus Zeit, Raum, Sinn und Kontext. Homeoffice, Teilzeitmodelle, hybride Teams. Die alten Koordinaten haben sich verschoben. Wer Arbeit verstehen will, muss sie heute ganzheitlich betrachten und gestalten. In einer der ersten Redaktionssitzungen zum diesjährigen Office Report fiel ein Satz, der hängen blieb:

*„Alle Anforderungen an einen Arbeitsplatz heute erfolgreich zu managen, ist eine Kunst für sich.“*

Kunst? Ein großes Wort. Vielleicht zu groß. Oder doch genau richtig? Denn wenn wir ehrlich sind: Was heute unter dem Begriff „Arbeit“ verstanden wird, ist nicht nur eine technische oder organisatorische Herausforderung. Es geht um weit mehr – um Kultur, Haltung, Gestaltung, um das richtige Maß, um Ambiguitäten auszuhalten, Räume zu schaffen, die verbinden statt trennen, um Prozesse, die Sinn stiften und keine Energie rauben. Das ist mehr als Organisation. Es ist Gestaltung mit Anspruch oder anders gesagt: eine Kunst.

### **Kultur – das unsichtbare Fundament**

In jeder Organisation wirkt ein unsichtbares Betriebssystem: die Kultur. Wie kommunizieren wir miteinander? Wie treffen wir Entscheidungen? Wie gehen wir mit Fehlern um? Diese Fragen sind nicht trivial. Sie entscheiden darüber,

ob ein Team kollaboriert oder konkurriert, ob ein Arbeitsplatz inspiriert oder blockiert. Kultur ist nicht das, was auf Postern steht. Sie zeigt sich in Meetings – besonders dann, wenn niemand zusieht.

### **Ästhetik – Räume, die wirken**

Der Arbeitsplatz ist mehr als Quadratmeter und Ausstattung. Er ist Bühne, Resonanzraum, Einladung zum Denken. Gutes Design ist keine Frage des Geschmacks, sondern der Wirkung. Licht, Akustik und Farben beeinflussen unsere Aufmerksamkeit, unsere Haltung und unser Miteinander. Ein durchdachter Raum wirkt nicht laut, aber er wirkt lange.

### **Geschick – die leisen Fähigkeiten**

Soft Skills nennt man sie gern. Als wären sie weich, nebensächlich, nice to have. In Wahrheit sind sie der harte Kern erfolgreicher Zusammenarbeit. Kommunikation, Empathie, Konfliktfähigkeit: Wer sie beherrscht, schafft Vertrauen. Und Vertrauen ist die Währung moderner Organisationen. Führung ist dann die Königsdisziplin dieser Kunst – inspirierend, nicht instruktiv. Fördernd, nicht kontrollierend.

### **Komplexität – die Schönheit des Vielschichtigen**

Arbeit ist kein Algorithmus. Sie ist ein lebendiger Prozess. Zielorientiert, aber nicht eindimensional. Gute Arbeit misst sich nicht nur am Ergebnis, sondern auch am Wie. Am Weg dahin. An der Qualität der Interaktion und an der Nachhaltigkeit von Lösungen.



Man könnte sagen: Die wirklich guten Teams sind keine Maschinen. Sie sind Ensembles.

### **Schönheit im Banalen**

Auch Routine hat ihren Reiz. Wer je erlebt hat, wie ein gut eingespieltes Team ein Problem löst, weiß: Effizienz kann schön sein. Klarheit kann berühren. Der berühmte Flow-Zustand – dieses vollständige Aufgehen in der Aufgabe – ist kein Zufall. Er ist das Ergebnis von Gestaltung, Haltung und Können. Arbeit, richtig verstanden, ist nie nur Mittel zum Zweck. Sie kann Bedeutung schaffen. Und manchmal: Erfüllung.

### **Fazit: Die Kunst, Arbeit zu gestalten**

The Art of Work ist kein romantischer Begriff. Es ist eine präzise Beschreibung dessen, was Arbeit heute bedeutet: ein komplexer, kreativer, kultureller Prozess. Wer ihn beherrscht, schafft mehr als Produktivität. Er schafft Resonanz. Die Zukunft der Arbeit ist nicht funktional. Sie ist gestaltbar. Und genau darin liegt ihre Schönheit.

**Oliver Bertram**  
CEO teamgnesda



## Architektur der Wirksamkeit Wie Arbeitswelten Performance fördern

Andreas Gnesda

Was treibt Menschen an, ihre Arbeitswelt neu zu denken? Was lässt sie Mauern einreißen, Hierarchien auflösen und Routinen hinterfragen?

Ist es bloß der technologische Wandel, der Organisationen zwingt, sich neu zu sortieren – oder ist es ein tieferer Ruf nach Sinn, nach Teilhabe, nach einer anderen Form von Arbeit, die nicht mehr nur Erwerb, sondern Ausdruck des eigenen Selbst ist? Der fünfte Office Report von teamgnesda

liegt vor – nicht als neutrale Marktstudie, sondern als Spiegel der gesellschaftlichen und kulturellen Sehnsucht nach einer besseren Arbeitswelt. Er ist ein Kompass, der den Kurs vieler Organisationen in einer Zeit anzeigt, in der es kein einfaches Zurück mehr gibt. Und er ist ein Ausdruck des Willens, Klarheit in Entwicklungen zu bringen, die allzu oft im diffusen Nebel von Schlagworten wie „New Work“ verschwimmen. Dass wir die Zahl der teilnehmenden Unternehmen erneut deutlich

steigern konnten, ist für uns nicht nur ein statistischer Erfolg, sondern ein Zeichen wachsender Relevanz: Die Organisationen, die uns diesmal ihre Antworten anvertraut haben, stehen für mehr als 200.000 Mitarbeitende. Ein eindrucksvolles Zeugnis dafür, dass Fragen wie „Wie wollen wir arbeiten?“ nicht mehr nur in Thinktanks und Innovationsabteilungen diskutiert werden, sondern in den Zentren wirtschaftlicher Wirklichkeit angekommen sind.

**Die Landkarte des Neuen Arbeitens**  
Ein besonderer Fokus des diesjährigen Reports liegt auf dem „New Work Score“ – also dem Ausmaß, in dem Prinzipien der neuen Arbeitswelt bereits in den Organisationen verankert sind. Dabei zeigt sich ein heterogenes Bild. Es gibt Unternehmen, die agile Teams, flexible Arbeitszeiten, flache Hierarchien und eine sinnorientierte Kultur nicht nur postulieren, sondern leben. Andere befinden sich auf dem Weg dorthin – tastend, abwägend, zögerlich vielleicht, aber nicht weniger ernsthaft.

Warum das wichtig ist? Weil unsere Analysen zeigen, dass ein hoher New Work Score nicht nur ein Zeichen kultureller Reife ist, sondern auch mit messbaren Vorteilen korreliert: Organisationen, die im Sinne von New Work handeln, sind produktiver, anpassungsfähiger und kooperationsfähiger – auch über Generationen hinweg. Sie schaffen Räume, in denen Sinnfragen nicht als Luxus gelten, sondern als Fundament für Leistung.

**Die alte Frage nach dem Erfolg**  
Doch stellt sich, wie so oft, die klassische Frage: Ist das Kausalität oder lediglich Korrelation? Sind Organisationen erfolgreicher, weil sie New Work leben – oder leben sie New Work, weil sie erfolgreich genug sind, es sich leisten zu können? Wie bei vielen Phänomenen, die im Zwischenraum von Struktur und Geist wirken, lässt sich dies nicht abschließend beantworten.

Doch wie so oft ist es der Trend, der zählt. Und dieser zeigt klar: Dort, wo Mitarbeitende mitgestalten, Verantwortung übernehmen, wachsen auch Innovationskraft und Resilienz. Die alte Trennung zwischen „hart“ und „weich“ in der Unternehmensführung verliert im gelebten New Work Modell zunehmend an Bedeutung.

**Vernetzte Zukünfte: Nachhaltigkeit, KI und Sinn**  
Neu in diesem Jahr ist auch die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Nachhaltigkeit, Künstlicher Intelligenz und New Work. Auf den ersten Blick drei getrennte Themenfelder – doch bei näherem Hinsehen zeigen sich erstaunliche Wechselwirkungen. Organisationen, die New Work ernst nehmen, zeigen nicht nur eine größere Offenheit gegenüber KI, sondern integrieren sie reflektierter – oft mit einem stärkeren Fokus auf ethische Fragen.

Gleichzeitig engagieren sie sich überdurchschnittlich im Bereich Nachhaltigkeit – nicht nur in PR-Statements, sondern durch konkrete Strukturen und Ziele. Der gemeinsame Nenner

scheint eine Haltung zu sein: das Unternehmen als lernendes, verantwortungsbewusstes und zukunftsfähiges System.

**Der New Work Score: Eine neue Bezugsgröße**  
Erstmals präsentieren wir mit diesem Report den New Work Score. Er zeigt, wo Ihre Organisation im Vergleich zum Branchendurchschnitt steht. Er ist kein Rating und keine Schulnote, sondern ein Instrument zur Standortbestimmung – eine Einladung zur Reflexion und Weiterentwicklung. Dieser Index ist mehr als eine Zahl. Er spiegelt Haltung, Prozesse und Kultur. Und er kann Ausgangspunkt sein für vertiefende Gespräche, Workshops und Analysen – um gemeinsam mit Ihnen herauszufinden, was Ihr „Next Level“ sein kann.

**Und nun?**  
Was bleibt nach der Lektüre dieses Reports? Vielleicht die Erkenntnis, dass New Work kein Modetrend ist, sondern ein kulturelles Projekt – eines, das uns alle betrifft. Und vielleicht auch der Wunsch, dieses Projekt nicht nur zu beobachten, sondern aktiv mitzugestalten. Wir sind gespannt auf Ihre Perspektiven, Ihre Fragen, Ihre Erfahrungen. Denn wenn dieser Report eines sein soll, dann ein Anfang: für Gespräche, für gemeinsames Lernen – und für das Vertrauen, dass Zukunft gestaltbar ist.

Ihr  
**Andreas Gnesda**  
CEO teamgnesda

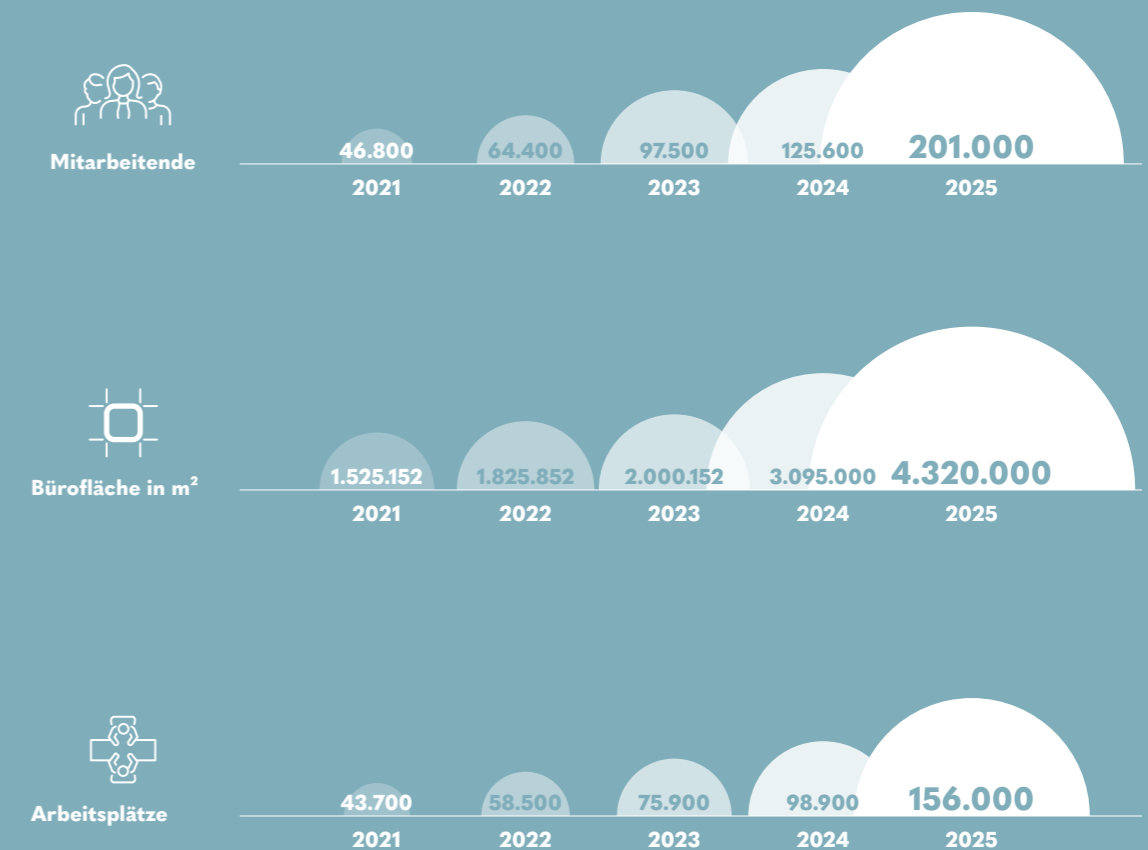
## Unsere Umfrage 2025: So haben wir befragt

Die Partner-Umfrage 2025 hat neue Maßstäbe gesetzt – und das im Wortsinn. Was als gezielte Befragung begann, hat sich zur wohl umfassendsten Erhebung ihrer Art im deutschsprachigen Raum entwickelt. Mit an Bord: CEOs, Geschäftsleitungen, Immobilien- und Facilitymanagement-Verantwortliche – Menschen, die Entscheidungen für Flächen, Teams und ganze Organisationen treffen.

In Zahlen ausgedrückt: Die befragten Führungskräfte vertreten gemeinsam über 201.000 Mitarbeitende, verwalten 156.000 Arbeitsplätze und damit eine Gesamtfläche von beeindruckenden 4,32 Millionen Quadratmetern Bruttogeschossfläche. Eine Zahl, die nicht nur sachlich beeindruckt, sondern auch in Relation gesetzt werden kann. Es entspricht rund 40 % der gesamten Bürofläche Wiens und damit sogar mehr als der Hälfte der professionell genutzten Flächen der Stadt. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das ein Plus von 40 %. Und es ist mehr als ein Ausreißer nach oben: Zum fünften Mal in Folge wächst die Teilnahme an der Umfrage – fünf Ausgaben, fünf Jahrgänge, fünf Mal Zuwachs.

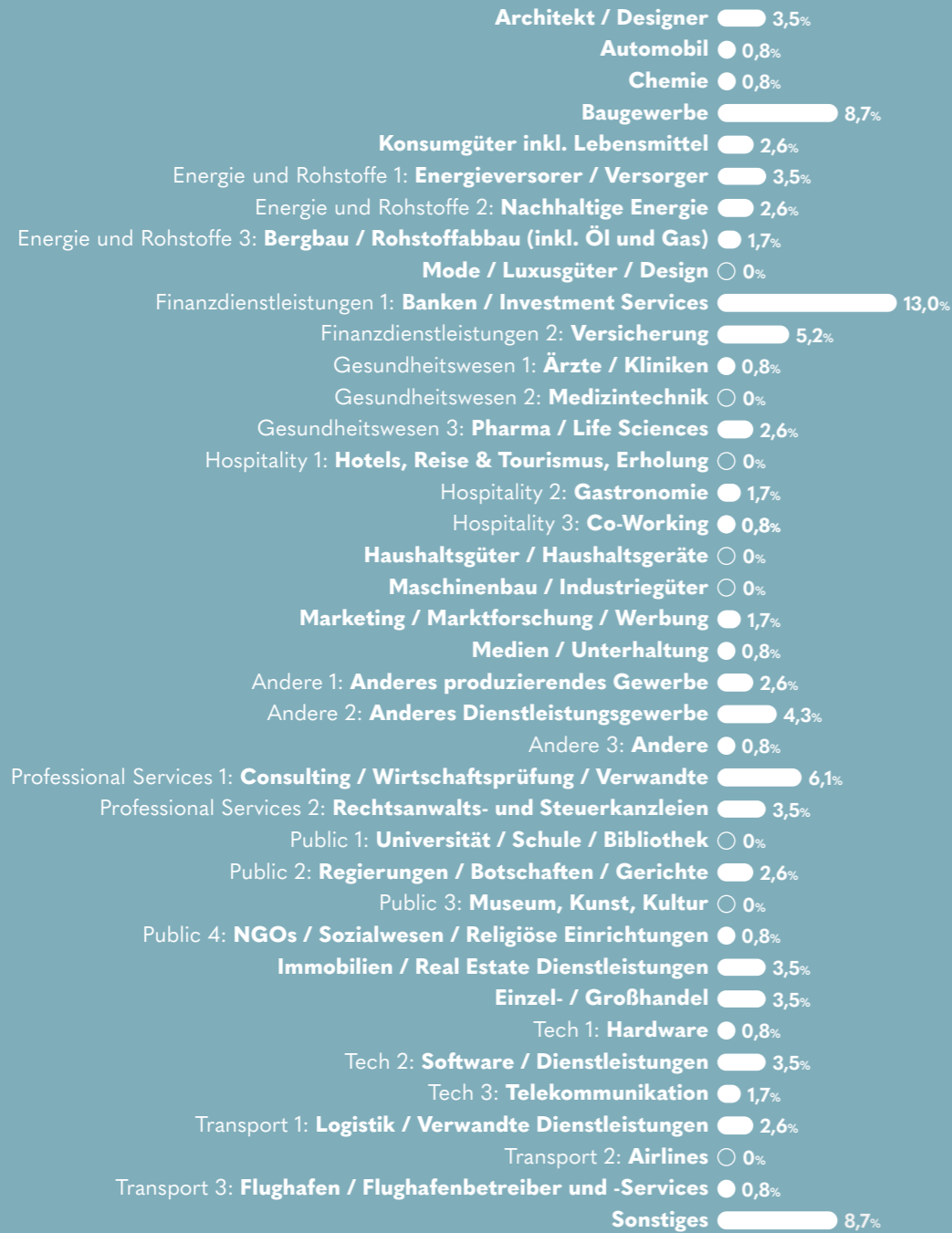
Ein kontinuierliches Wachstum, das zeigt: Die Relevanz des Themas steigt. Und mit ihr das Interesse, das eigene Handeln datenbasiert zu reflektieren.

### Entwicklung der Eckdaten der befragten Unternehmen



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

# Branchenverteilung: Befragte Unternehmen



Jahr	2021	2022	2023	2024	2025
Mitarbeiter:innen	46.800	64.400	97.500	125.600	201.000



## Office Report: fünf Ausgaben, fünf Jahrgänge, fünf Mal Zuwachs

**Repräsentativ. Relevanzstark. Richtungweisend.** Dass Entscheidungstragende in dieser Breite und Tiefe teilgenommen haben, ist mehr als ein Erfolg. Es ist ein Signal dafür, dass Immobilien- und Facilitymanagement heute mehr ist als Fläche und Technik. Es ist Teil der strategischen DNA moderner Unternehmen. Und wer hier mitreden will, braucht Daten – gute Daten.

Was die Partner-Umfrage liefert, ist kein Stimmungsbild – es ist ein Stimmungsatlas. Die Antworten geben tiefe Einblicke in die Strategien großer Organisationen: in ihre Flächennutzung, ihre Arbeitsplatzkonzepte, ihre Homeoffice-Regelungen. Und sie zeigen: Arbeit verändert sich. Schnell. Und grundlegend.

teamgnesda **vitra.** pro m<sup>2</sup>

## **vitra pro m<sup>2</sup> teamgnesda:** eine Partnerschaft mit Wirkung

Sie lesen die fünfte, bisher umfassendste, präziseste und aussagekräftigste Ausgabe des Office Reports. Ein Meilenstein, der nicht nur für uns, sondern für die gesamte Arbeitswelt von Bedeutung ist.

Unser Wachstum der letzten Jahre über Österreich hinaus hatte viele Gründe. Einer davon war entscheidend: starke Partner, die unsere Umfrage mitgetragen, verbreitet und damit maßgeblich zur Aussagekraft der Ergebnisse beigetragen haben. 2024 begann diese Entwicklung mit pro m<sup>2</sup> aus Düsseldorf und fand 2025 mit Vitra eine konsequente Weiterentwicklung. Die Zusammenarbeit

mit Vitra war von Anfang an geprägt von Vertrauen, Klarheit und einer gemeinsamen Haltung. Denn uns verbindet ein Ziel: Arbeitswelten zu gestalten, die Menschen in den Mittelpunkt stellen. Orte, die nicht nur funktional sind, sondern das tägliche Arbeiten besser, gesünder und menschlicher machen. Was dabei entsteht, wenn Expertise auf Überzeugung trifft, sehen Sie in diesem Report.

Und wir sind überzeugt:  
Das ist erst der Anfang.



# New Work Score

## Was ist die Auswirkung von New Work?

Was ist New Work? Und vor allem: Wie viel davon leben wir tatsächlich? Zwei Fragen, die nicht nur Organisationen beschäftigen, sondern auch uns. Denn wenn alles als New Work gilt – Homeoffice, Tischfußball-Tisch, Purpose, Remote Work, Vertrauen statt Kontrolle – dann verliert sich der Begriff in Beliebigkeit.

Deshalb haben wir uns gefragt: Kann man New Work messen? Und wenn ja, wie? Die Antwort war nicht sofort klar. Sie brauchte viele Gespräche, Whiteboards voller Post-its und viele verworfene Hypothesen. Aber irgendwann stand sie da wie eine Idee, die sich nicht mehr verdrängen ließ: Wir brauchen einen Score. Einen New Work Score (NWS).

### Die Idee hinter dem NWS

Warum ein Score? Weil wir versuchen wollten, das greifbar zu machen, was oft im Ungefähren bleibt. Für manche ist New Work eine Haltung, für andere eine Infrastruktur oder ein Kulturprojekt. Wir wollten Zahlen statt Bauchgefühle. Ein Raster, das nicht vereinheitlicht, aber vergleichbar macht. Denn: Der Grad an New Work in einer Organisation ist nicht objektiv messbar. Er ist ein subjektives Erleben aus den Perspektiven von Mitarbeitenden, Führung, HR oder Facility Management. Genau deshalb braucht es ein Instrument, das Orientierung bietet.

### Was misst der NWS?

Im Zentrum steht, was wir am besten kennen: der Workspace. Der Raum als Spiegel der Haltung. Die Infrastruktur als Ausdruck der Kultur. Deshalb konzentriert sich unser Score auf die Gestaltung und Nutzung von Arbeitsumgebungen. Aber allein Flächen zu bewerten greift zu kurz. Deshalb berücksichtigt der NWS mehrere Dimensionen:

- Flexibilität bei Arbeitszeitmodellen
- Remote-Möglichkeiten und Homeoffice-Regelungen
- Tätigkeitsbasiertes Arbeiten (Activity-Based Working)
- Sharing-Konzepte und Sharing-Ratio
- Flächenbedarf pro Mitarbeitender Person
- Subjektives Erleben der Mitarbeitenden: Wie wird New Work im Alltag gelebt?
- Führungskompetenz im Umgang mit New Work

Diese Komponenten verdichten wir zu einem Score, der nicht wertet, sondern beschreibt.

### Wozu das Ganze? Um vergleichen zu können.

Wo steht unsere Organisation im Vergleich zu anderen? Wer sich nie vergleicht, bleibt betriebsblind. Wer sich nur vergleicht, verliert sich. Der NWS bietet einen Mittelweg: differenzierte Vergleichbarkeit.

### Um Zusammenhänge sichtbar zu machen.

Welche Korrelationen bestehen zwischen New Work und anderen qualitativen Faktoren? Produktivität, Innovationskraft, Bindung, Führung, soziale Verbundenheit. Was passiert, wenn der NWS hoch ist und was, wenn er niedrig bleibt? Wir sagen nicht: High Score = gutes Unternehmen. Aber wir glauben, der Score sagt mehr, als man denkt – vor allem, wenn man ihn richtig liest.

### Und nun?

Jetzt sind Sie sicher gespannt auf die Ergebnisse. Gut so. Denn genau dafür wurde der NWS geschaffen: Um Fragen zu stellen, statt Antworten vorzugeben. Und um Organisationen einen Spiegel vorzuhalten, der nicht verzerrt – sondern fokussiert. Und das ist, wie wir finden, ein ziemlich guter Anfang.



# Performance

## Was der New Work Score wirklich zeigt

Einen Score zu entwickeln, um den Reifegrad von New-Work-Konzepten zu messen, klingt zunächst nach einer typischen Managementübung: strukturiert, ambitioniert, aber womöglich wenig erhellend. Ein weiteres Instrument auf der Suche nach Orientierung in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich: Der Score misst nicht nur. Er erklärt und stellt Zusammenhänge her, die bislang oft nur als Gefühl vorhanden waren.

2022 fragten wir erstmals nach einer Selbsteinschätzung: Wie stark sehen sich Unternehmen selbst als „New Work“-agierend? Das Ergebnis war spannend, aber subjektiv. Es offenbarte: Wer sich als fortschrittlich einschätzte, hielt sich auch für agiler, erfolgreicher und besser auf die Zukunft vorbereitet. Eine plausible Hypothese – aber noch ohne Beleg.

Drei Jahre später gehen wir einen Schritt weiter: 2025 wurde neben der Selbsteinschätzung ein objektiv messbarer Wert erhoben. Und siehe da: Die Ergebnisse bestätigen nicht nur viele frühere Annahmen, sie machen Unterschiede sichtbar, die zuvor unscharf blieben.

### Größe schafft Struktur

Der NWS korreliert mit der Unternehmensgröße. Kleine Unternehmen weisen im Durchschnitt einen niedrigeren Score auf. Größere Organisationen verfolgen offenbar häufiger klare Ziele und setzen systematischer um. Nicht überraschend, aber in dieser Deutlichkeit doch bemerkenswert.

### Agilität braucht Haltung

Organisationen mit hohem NWS schätzen sich selbst als agiler, produktiver und technologisch offener ein. Ein konsistentes Bild: Wer Arbeit neu

denkt, handelt offenbar auch schneller und flexibler. Oder anders gesagt: Struktureller Wandel und kulturelle Dynamik gehen oft Hand in Hand.

### Kultur und Produktivität – ein Doppelspiel

Je niedriger der NWS, desto ausgeprägter zeigen sich Defizite bei Unternehmenskultur und Produktivität. Auffällig ist, wie klar sich diese beiden Faktoren entlang des Scores entwickeln. Schon erste Schritte in Richtung New Work zahlen sich durch bessere Zusammenarbeit und gesteigerter Leistung aus. Interessanterweise flacht die Kurve bei höheren Scores ab. Der größte Hebel liegt also nicht in der Perfektionierung eines neuen Modells, sondern in der bewussten Abkehr vom Alten.

### Fläche als Spiegel der Haltung

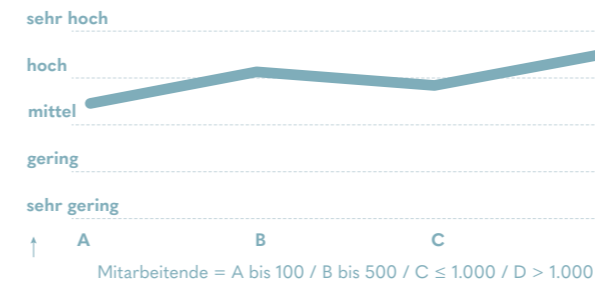
Ein besonders deutlicher Zusammenhang zeigt sich beim Flächenverbrauch: Organisationen mit hohem NWS nutzen ihre Räume deutlich effizienter. Der Unterschied ist frappierend: Während die niedrigsten Werte bei rund 35 m<sup>2</sup> pro Person liegen, erreichen die Besten weniger als 10 m<sup>2</sup>. Das Ergebnis: Weniger Fläche, geringere Kosten und eine messbar aktivere Auseinandersetzung mit dem eigenen CO<sub>2</sub>-Footprint.

### Sharing funktioniert wenn man es will

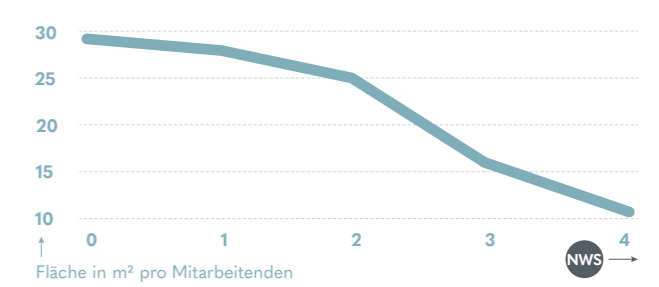
Je höher der NWS, desto größer die Akzeptanz für Shared-Desk-Modelle. Die oft zitierte Sorge, Mitarbeitende könnten das Konzept ablehnen, entpuppt sich als Mythos. Offenbar ist es nicht das Teilen an sich, das Widerstand erzeugt – sondern der Wandel selbst.

Fazit: Der NWS misst nicht nur New Work. Er misst Veränderungskompetenz. Der New Work Score ist mehr als ein Indikator für moderne Arbeitsplatzgestaltung. Er zeigt, wie sehr eine Or-

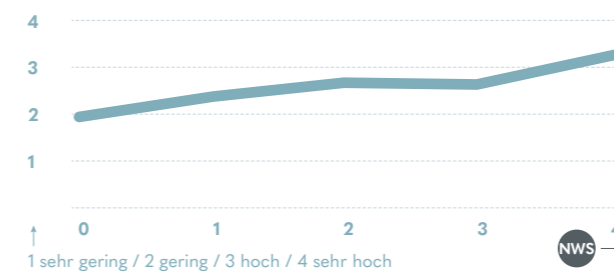
**New Work Score**  
Der New Work Score nach Unternehmensgröße



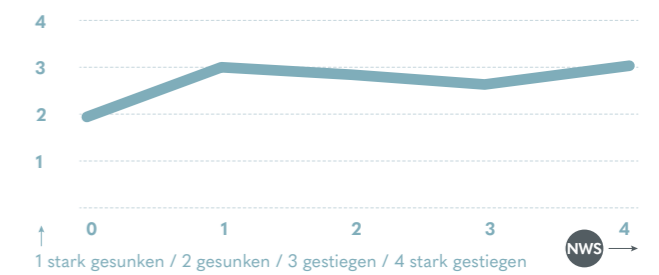
**Mietfläche pro Mitarbeitenden**  
Die Mietfläche pro Mitarbeitenden nach NWS



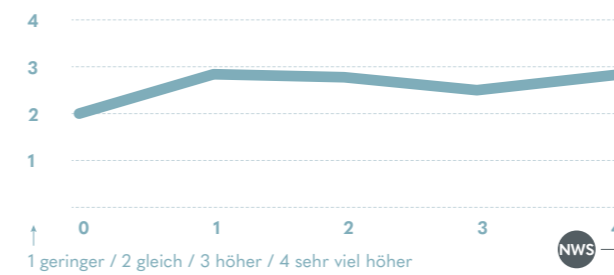
**Agilität**  
Wie hoch ist der Agilitätsgrad ihrer Organisation?



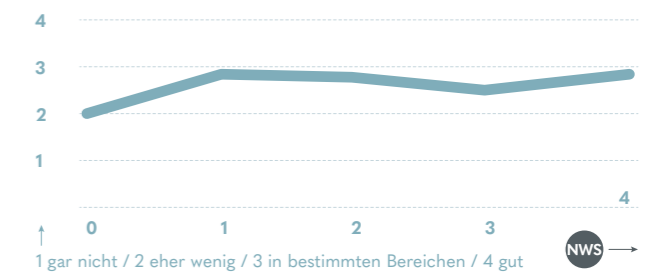
**Kultureller Zusammenhalt im Unternehmen**  
Der kulturelle Zusammenhalt ist in den letzten Jahren...?



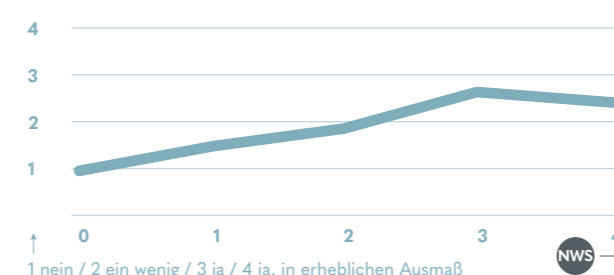
**Produktivität**  
Wie hoch schätzen Sie die Produktivität ihrer Organisation im Vergleich zum Wettbewerb?



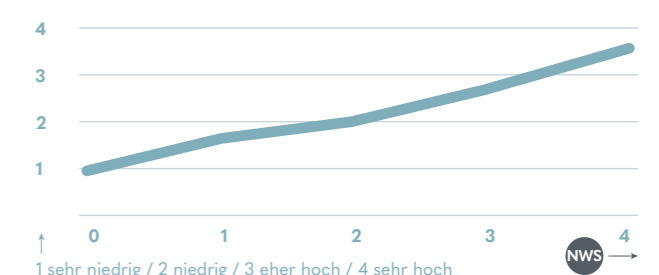
**Preparedness**  
Wie gut ist ihre Organisation darauf vorbereitet, Veränderungen durch KI zu antizipieren und zu nutzen?



**Reduktion der Büroflächen**  
Hat sich die Nutzung Ihrer Büroflächen in den letzten 2-3 Jahren verringert oder sind Flächen frei geworden?



**Akzeptanz Sharing**  
Wie hoch schätzen Sie die Akzeptanz eines Sharing-Modells in ihrer Organisation ein?



NWS → 0 sehr gering / 1 gering / 2 mittel / 3 hoch / 4 sehr hoch

ganisation an sich selbst arbeitet und wie erfolgreich sie dabei ist. Organisationen mit hohem Score sind agiler, effizienter, technikoffener und ressourcenschonender. Sie benötigen weniger

Fläche, arbeiten wirtschaftlicher und verfügen über stärkeren kulturellen Zusammenhalt. Und das Bemerkenswerte: Schon kleine Schritte weg vom klassischen Modell zeigen Wirkung.

Wer beginnt, anders zu arbeiten, beginnt auch, anders zu denken – und umgekehrt.

# Der entscheidende Unterschied in der KI-Debatte



Maximilian Gnesda

In der Geschichte der Arbeit gab es immer wieder Wendepunkte, an denen neue Technologien die Spielregeln verändert haben. Die Einführung der Elektrizität machte das Arbeiten rund um die Uhr möglich. Der Computer nahm uns die Rechenarbeit ab. Das Internet vernetzte uns global. Die Cloud entkoppelte Daten vom Raum. Jeder dieser Schritte hat die Art, wie wir arbeiten, radikal verändert und neue Räume, Denkweisen und Organisationsformen geschaffen. Wir stehen erneut vor einer Kehrtwende. Doch diesmal geht es nicht nur um einen weiteren technischen Schritt. Künstliche Intelligenz verändert nicht nur das Werkzeug, sondern die Wirklichkeit der Arbeit selbst.

## Die große Transformation hat längst begonnen

Viele Unternehmen diskutieren heute noch, ob sie KI einsetzen sollen – eine Diskussion, die in fünf Jahren rückblickend naiv erscheinen wird. Denn die entscheidendere Frage lautet längst: Nutzen wir KI richtig? Und: Haben wir früh genug begonnen, sie klug in unsere Prozesse, Teams, Strategien und Arbeitswelten zu integrieren? Künstliche Intelligenz ist kein weiteres Softwaretool. Sie ist ein Denkwerkzeug, das unsere Prozesse, unsere Kommunikation und unsere Wertschöpfung transformieren kann, wenn wir es zulassen. Von automatisierten E-Mail-Assistenten über intelligente Arbeitsplatzbuchungssysteme bis hin zu empathischen Phone Agents: KI ist heute bereits in der Lage, monotone Aufgaben zu übernehmen, Muster zu erkennen und Entscheidungen zu unterstützen. Was noch fehlt, ist nicht die Technik, sondern der Wille zur Gestaltung.

## Warum diese Welle größer ist als alle zuvor

Was diese technologische Welle so besonders macht? Sie repliziert kognitive Fähigkeiten – das,

was wir bislang als menschliches Alleinstellungsmerkmal begriffen haben. Kreativität, Sprache, Lernen, Kontextverständnis. Die Auswirkungen werden erheblich sein: auf Tätigkeiten, Rollenbilder, Führung, Organisation und nicht zuletzt auf das Büro als Ort der Leistungserbringung.

Klar ist: Unsere Rollen werden sich verändern. Der „digitale Assistent“ wird so selbstverständlich werden wie der Bildschirmarbeitsplatz. Organisationen, die frühzeitig damit beginnen, ihre Mitarbeitenden im Umgang mit KI zu befähigen und Systeme gezielt in Prozesse zu integrieren, werden sich einen signifikanten Vorteil sichern – ökonomisch wie kulturell.

## Die Zeit zu handeln ist jetzt

Noch befinden wir uns in der Phase des Zögerns, des Testens, des: „Wir schauen mal, was die anderen machen.“ Doch wer seine Organisation zukunftsfähig machen will, darf sich nicht in Piloten und Labs verlieren. Es braucht den Schritt in die breite, strategisch gesteuerte Anwendung. Es braucht Rahmenbedingungen, die Innovation ermöglichen und die Bereitschaft, Bestehendes infrage zu stellen. Denn in fünf Jahren wird niemand mehr fragen, ob wir KI nutzen, sondern, ob wir sie richtig nutzen. Haben wir unsere Organisation vorausschauend aufgestellt?

Die eigentliche Aufgabe liegt nicht in der Technologie selbst, sondern in unserer Fähigkeit, sie verantwortungsvoll, intelligent und wirksam in die Arbeitswelt zu integrieren.

Nicht irgendwann. Sondern jetzt.

## Viele kleine Helferlein

### Wie KI Automatisierung neu definiert

Bartłomiej Kleczek

Wer an Künstliche Intelligenz denkt, denkt oft an große Systeme, an selbstlernende Maschinen, an komplexe Modelle und millionenschwere Digitalstrategien. Doch die wahre Veränderung findet nicht in den Labs der Tech-Giganten statt – sie beginnt viel kleiner. Im Posteingang eines Teams, im Kalender einer Assistenz, im Reporting einer Projektleitung. Dort, wo Arbeit heute passiert, entstehen mit KI und Automatisierung völlig neue Möglichkeiten – konkret, pragmatisch, sofort.

2025 ist das Jahr der KI-Agents. Nicht im Sinne von humanoiden Robotern, sondern als digitale Helfer, die wir selbst gestalten können. Viele Unternehmen konzentrieren sich noch auf Tools wie ChatGPT – ein starkes Werkzeug, ohne Frage. Aber der wahre Wandel liegt in der Vielfalt an Anwendungen, die bereits heute verfügbar sind. Ob mit Power Automate, Make oder Zapier: Wir können eigene Abläufe gestalten, angepasst an Prozesse, Bedürfnisse und Teams. Und damit Arbeit neu denken – nicht irgendwann, sondern jetzt.

Denn überall dort, wo täglich Zeit verloren geht, Informationen versickern, Aufgaben doppelt erledigt werden, können wir heute ansetzen. Eine Kundenanfrage, die automatisch an die richtige Person weitergeleitet wird. Ein Meeting, das live

mitprotokolliert und strukturiert wird – inklusive To-dos. Eine Präsentation, die auf Basis weniger Stichwörter ein Grundgerüst liefert. Ein wöchentlicher Report, der pünktlich generiert und versendet wird – ohne dass jemand daran denken muss.

Es geht nicht um „die eine große KI-Lösung“, die alles verändert. Es geht um viele kleine Automatisierungen, die in Summe den Unterschied machen. Und dabei entsteht nicht nur Effizienz, sondern etwas viel Größeres: eine neue Haltung zur Arbeit. Wenn Systeme Aufgaben übernehmen, entsteht Raum. Raum für Kreativität, für echte Kommunikation, für strategisches Denken. Und genau dort beginnt der kulturelle Wandel.

Die technischen Voraussetzungen sind da. Die Tools sind verfügbar. Was fehlt, ist oft nur die Entscheidung, den ersten Schritt zu gehen. Und die Erkenntnis, dass nicht Komplexität den Fortschritt bringt, sondern Klarheit und der Mut zur Umsetzung. KI und Automatisierung sind keine Bedrohung. Sie sind eine Einladung zur Neugestaltung der Arbeitswelt von innen heraus. Schritt für Schritt. Helfer für Helfer.





Bild: teamgnesda.com © Oliver Bertram



Bild: teamgnesda.com © Oliver Bertram

## Projektvorstellung: ERGO Versicherung Wien

Dr. Philipp Wassenberg

„Das neue Raumkonzept im ERGO Center war zwar auch unsere Lösung zur Integration zusätzlicher Unternehmensbereiche in die Unternehmenszentrale – es ist aber vor allem auch spürbarer Ausdruck unseres Kulturwandels. Durch die enge Einbindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Weiterverwendung bestehender Ressourcen und das in vielen gemeinsamen kreativen Sessions entstandene Design haben wir einen

Ort geschaffen, an dem Zusammenarbeit, Wohlbefinden und Identifikation ausreichenden Raum finden. Dieses Projekt beweist, dass funktionale Flächenkonsolidierung und gelebte Wertschätzung im Office kein Widerspruch sind. Wir bezeichnen das als Neue ERGO Arbeitswelt – und das kommt bei allen Mitarbeitern richtig gut an.“



Bild: teamgnesda.com © Oliver Bertram



## Wie viel Raum braucht der Mensch überschüssige Bürofläche

Bild: © shutterstock / Roman Samborski

Dies ist keine neue Frage. Aber eine, die sich immer wieder stellt. Nicht nur Architekt:innen, Immobilienentwickler:innen und Betriebswirt:innen suchen eine Antwort. Auch Unternehmen selbst fragen sich zunehmend: Wie viel Platz brauchen unsere Mitarbeitenden wirklich? Als team-gnesda 1999 begann, sich auf Workplace-Beratung zu spezialisieren, war das Thema Bürofläche noch eine geometrische Planungsaufgabe. Heute ist es eine strategische Entscheidung. Seit 2021 wird im Office Report systematisch erhoben, was tatsächlich passiert: auf Mietflächen, in Teams, in Köpfen.

### Der neue Standard: immer noch zu viel

Der aktuelle Office Report 2025 zeigt: Die Mietfläche pro Mitarbeitender Person stagniert auf hohem Niveau. Nach dem coronabedingten Anstieg liegt sie nun bei durchschnittlich 19,5 m<sup>2</sup> pro

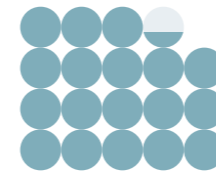
Kopf. Das ist ordentlich. Und stabil. Eine flächensparende Rückwärtsbewegung? Fehlanzeige. Zwar gibt es punktuelle Reduktionen etwa bei Start-ups, Tech-Firmen, hybriden Modellunternehmen. Aber von einem breiten Trend kann keine Rede sein. Noch nicht.

### Aber was ist genug?

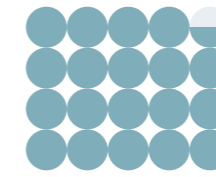
Natürlich hängt der ideale Flächenbedarf von vielen Faktoren ab: Branche, Kultur, Führungsstil. Und dennoch: Aus tausenden Datensätzen lassen sich belastbare Benchmarks ableiten – besonders dann, wenn man Flächenverbrauch mit dem New Work Score (NWS) in Beziehung setzt.

Und dann zeigt sich, dass Organisationen mit niedrigem NWS im Schnitt 23 m<sup>2</sup> pro Person verbrauchen. Die innovativsten mit hohem NWS

### Flächenverbrauch pro Mitarbeitenden im Vergleich 2022 und 2025 (MF / MA)



2022  
18.3 m<sup>2</sup>



2025  
19.5 m<sup>2</sup> \*

### Key Findings:

Obwohl die befragten Unternehmen im Schnitt bereits einen Sharing-Faktor von 0,85 realisieren, zeigt sich beim Flächenverbrauch kein nennenswerter Rückgang gegenüber dem „Vor-2020-Niveau“.

Der durchschnittliche Flächenverbrauch aller befragten Unternehmen liegt um 22 % über dem Mittelwert der großen Unternehmen (>1.000 MA) innerhalb der Umfrageteilnehmenden. Diese repräsentieren 782.800 m<sup>2</sup> allein in dieser Umfrage.

\* Der Flächenverbrauch bewegt sich zwischen 6 und 46 m<sup>2</sup> Mietfläche pro Mitarbeitenden.

%



Unternehmen mit hohem NWS benötigen nur 54% der Fläche pro Mitarbeitendem gegenüber Unternehmen mit niedrigem NWS



Große Unternehmen (> 1.000) benötigen 38% weniger Fläche pro Mitarbeitendem als kleine Unternehmen



bei 36% der Unternehmen sind Flächen frei geworden

kommen hingegen mit 15,3 m<sup>2</sup> aus. Die effizientesten unter 10 m<sup>2</sup>. Fläche wird zum Spiegel der Haltung.

### Weniger Platz, mehr Möglichkeit

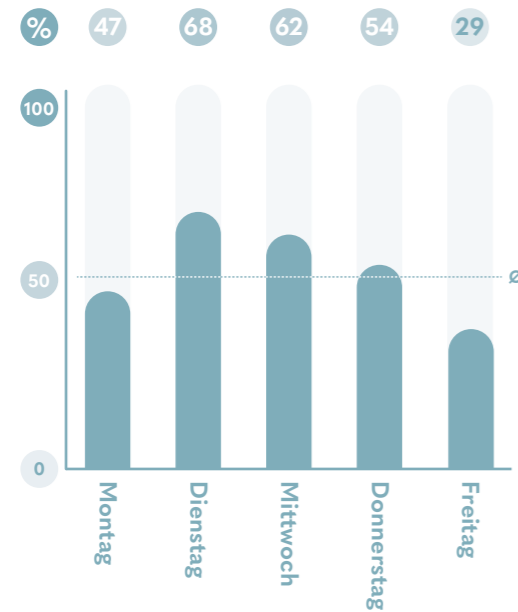
Ein interessanter Nebenaspekt: Sharing-Modelle, lange Zeit skeptisch betrachtet, erleben eine stille Renaissance. Unternehmen mit Desk Sharing weisen nicht nur geringeren Flächenverbrauch auf, sie berichten auch von höherer Akzeptanz, mehr Flexibilität und agilerer Zusammenarbeit. Und das branchenübergreifend. Ein realistischer Zielwert? 14 m<sup>2</sup> pro Person bei moderner Fläche, klugem Nutzungskonzept und einem Sharing-Faktor von 0,8. Kein Wunschenken, sondern gelebte Praxis.

### Besonders relevant für die Großen

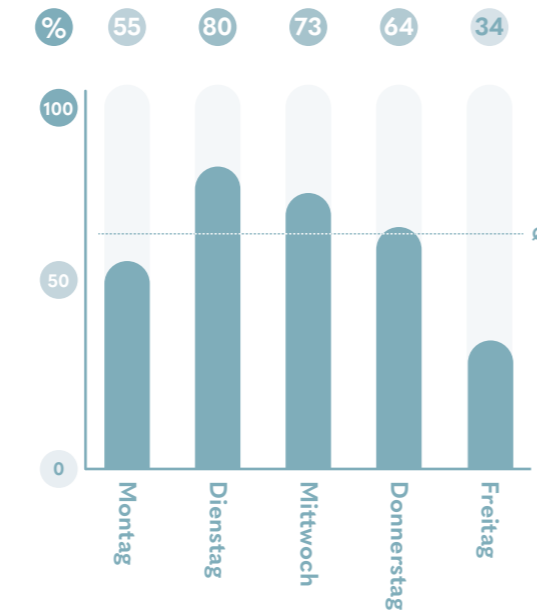
Wer setzt es am konsequentesten um? Großunternehmen ab 1.000 Mitarbeitenden. Hier wird Fläche effizient genutzt, weil die Hebel größer sind und die Kosten sichtbarer. Aber auch kleinere Unternehmen tun gut daran, sich die Frage zu stellen: Was brauchen wir wirklich an Fläche, an Struktur, an Haltung? Denn ein gut durchdachtes Workplace-Konzept ist mehr als nur Grundrissoptimierung. Es spart Geld. Es spart Ressourcen. Und es schafft Räume, in denen Menschen gerne arbeiten. Vielleicht ist das am Ende die einzige wirklich relevante Kennzahl.

## Tage mit der höchsten und der niedrigsten Auslastung der verfügbaren Arbeitsplätze

I. Anwesenheit der Mitarbeitenden



II. Belegung der Arbeitsplätze (Ø SF 0,85)



## Zurück im Büro aber nur halb

Homeoffice, Desk Sharing, New Work: Die Arbeitswelt hat sich verändert. Und mit ihr die Büros.

Es war ein leiser, schleichender Wandel, zunächst abrupt, dann verstetigt durch Erfahrung: Das Büro ist nicht mehr der alleinige Ort der Arbeit. Remote Work, geteilte Schreibtische und flexible Arbeitsmodelle prägen seither den Alltag in vielen Organisationen. Dennoch bleibt die Frage: Wie sieht der Büroalltag heute tatsächlich aus? Viele Unternehmen haben klare Erwartungen formuliert: „Die Mitarbeitenden sollen zurück ins Büro.“

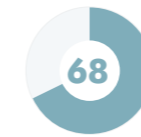
Doch ein Blick auf die Zahlen zeigt: Diese Rückkehr ist nur teilweise erfolgt.

### Die Präsenz bleibt begrenzt

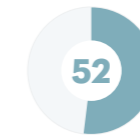
Die durchschnittliche Büroanwesenheit liegt heute bei rund 50 %. An keinem Tag überschreitet sie die Marke von 68 %. Am Freitag sind es sogar nur 29 % – der schwächste Tag der Woche. Selbst der Montag, einst traditioneller Wochenaufakt, liegt unter dem Durchschnitt. Die höchsten Anwesenheitszahlen werden am Dienstag, gefolgt vom Mittwoch, verzeichnet. Das ist keine vorübergehende Erscheinung. Aus diesen Zahlen lässt sich ein belastbarer Sharing-Faktor von 0,68 ableiten.

## Durchschnittliche Anwesenheit

%



Anwesenheit an Tagen mit der höchsten Präsenz



durchschnittliche Anwesenheit



Anwesenheit an Tagen mit der niedrigsten Präsenz

Also ein Schreibtisch für knapp 1,5 Personen. Dieser Wert beschreibt das Verhältnis von belegten Arbeitsplätzen zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden und ist ein deutliches Abbild der neuen Normalität.

### Größe spielt keine Rolle, Kultur schon

Erstaunlich konstant zeigen sich die Daten im Vergleich zwischen kleinen und großen Organisationen: Die Präsenzmuster ähneln sich. Ganz anders sieht es jedoch bei der Kulturfrage aus. Unternehmen mit hohem New Work Score (NWS) – also mit ausgeprägten New-Work-Strukturen – ermöglichen häufiger großzügige Homeoffice-Regelungen. Das wirkt sich aus: Besonders an schwachen Tagen wie Montag

oder Freitag ist die Anwesenheit hier nochmals deutlich geringer. Kein Zufall, denn diese Unternehmen setzen bewusst auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung.

### Was bedeutet das für die Performance?

Die oft gestellte Frage, ob geringere physische Präsenz gleichbedeutend mit geringerer Leistung ist, lässt sich anhand der Zahlen nicht eindeutig beantworten. Klar ist: Die Arbeitsleistung hat sich vom Ort entkoppelt. In vielen Fällen wird nicht weniger gearbeitet, nur anders. Flexibler, dezentraler, digitaler. Zahlreiche Organisationen berichten sogar von einer konzentrierteren Arbeitsweise im Homeoffice und einer höheren kollaborativen

Qualität an Präsenztagen. Anwesenheit wird seltener zur Pflicht und häufiger zur Gelegenheit für Austausch und Kreativität.

### Ein neues Gleichgewicht

Die Rückkehr ins Büro hat stattgefunden, aber nicht als Rückkehr zum Alten. Die Zukunft der Arbeit ist hybrid. Was daraus folgt ist, dass Planung, Infrastruktur und Unternehmenskultur sich an realistische Präsenzniveaus anpassen müssen und nicht umgekehrt. Denn wer heute Büroflächen plant oder Kulturmaßnahmen entwickelt, tut gut daran, die Realität zu berücksichtigen: Das Büro ist nicht verschwunden. Aber es wird anders genutzt.

Wären alle Büroflächen in Deutschland nur so groß wie der tatsächliche Bedarf, dann würden



**28,4%**  
der Büroflächen  
eingespart und



**126,4 Mio. m<sup>2</sup>**  
frei werden.

• = 1 Mio. m<sup>2</sup>



Das entspricht der Fläche von etwa  
**18.000 Fußballfeldern**



und würde dadurch jährlich  
**20 TWh Energie**  
also 2 Atomkraftwerke einsparen

## Ein Schreibtisch macht keinen Unterschied? Von wegen

Man könnte sagen: Es sind doch nur Schreibtische. Ein bisschen Holz, vielleicht ein elektrisch höhenverstellbares Modell, zwei Bildschirme drauf, eine Zimmerpflanze daneben. Nichts, was eine Volkswirtschaft ins Wanken bringt. Aber was, wenn es nicht um einen Schreibtisch geht?

Die Bürofläche ist zu groß. Das wissen wir. Die Daten sind eindeutig: Die durchschnittliche Bürofläche pro Person liegt in Deutschland derzeit bei 19,5 Quadratmetern. Und das trotz Homeoffice, hybrider Arbeitsmodelle und geteilter Arbeitsplätze. Zu viel, sagt der gesunde Menschenverstand. Und die Zahlen geben ihm recht.

### Die Masse macht es

In Deutschland arbeiten rund 22,8 Millionen Menschen an Schreibtischen, in Österreich sind es etwa 2,25 Millionen. Zusammengenommen: mehr als 25 Millionen Menschen, die jeden Tag einen Ort brauchen, an dem sie sitzen, denken, klicken, schreiben. Reduziert man den Flächenverbrauch nur um 5,5 m<sup>2</sup> pro Person, also von 19,5 auf 14 m<sup>2</sup>, ergibt das eine Ersparnis von 126,4 Millionen Quadratmetern Bürofläche in Deutschland. Das entspricht einem Minus von 28,4 %. Man stelle sich das bildlich vor: eine Fläche so groß wie 18.000 Fußballfelder plötzlich leer. Oder besser: verfügbar für Anderes, für Besseres.

### Es geht nicht nur um Platz

Weniger Fläche heißt auch weniger Energieverbrauch, Wartung, Betriebskosten und weniger

Ressourcenbindung in Beton, Stahl und Glas. Laut dem IW Köln basierend auf DENA-Zahlen, verbrauchen Büroimmobilien in Deutschland rund 65 Terawattstunden Energie pro Jahr. Eine Reduktion um 30 % entspräche 20 TWh. Das entspricht der Jahresleistung von zwei Kernkraftwerken mit je 1,3 GW Leistung. Man nennt das in anderen Kontexten Systemrelevanz.

### Und wie sieht es in Wien aus?

Auch hier lohnt sich der Blick auf die Zahlen:

- Bürofläche der Hauptstadt: 11 Mio m<sup>2</sup>
- Eine Reduktion um 30 %: 3,3 Mio m<sup>2</sup>
- Das entspricht mehr als der Hälfte des Wiener Praters
- Oder: einmal die Fläche des Central Parks mitten in Wien eingespart

### Fazit?

Es sind eben nicht nur Schreibtische. Es sind zu viele Schreibtische, die nicht mehr gebraucht werden. Und sie stehen im Weg zwischen uns und einer effizienteren, nachhaltigeren, menschlicheren Arbeitswelt. Denn Fläche ist nicht neutral. Sie kostet, verbraucht. Sie wirkt.

Manchmal beginnt Veränderung mit einem leeren Tisch. Oder einem, den es gar nicht mehr braucht.



## Wie viel Home Office Wird wieder zurückgerudert?

Bild: shutterstock.com / © Roman Samborskiy

Mal heißt es, es nehme wieder ab. Mal, es bleibe das neue Normal. Und irgendwo dazwischen: die Realität. Unsere Daten zeichnen ein klares Bild fernab der Schlagzeilen.

Auch 2025 arbeiten 99,4 % der Beschäftigten in Unternehmen, die Homeoffice grundsätzlich ermöglichen. Nur 0,6 % sind in Organisationen tätig, in denen diese Option nicht besteht. Der Standard beträgt zwei bis drei Tage Homeoffice pro Woche. In diesem Modell bewegen sich über 91 % der Mitarbeitenden – ein klares Bekenntnis zur Hybridarbeit. Eine vollständige örtliche Flexibilität (fünf Tage Homeoffice) wird lediglich 4,9 % der Mitarbeitenden ermöglicht – bleibt also die Ausnahme.

### Doch wie sieht die Nutzung aus?

Die Antwort ist ebenso eindeutig wie wenig überraschend: 65 % der Unternehmen berichten, dass die angebotenen Homeoffice-Tage tatsächlich

genutzt werden. Weitere 19 % geben an, dass sich Mitarbeitende sogar mehr Homeoffice wünschen. Und nur in 35 % der Fälle wird das vorhandene Angebot nicht vollständig ausgeschöpft – zumeist dort, wo besonders großzügige Regelungen gelten.

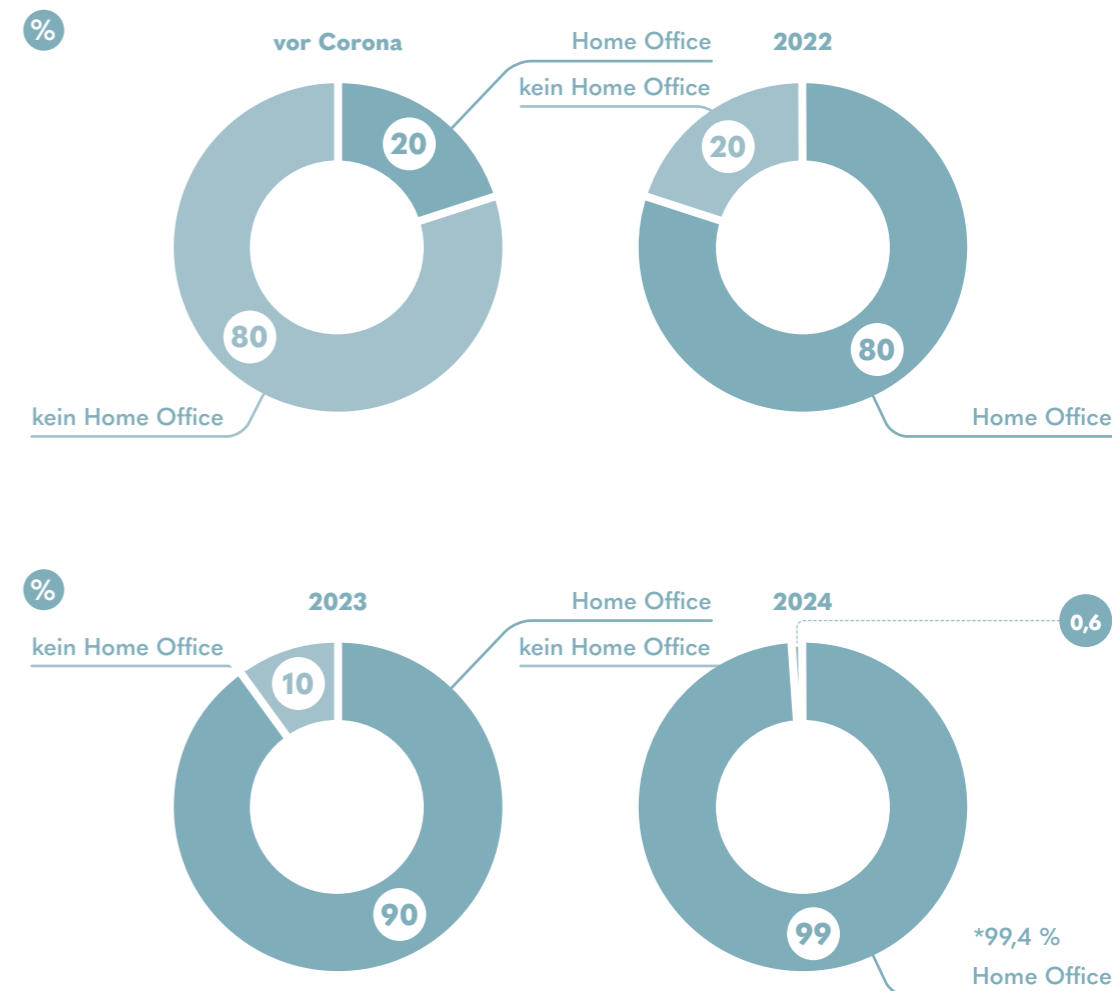
### Fazit

Die Rückkehrpflicht bleibt ein Mythos. Trotz aller Debatten gibt es keine belastbaren Hinweise auf einen flächendeckenden Rückgang des Homeoffice. Im Gegenteil: Das Modell hat sich stabilisiert. In der Breite, in der Praxis, im Alltag.

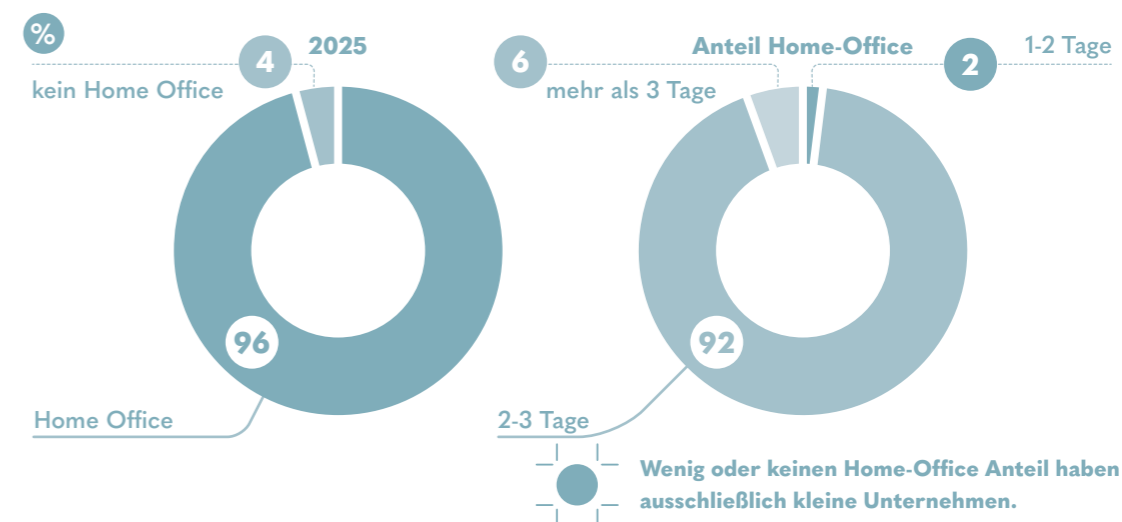
Wer heute hybrid arbeitet, tut das nicht mehr im Experiment. Sondern im Standardbetrieb.

## Home Office

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

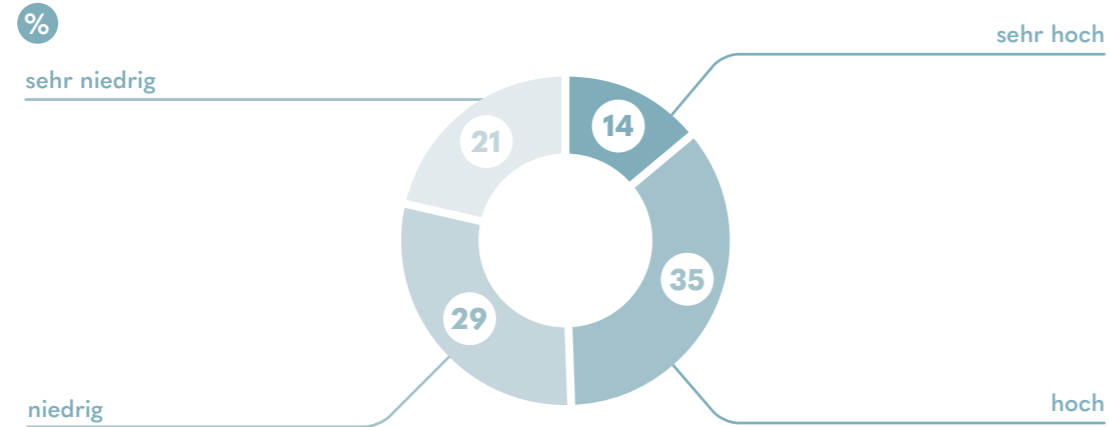


### II. Wieviel Home-Office Anteil haben Mitarbeitende in Unternehmen 2025

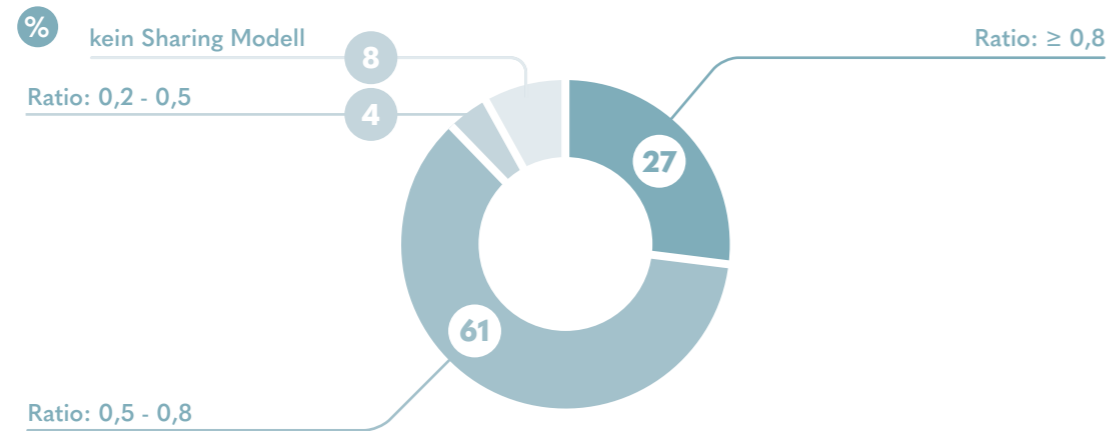


## Desk Sharing

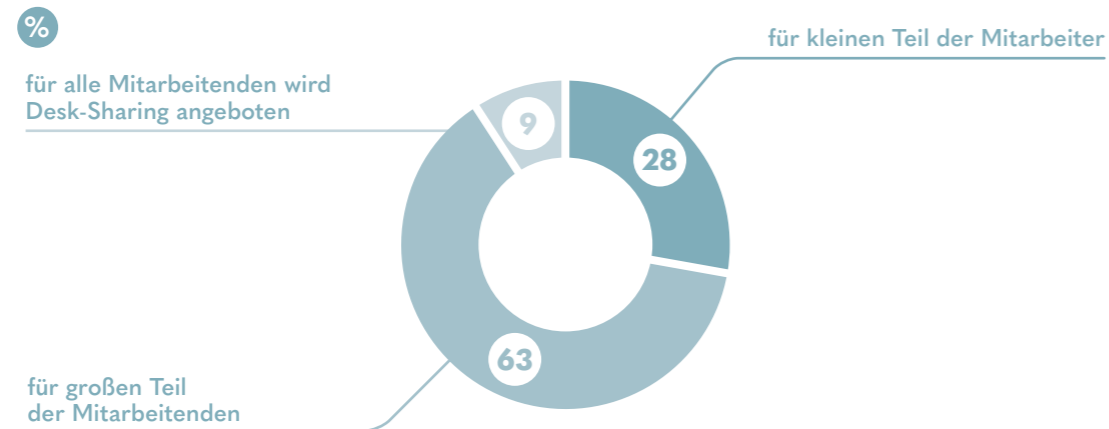
### I. Aktuelle Akzeptanz von Sharing



### II. Höhe der aktuellen Sharing Rate (Anteile nach Mitarbeitenden)



### III. In welchem Ausmaß werden Sharing Modelle angeboten (Anteile nach Mitarbeitenden)



## Gemeinschaft – kein Zufallsprodukt sondern strategischer Erfolgsfaktor

Jasmina Rotermund

Homeoffice, Remote Work, hybride Teams – die Arbeitswelt ist mobiler denn je. Die physische Präsenz im Büro wird zur Option, nicht mehr zur Selbstverständlichkeit. Was bleibt, ist eine zentrale Frage: Warum sollte man überhaupt noch kommen? Die Antwort liegt nicht in Quadratmetern, höhenverstellbaren Tischen oder kostenlosen Snacks. Sie liegt im sozialen Fundament jeder Organisation: Gemeinschaft. Gemeinschaft ist kein vager Sehnsuchtsbegriff aus der New-Work-Broschüre. Sie ist ein strategischer Faktor. Und sie lässt sich gestalten – vorausgesetzt, man nimmt sie ernst.

### Gehört werden – gesehen sein

Der Aufbau einer lebendigen Unternehmenskultur beginnt mit einem Perspektivwechsel: Wer verstehen will, wie Gemeinschaft entsteht, fragt zuerst die Menschen, für die sie gedacht ist. Zielgruppenanalysen, Feedbackformate, interaktive Tools wie

Menti oder Survio – sie geben wertvolle Hinweise darauf, was Mitarbeitende wirklich brauchen: Welche Räume inspirieren? Was fördert Austausch? Welche Angebote stärken das Miteinander? Die Antworten liefern nicht nur Impulse für die Gestaltung, sondern ein klares Signal an die Belegschaft: Ihr werdet gehört.

### Community ist kein Selbstläufer – sie braucht Struktur

Ein Gefühl von Zugehörigkeit lässt sich nicht anordnen, aber man kann es ermöglichen. Durch klare Konzepte, gute Kommunikation und Menschen, die Verantwortung übernehmen. Community Management ist mehr als ein Titel. Es ist eine Haltung, eine Aufgabe und ein eigenes Handwerk. Von Peer-Coaching über Team-Workshops bis hin zu Lounge-Zonen, die eher an ein Stadtcafé als an ein Verwaltungsgebäude erinnern – wer Gemeinschaft ermöglichen will, muss Räume, Formate



Bild: shutterstock / © G-Stock Studio

und Rituale schaffen und sie kontinuierlich pflegen. Dabei helfen maßgeschneiderte Programme wie Onboarding-Communities für neue Kolleg:innen, Lunch & Learns oder Expert Breakfasts für interne Wissenskreise, Eventkalender mit kleinen, aber verbindenden Anlässen und nicht zuletzt: Buddy-Systeme, Peer-Gruppen oder Mentoring-Formate, die generationsübergreifendes Lernen fördern

### Das Büro als Ort der Kultur, nicht nur der Arbeit

Moderne Büroflächen sind mehr als Ort der Leistungserbringung. Sie sind soziale Resonanzräume, in denen Kultur durch Raumdesign, das Unternehmenswerte verkörpert, technische Ausstattung, die hybride Zusammenarbeit nahtlos ermöglicht und durch Zonen, die Begegnung statt Abschottung fördern, sichtbar wird. Community-Zonen, kreative Breakout-Bereiche, hybride Showrooms, Sportangebote, Gesundheitsservices – sogar die

klassische Influenza Impfung vor Ort: Es geht um mehr als Raum. Es geht um Relevanz.

### Gemeinschaft als Produktivitäts-Booster

Organisationen, die eine aktive Bürogemeinschaft fördern, gewinnen auf mehreren Ebenen: Höhere Identifikation mit der Unternehmenskultur, stärkere emotionale Bindung, mehr Innovationskraft durch bereichsübergreifende Begegnung und ganz konkret eine deutlich effizientere Nutzung der Flächen. Eine starke Community zieht Menschen nicht nur zurück ins Büro, sondern gibt Arbeit eine emotionale Verankerung und dem Unternehmen eine kollektive Stimme. Deshalb gilt: Wer in Gemeinschaft investiert, investiert in Zukunftsfähigkeit.



Bild rechts: © Jan Kaiser



Bild: © Jan Kaiser



Bild: © pro m²

## Change braucht Haltung nicht nur Prozesse

Jens Kühn



Veränderung ist heute Normalzustand. Technologischer Wandel, neue Arbeitswelten, gesellschaftlicher Druck – all das fordert Unternehmen heraus, Strukturen zu hinterfragen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Doch Wandel gelingt nur, wenn er verstanden, getragen und gestaltet wird. Erfolgreiches Change Management stellt deshalb nicht Methoden, sondern Menschen in den Mittelpunkt.

### Veränderung beginnt mit Orientierung

Ein klar strukturierter Veränderungsprozess schafft Klarheit, aktiviert Potenziale und erhöht die Akzeptanz. Ob neue Arbeitsformen, kultureller Wandel oder strukturelle Anpassungen – es geht nicht um Standards, sondern um passgenaue Lösungen. Denn jedes Unternehmen tickt anders. Wer den Wandel ernst nimmt, muss Ziele, Kultur und Dynamik verstehen und danach handeln.

### Menschen führen den Wandel

Erfolgreicher Change entsteht nicht durch Tools allein, sondern durch echte Beteiligung. Ein praxiserprobter Werkzeugkasten, transparente Kommunikation und ein gemeinsamer Takt mit allen Beteiligten machen Veränderung Schritt für Schritt, im richtigen Maß wirksam.

### Vom Reagieren zum Gestalten

Change ist mehr als eine Reaktion auf äußere Impulse. Es ist eine strategische Aufgabe mit Blick nach vorn. Wer Veränderung aktiv angeht, stärkt seine Organisation, fördert Innovation und schafft die Grundlage für Zukunftsfähigkeit.

Veränderung gelingt nicht gegen Menschen, sondern mit ihnen.

# Bedürfnisorientiertes Arbeiten

## keine Angst vor Desk-Sharing

Es begann mit einer Landkarte. Einer, auf der Prozesse die Richtung vorgaben. Seit Jahren führen wir das Konzept des Activity-Based Working ein. Ein Ansatz, der versuchte, Ordnung in die chaotische Welt der Büroarbeit zu bringen. Menschen wurden befragt: Wie arbeiten Sie? Wann brauchen Sie Konzentration? Wo denken Sie am besten? Dann bauten wir das passende Umfeld: Fokusräume, Denkerzellen, Telefonboxen, Collaborationszonen, Meetinglandschaften, Kommunikationsflächen. Die Idee war bestechend. Jeder Prozess bekam seinen Platz. Die Architektur wurde zur Funktionsanleitung. Das erinnerte an das mechanistische Zeitalter: Man zerlegte die Arbeit wie ein Uhrwerk. Für jedes Rädchen gab es das perfekte Zahnrad. Nur: Menschen funktionieren nicht wie Maschinen.

### Wenn das System zu starr wird

Was nach Logik klingt, wurde mit der Zeit zu einer Einschränkung. Die Idee war gut gemeint, aber sie verfehlte zunehmend ihr Ziel. Denn nicht alle denken gleich. Und nicht jeder Prozess ist für alle gleich gut in einem definierten Raum aufgehoben. Manche Menschen arbeiten konzentrierter im Café, mit Gesprächshintergrund und Espresso. Andere brauchen für ihre Routinearbeiten die Stille eines Fokusraums. Was wir lernten: Der prozessuale Zugang reicht nicht mehr aus. Er war ein Anfang. Doch heute sprechen wir von etwas anderem: bedürfnisorientiertem Arbeiten.

### Der Mensch vor dem Prozess

Statt Arbeit in Abläufe zu zerteilen und Orte zuzuteilen, schaffen wir heute Möglichkeitsräume. Die Vielfalt an Räumen bleibt – aber die Zuteilung verschwindet. Die Entscheidung liegt bei den Menschen: Was brauche ich heute? Was passt zu meiner Aufgabe, meiner Stimmung, meiner Tagesform? Lust, Laune, Vorliebe – all das darf mit-

entscheiden. Es ist ein Paradigmenwechsel: Vom funktionalen Büro zum emotionalen Lebensraum. Von der Effizienz zur Empathie.

### Und dann ist da noch die Angst

Kein Konzept löst so viel stille Irritation aus wie das Desk Sharing. Der geteilte Tisch wird zum Symbol für den Verlust: des Eigenen, des Vertrauten, der Zugehörigkeit. Der eigene Schreibtisch war für viele mehr als eine Arbeitsfläche. Er war ein Zuhause, ein Territorium, ein Ausdruck von Identität. Dass sich hier Widerstand regt, ist menschlich. Und verständlich. Doch wir beobachten auch: Das Mindset verändert sich. Die Sharing Economy hat Einzug in unser Leben gehalten. Schon lange teilen wir mehr, als uns bewusst ist: Sitze im Kino, Theater oder Konzert, Restauranttische und -stühle, Hotelzimmer und -betten, Flugzeugreihen – ja sogar Duschkabinen und Sanitärbereiche. Warum also nicht auch einen Tisch im Büro?

### Teilen ist das neue Haben

Für jüngere Kolleg:innen ist Sharing meist kein Problem. Die eigenen Eltern hatten vielleicht noch ein Einzelbüro. Die Generation danach einen festen Platz im Großraum. Heute ist das Setting flüssig. Zugehörigkeit entsteht nicht mehr durch Besitz, sondern durch Zugang. Nicht durch Raum, sondern durch Haltung. Für ältere Semester braucht es oft mehr Zeit, mehr Gespräch, mehr Erklärung und mehr Verständnis. Aber der Widerstand legt sich langsam und beständig. Mit jedem positiven Erlebnis, mit jeder neuen Routine. Denn am Ende zeigt sich: Der Mensch kann viel teilen, wenn er das Warum versteht. Und wenn er spürt, dass er nicht verliert, sondern gewinnt. Mehr Wahlfreiheit., mehr Begegnung, mehr Selbstverantwortung. Vielleicht ist das die eigentliche Idee von New Work: Nicht der Raum definiert den Menschen. Sondern der Mensch den Raum. ●





**-80,0%**  
CO<sub>2</sub> Footprint



## Zweite Chance, erster Eindruck Kreislaufwirtschaft im Möbelsektor

Wie gebrauchte Möbel die Arbeitswelt verändern und eine neue Industrie entsteht: Was vor einigen Jahren noch nach urbanem Idealismus klang, ist heute Standard in Konzernzentralen: gebrauchte, wiederaufbereitete und zirkulär genutzte Büromöbel.

Lange galten sie als ästhetische Spielwiese für Coworking Spaces mit Betonboden und Vintage-Flair. Heute sind sie Teil strategischer Nachhaltigkeitsstrategien großer Unternehmen von der Finanzbranche bis zur Industrie. Refurbished ist angekommen. Und zwar flächendeckend.

### Vom Einzelprojekt zur Grundsatzentscheidung

Immer mehr Unternehmen starten ihre Workplace-Projekte mit einer zentralen Frage: Was können wir wiederverwenden?

Was früher als „Kann man machen, wenn’s passt“ galt, ist heute Teil formalisierter Anforderungskataloge. In vielen Organisationen ist die Nutzung von Bestandsmöbeln nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht. Denn wer bis zu 80 % CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Möbelproduktion einsparen will, muss nicht zwingend neu denken, sondern einfach nicht neu kaufen.

### Die Branche zieht nach

Auch die Industrie hat verstanden: Nachhaltigkeit ist kein Add-on mehr, sondern Lizenz zum

Arbeiten. Zertifikate für Produktmaterialien sind heute selbstverständlich. Wer wirklich innovativ sein will, geht weiter – mit Rücknahme- und Aufbereitungsprogrammen, die echten Impact erzeugen. Das Prinzip: Produkte zurücknehmen, auffrischen, anpassen – und erneut in den Umlauf bringen.

Bezugsstoffe? Wählbar. Ausführung? Variabel. Qualität? Wie neu und mit Garantie. Und weil der Gedanke Kreise zieht, entstehen neue Anbieter, die das Konzept weiterdenken: Sie refurbishen nicht nur eigene Möbel, sondern auch die anderer Hersteller. Ein unabhängiger Zweitmarkt auf neuem Qualitätsniveau entsteht.

### Aus Alt wird Neu – und bleibt gut

Ein Möbelstück, das ein zweites oder drittes Leben bekommt, ist kein Kompromiss, es ist ein Statement. Für Ressourcenschonung ohne Qualitätsverlust, für Nachhaltigkeit ohne Verzicht und für eine Branche, die sich nicht auf Produktzyklen verlässt, sondern auf zirkuläre Verantwortung. Was daraus entsteht, ist mehr als eine technische Lösung. Es ist ein kultureller Wandel: Weg vom linearen Konsum hin zu einem Design mit Zukunft.



Bild: querkraft / © Patricia Bagiński-Grändits



Bild: querkraft / © Patricia Bagiński-Grändits

## Raum für Gemeinschaft Architektur mit Haltung

Ein neues Headquarter in Klagenfurt zeigt, wie Architektur Haltung ausdrücken kann. Es ist mehr als ein neues Gebäude. Es ist ein Zeichen. Querkraft Architekten planen dieses neue Gebäude. teamgnesda hat den Anstoß gegeben, es von Innen nach Aussen zu entwickeln und das auch Architekturverfahren betreut.

In Klagenfurt entsteht das neue Headquarter der Raiffeisen Landesbank Kärnten und es folgt einem radikal anderen Selbstverständnis. Es geht nicht mehr darum, Größe zu zeigen. Es geht darum, Gemeinschaft zu ermöglichen.

### Von außen klar. Von innen verbindend

Der Baukörper zeigt sich zur Stadt hin monolithisch und ruhig. Selbst am St. Veiter Ring, wo das Gebäude unübersehbar sein wird, bleibt die Geste zurückhaltend – ein bewusstes Signal im Kontext der niedrigeren Nachbarbebauung. Kein Hochmut, kein Machtstatement, sondern Respekt vor dem Ort. Was nach außen klar wirkt, öffnet sich im Inneren: Unter einem nach Süden geneigten, begrünten Dach entfaltet sich ein gestufter Raum, der sich fast über den gesamten Grundriss zieht. Diese Fläche ist nicht Lobby, nicht Kantine, nicht Wartzone – sie ist gemeinschaftlicher Herzraum. Für Dialog, für Austausch, für Begegnung.

### Innen beginnt die Idee

Das Konzept entstand nicht aus der äußeren Form, sondern aus der Qualität des Innenraums. Ziel war von Beginn an, die beste Umgebung für Zusammenarbeit und Miteinander zu schaffen. Die Architektur folgt dieser Idee kompromisslos: Raum als Werkzeug für Kultur. Die Arbeitswelten sind flexibel, wandelbar, zukunftsfähig. Sie lassen Spielraum nicht als Option, sondern als Haltung. Denn wer heute baut, muss für das Morgen mitdenken. Genau das tut dieses Gebäude.

### Nachhaltigkeit, konsequent gedacht

Ökologie ist hier kein Add-on, sondern Teil des architektonischen Systems: Eine Holz-Hybrid-Konstruktion, ergänzt durch umlaufende Photovoltaik, bildet die technische Basis. Das begrünte Dach unterstützt nicht nur das Mikroklima, sondern ist gestalterisch und ökologisch Teil des Ganzen. So entsteht ein Gebäude, das nicht sich selbst inszeniert, sondern den Menschen und die Gemeinschaft in den Mittelpunkt stellt. Ein Projekt, das zeigt: Zukunftsorientierung beginnt nicht mit Technologie, sondern mit Haltung.

## Zuhören. Verstehen. Verändern.

### Die neue Arbeitswelt vermessen

Es beginnt mit einer langen Bekanntschaft. Einer, die sich nicht in Handschlagsqualität erschöpft, sondern in gegenseitiger Wertschätzung gewachsen ist. Great Place to Work (GPTW) und teamgnesda kennen einander seit Jahren. Nun ist aus dieser Verbindung eine offizielle Kooperation und ein gemeinsames Projekt geworden, das mehr will als Labels verteilen. Es will verstehen und gestalten. GPTW ist weltweit aktiv. Über 21.000 Organisationen in mehr als 170 Ländern haben sich auf ihr Analysemodell eingelassen. Dahinter steht ein System an Fragen, das kaum oberflächlicher Feedbackhygiene dient. Es geht in die Tiefe: Was erleben Mitarbeitende wirklich? Wie funktioniert Zusammenarbeit, wie fühlt sich Führung an, wie werden Vertrauen, Respekt und Fairness im Alltag gelebt? Mehr als 20 Millionen Menschen haben bisher geantwortet. Ihre Stimmen bilden die Grundlage eines der durchdachtesten Benchmarksysteme für Unternehmenskultur und Arbeitgeberattraktivität weltweit.

Für teamgnesda ist genau das der Anschluss. Denn als Beratung für neue Arbeitswelten arbeitet das Unternehmen ganzheitlich: Raum, Organisation, Kultur – alles hängt zusammen. Die Ergebnisse der GPTW-Befragung liefern nicht nur Zahlen, sondern Einsichten. Sie zeigen, wie Menschen arbeiten, nicht nur wo. Genau darin liegt der Wert für die Begleitung von Transformation. Doch die Kooperation bleibt nicht bei der Analyse stehen. Gemeinsam wurde ein neues Modul entwickelt: **das Workspace-Modul**. Eine spezifische Befragung zur Qualität von Arbeitswelten, eingebettet in das bewährte GPTW-System. Hier geht es nicht

nur um Infrastruktur, sondern um das Zusammenspiel von Raum und Organisation. Von Form und Funktion. Von Rahmen und Freiheit. Das Neue: Ab sofort kann auch die Arbeitswelt selbst – also das, was Mitarbeitende physisch und organisatorisch umgibt – systematisch ausgewertet werden. Daraus entstehen nicht nur Scores, sondern Handlungsempfehlungen mit Benchmarks, Best Practices und Substanz. Und natürlich blieb auch die Selbstbefragung nicht aus:

**Ist teamgnesda selbst ein Great Place to Work? Die Antwort: Ja, und zwar mit überdurchschnittlich guten Ergebnissen.**

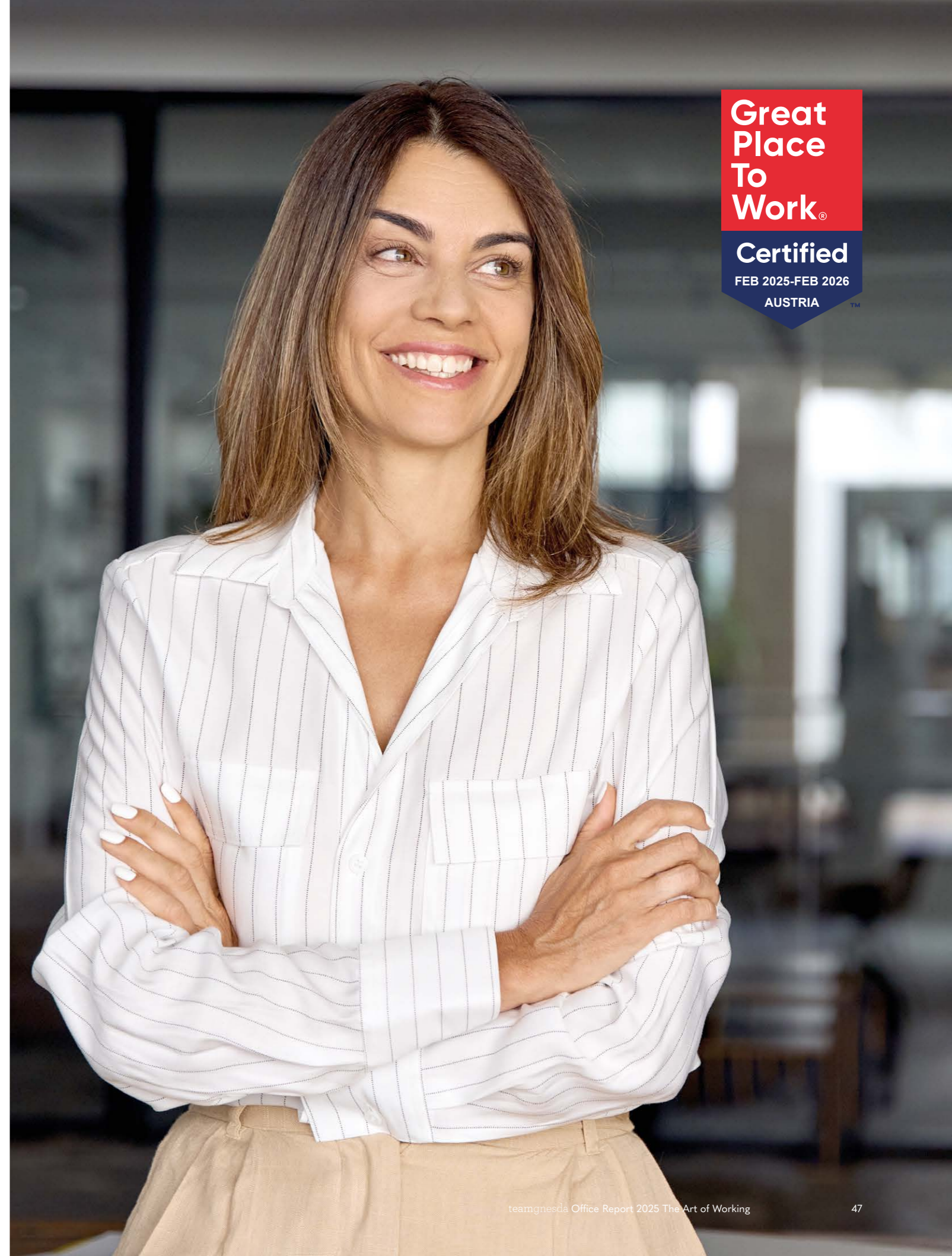
Ein internes Feedback, das mehr ist als ein Schulterklopfen. Es ist eine Bestätigung, dass das, was man anderen empfiehlt, auch selbst gelebt wird. Andreas Gnesda, Initiator der Kooperation, sagt: „Wir wollten nicht nur ein Tool verwenden. Wir wollten eine gemeinsame Sprache finden. Die Kombination aus fundierter Analyse und gelebter Haltung macht den Unterschied.“

Was bleibt: Unternehmenskultur beginnt dort, wo Organisationen bereit sind, wirklich zuzuhören. Die **Kooperation zwischen teamgnesda und GPTW** zeigt, wie aus echtem Zuhören ein tiefes Verstehen wird und wie aus diesem Verstehen Veränderung entsteht. Nicht als Maßnahme, sondern als Haltung. Zuhören. Verstehen. Verändern. So wird aus Analyse ein Weg und aus einem Arbeitsplatz ein Ort, an dem Menschen gerne wirken.

●

Great  
Place  
To  
Work®

Certified  
FEB 2025-FEB 2026  
AUSTRIA™



## Nachgefragt: Wie sieht die Zukunft der Büroimmobilie aus?

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



?  
Geht der Hybrid-Trend weiter?

?  
Was tun, wenn kaum neue Büroflächen verfügbar sind?

?  
Wie entsteht Zusammenhalt im hybriden Arbeitsalltag?

?  
Wir haben zu viel Fläche, können aber nichts abgeben – und jetzt?

?  
Wie viel Bürofläche braucht ein modernes Unternehmen?



?  
Was tun, wenn kaum neue Büroflächen verfügbar sind?

Wo neue Flächen fehlen, gilt: Bestehendes intelligent nutzen. Oft sind optimierte Bestandsimmobilien besser als Neubauten – entscheidend ist der echte Bedarf, nicht reine Fläche.

?  
Geht der Hybrid-Trend weiter?

Ja – trotz einzelner Rufe nach mehr Präsenzarbeit bleibt der Trend ungebrochen. Unternehmen reagieren zunehmend differenziert und passen Strukturen aktiv an.

?  
Wir haben zu viel Fläche, können aber nichts abgeben – und jetzt?

Unternutzte Flächen lassen sich sinnvoll transformieren – etwa in Gemeinschaftsbereiche, Projekträume oder als Space für Partner, Start-ups oder Co-Working-Modelle.

?  
Wie entsteht Zusammenhalt im hybriden Arbeitsalltag?

Gemeinschaft braucht bewusste Gestaltung – durch Räume, Rituale und Formate, die Begegnung ermöglichen. Community Management wird dabei immer wichtiger.

?  
Wie viel Bürofläche braucht ein modernes Unternehmen?

Bei einem Sharing-Faktor von 0,8 gelten ca. 14 m<sup>2</sup> pro Person als effizienter Richtwert – je nach Nutzung und Teamstruktur auch weniger.

## 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.

### Gallup State of the Global Workplace 2024

Umfassende Analyse der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung in 145 Ländern.

<http://bit.ly/4mdgKSO>



### Gensler Global Workplace Survey 2024

Untersucht, wie und wo Mitarbeitende heute arbeiten, mit Fokus auf leistungsstarke Arbeitsumgebungen innerhalb und außerhalb des Büros.

<https://www.gensler.com/gri/global-workplace-survey-2024>



### SHRM: The State of Global Workplace Culture

Analysiert die Arbeitsplatzkultur in 19 Ländern basierend auf den Erfahrungen von über 17.000 Mitarbeitenden.

<https://www.shrm.org/topics-tools/research/the-state-of-global-workplace-culture-in-2024>



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

### Zukunftsinstitut: 13 Trends für die Zukunft

Identifiziert Schlüsseltrends, die New Work neu definieren.

<https://bit.ly/3Ze3nYq>



### Horváth: Future of Work 2024

Untersucht den Zusammenhang zwischen New-Work-Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Motivation und Performance der Mitarbeitenden.

[https://www.horvath-partners.com/de/media-center/studien/horvath-studie-future-of-work-2024?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.horvath-partners.com/de/media-center/studien/horvath-studie-future-of-work-2024?utm_source=chatgpt.com)



### PwC New Work in Österreich 2024

Analysiert, wie New Work die Berufswelt revolutioniert, mit Fokus auf flexible Arbeitsstrukturen und persönliche Entfaltung der Mitarbeitenden.

<https://www.pwc.at/de/presse/2024/studie-new-work-in-oesterreich.html>



## Die Kunst der Arbeit

In dieser Ausgabe des Office Reports wird deutlich: Die Welt der Büroarbeit ist komplex. Und wer in dieser Welt erfolgreich und wettbewerbsfähig bleiben will, muss mehr tun als nur Räume verwalten. Er muss sie verstehen, gestalten und stetig weiterentwickeln. Das erfordert Sorgfalt, Strategie und nicht zuletzt Haltung.

Denn Organisationen, die sich bewusst mit ihrer physischen Arbeitsumgebung auseinandersetzen, ernten mehr als nur Ordnung auf dem Grundriss. Sie profitieren von motivierten Mitarbeitenden, höherer Produktivität, agilerem Verhalten und

geringeren Flächenbedarfen. Auch wirtschaftlich rechnet sich dieser Weg: Weniger Raum bedeutet weniger Kosten für Miete, Betrieb und Instandhaltung. Und ganz nebenbei steigt die Attraktivität als Arbeitgeber. Was es dafür braucht? Aufmerksamkeit und vielleicht ein wenig Hingabe. Denn wer Arbeitsräume nicht nur als Kostenstelle, sondern als Ausdruck von Kultur und Strategie begreift, der investiert in etwas Größeres:

**In die Kunst des Arbeitens.**

Bild: shutterstock / © SvetaZi

## Was kommt nach den Zahlen?

201.000 befragte Mitarbeitende, 4,32 Millionen Quadratmeter Bürofläche und 156.000 Arbeitsplätze sind mehr als eine Stichprobe – es ist ein Abbild der heutigen Arbeitswelt. Doch Zahlen allein verändern nichts. Was zählt, ist, was Sie daraus machen. Deshalb haben wir auf Basis der Ergebnisse konkrete Werkzeuge entwickelt, um Ihre Organisation weiterzubringen:



### Ihr individueller New Work Score

Wir berechnen für Ihre Organisation einen präzisen Score, der zeigt, wo Sie im Vergleich zu Ihrer Branche, Ihrer Unternehmensgröße oder Ihrem Standortumfeld stehen. Damit erhalten Sie eine klare Einordnung statt nur ein Bauchgefühl.



### Analyse der Wirkung: Qualität hinter dem Score

Was sagt Ihr NewWorkScore über Ihre Produktivität, Flexibilität, Agilität, kulturelle Zusammenarbeit und den CO<sub>2</sub>-Footprint? Wir analysieren diese qualitativen Zusammenhänge, identifizieren Stärken und Potenziale und geben konkrete Hinweise zur Weiterentwicklung.



### Flächen-Benchmarking:

Wo stehen Sie? Und wo könnten Sie hin? Wir zeigen Ihnen, wie effizient Ihre Flächennutzung im Vergleich zu anderen Organisationen ist. Und wir geben Handlungsempfehlungen: Welche Maßnahmen sind geeignet, um die Wirtschaftlichkeit zu steigern und gleichzeitig das Büro zum Anziehungspunkt zu machen, wo Mitarbeitende wieder gerne kommen!



### KI in Ihrer Arbeitswelt

Gemeinsam analysieren wir: Wo steht Ihre Organisation beim Einsatz von KI? Wo liegen Chancen, wo Unsicherheiten, wo konkrete Use Cases? Wir vergleichen mit Best Practices – und zeigen Wege, wie künstliche Intelligenz Ihre Arbeitswelt bereichern kann.



### CO<sub>2</sub>-Footprint verstehen und verbessern

Wir bewerten den ökologischen Fußabdruck Ihrer Büroflächen und Arbeitsplatzmodelle – und entwickeln konkrete Verbesserungsvorschläge. Damit New Work nicht nur gut funktioniert, sondern auch Verantwortung übernimmt.



### Und jetzt?

Die besten Daten nützen wenig, wenn man nicht ins Handeln kommt. Wir liefern den Anschluss datenbasiert, praxisnah und ganzheitlich. Sprechen Sie mit uns. Wir zeigen, wie Sie auf Basis unseres Reports ganz konkret weiterdenken und weitergehen können.

## teamgnesda – Menschen in Wirkung bringen



**Architektur und Bauen**  
Oliver Bertram, CEO



**Strategieberatung**  
Andreas Gnesda, CEO



**Innenarchitektur und Design**  
Nicole Zimmermann



**Immobilienstrategie**  
Johanna Sonnweber



**Innovation und KI**  
Maximilian Gnesda



**Projektmanagement und  
Bauherrenberatung**  
Vincent Prenner



**Workplace Strategie und  
Nachhaltigkeit**  
Philipp Sonnweber



**Barrierefreiheit, Branding und  
Leitsysteme**  
Wolfgang Hitzinger



**Customer Relations und  
Community Management**  
Jasmina Rotermund



**Change und Kultur**  
Stefanie Mittelbach



**Umzugsmanagement**  
Klaudia Kroboth



**Bürokonzepte und  
Belegungsplanung**  
Astrid Machatzek

Sie erreichen uns unter: [office@teamgnesda.com](mailto:office@teamgnesda.com)



teamgnesda

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

**Umfragepartner:**

pro m<sup>2</sup> GmbH  
Industriestraße 45-49  
40227 Düsseldorf, Deutschland

**Umfragepartner:**

Vitra International AG  
Klünenfeldstrasse 22  
4127 Birsfelden, Schweiz

teamgnesda

pro m<sup>2</sup>

vitra.