Spotlight Report

GLOBAL WORKPLACE TRENDS

Colliers INTERNATIONAL

Accelerating success.

5 SCHRITTE,

DIE UNTERNEHMEN IN DEN KOMMENDEN 5 JAHREN GEHEN MÜSSEN

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG 3

MITARBEITERERLEBNIS ALS ZENTRALER BESTANDTEIL DER GESCHÄFTSSTRATEGIE 4

ENTWICKLUNG EINES „INTERNET DES ARBEITSPLATZES“ 7

ARBEITSPLATZ ZUR FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT 10

EINBINDUNG DER COWORKING MENTALITÄT IN DIE IMMOBILIENSTRATEGIE 14

SCHAFFEN SIE FLEXIBLE UNTERNEHMENSSTRUKTUREN 17

DIE FÜNF GLOBALEN ARBEITSPLATZTRENDS: WARUM JETZT? 20

ERFAHREN SIE MEHR 22

Alexa Zerbe
Geschäftsführerin
Head of Workplace Consulting & Projektmanagement | Germany

Mobil: +49 171 4300570
E-Mail: alexa.zerbe@colliers.com

EINLEITUNG

Im Jahr 2017 investierten Unternehmen weltweit Milliarden Euro in ihre Arbeitsplätze. Doch heute müssen sie ihre bisherigen Ausgabegewohnheiten mehr denn je in Frage stellen. Geschäftsfeldstrategien entwickeln sich so rasant, dass es eine echte Herausforderung sein kann, Schritt zu halten – geschweige denn, der Zeit voraus zu sein. Dies gilt damit auch für immobilienbezogene Workplace-Strategien.

Bisher ging es im Bereich Workplace-Strategien insbesondere um Funktionalität und Kosteneinsparung — doch so einfach ist es nicht mehr. Unternehmen müssen Arbeitsumgebungen schaffen, die die besten Talente anziehen, sich an die demografische Entwicklung der Belegschaft anpassen, das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern und gleichzeitig mit neuen Anforderungen und neuen Technologien Schritt halten. Dabei sollen auch noch Kosten eingespart werden, und das während sich der Wettbewerb um die besten Mitarbeiter immer weiter verschärft.

Dabei darf die Bedeutung einer effektiven Arbeitsumgebung nicht unterschätzt werden. In einem durchschnittlichen Unternehmen entfallen mehr als 80 % der Allgemeinkosten üblicherweise auf das Personal.[1] Dies hat zur Folge, dass sich schon minimale Steigerungen der Produktivität, Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitern am Arbeitsplatz enorm auszahlen.

Wir haben festgestellt, dass die erfolgreichsten Unternehmen ihre Workplace-Strategie als Erfolgsfaktor und nicht nur als Arbeitsplatzgestaltungskonzept betrachten. Auf Grundlage unserer globalen Erkenntnisse und Erfahrungen konnten wir fünf wesentliche Herausforderungen identifizieren, denen sich Unternehmen unserer Meinung nach in den nächsten fünf Jahren stellen müssen:

GLOBALE WORKPLACETRENDS

- Mitarbeitererlebnis als zentraler Bestandteil der Geschäftsstrategie
- Entwicklung eines „Internet des Arbeitsplatzes“
- Gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Einbindung der Coworking-Mentalität in der Immobilienstrategie
- Schaffung flexibler Organisationsstrukturen

Für jeden dieser globalen Trends haben wir eine „Roadmap 2022“ skizziert und darin einfache Wege aufgezeigt, wie Ihr Unternehmen schon jetzt eine zukunftsfähige Strategie entwickeln kann.

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

MITARBEITERERLEBNIS ALS ZENTRALER BESTANDTEIL DER GESCHÄFTSSTRATEGIE

Zwar ist den meisten Führungskräften die Bedeutung der Mitarbeitermotivation bewusst, drei Viertel der Befragten in einer aktuellen Studie gaben jedoch an, dass ein Großteil ihrer Mitarbeiter nicht sehr motiviert ist.[2] Daraus ergeben sich vielfältige Chancen, die noch nicht ausgeschöpft wurden, aber auch unternehmerische Risiken. Im Durchschnitt erreichen zufriedene Mitarbeiter eine Produktivitätssteigerung von 31 %, ein Umsatzplus von 37 % und sie sind dreimal so kreativ wie ihre unzufriedenen Kollegen.[3] Die Forschung zeigt außerdem, welche direkten Auswirkungen Motivation und Produktivität auf das Geschäftsergebnis haben können: Aktiengesellschaften mit einer motivierten Belegschaft erzielen ein höheres Ergebnis je Aktie.[4]

Um erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen nicht nur die Kundenzufriedenheit optimieren, sondern auch die Rahmenbedingungen für eine größere Arbeitsplatzzufriedenheit für Mitarbeiter schaffen. Diese Herausforderung wird umso wichtiger in einer Zeit, in der mit modernen Technologien von nahezu jedem Ort aus gearbeitet werden kann.

Man denke nur an die Entwicklung im Einzelhandel. Da der Kauf im Internet bequemer ist als im Ladengeschäft, muss der physische Einzelhandel neue Strategien entwickeln, um Kunden mit authentischen Shopping-Erlebnissen, die der Onlinehandel nur schwer bieten kann, in ihre Läden zu locken. Auf die gleiche Weise müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern motivierende Arbeitserlebnisse bieten, um die Vorteile des physischen Arbeitsplatzes auszuschöpfen. Dazu gehört die Verbesserung des Zusammenhalts im Unternehmen ebenso wie die Förderung von Innovationen durch persönliche Interaktion.

Roadmap 2022: Schaffung eines Kompetenzbereichs für Mitarbeitermotivation

Das Themengebiet Mitarbeitermotivation lässt sich nicht eindeutig einem Kompetenzbereich zuordnen. Fällt es in den Verantwortungsbereich der Personalabteilung? Der Unternehmenskommunikation? Oder sogar der Geschäftsführung? Zwar sollte jedes dieser Teams beteiligt werden, nach unserer Einschätzung wird die Schaffung einer eigenen Position im Unternehmen, etwa „CXO“ oder Chief Experience Officer, jedoch zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Der Leiter des entsprechenden Kompetenzbereichs und sein Team sind als „Unterhaltungsexperten“ zuständig für die Bereiche Motivation, Produktivität und die Schaffung eines Mitarbeitererlebnisses, das zur Attraktivität des Arbeitsplatzes und damit zur Mitarbeiterbindung beiträgt. Dies beinhaltet Angebote wie inspirierende Vorträge und Ausstellungen, Fitnessaktivitäten aber auch Raum für Spontanität und Innovation im Arbeitsalltag.

Gemäß dem Leitsatz: „Was gemessen wird, wird auch erledigt“ können Unternehmen mithilfe eines spezialisierten Teams eine attraktive Arbeitsumgebung schaffen und Messdaten für Accountability-Zwecke sammeln. So erzielen sie schnell signifikante Fortschritte in diesem Bereich.

Ein stärkerer Fokus auf das Mitarbeitererlebnis fördert die Verschmelzung von Business und Freizeit. Vor dem Hintergrund einer immer orts- und zeitunabhängigeren Arbeitswelt, müssen Themen wie Unterhaltung, Entspannung und Teambuilding schon bei der Standortwahl von Bauprojekten berücksichtigt werden.

Einer der Kunden von Colliers ist ein globales Beratungsunternehmen, dessen Mitarbeiter den größten Teil ihrer Zeit mit Reisen und Präsenz bei Kunden vor Ort verbringen. Zur Förderung des Teamgeists und der Motivation hat das Unternehmen an jedem Freitag einen „Come Home Day“ ins Leben gerufen, an dem die Mitarbeiter ermutigt werden, im Büro zu arbeiten und nicht von zu Hause aus. Der Schwerpunkt liegt darauf, Kollegen zu treffen, Kontakte zu knüpfen, sich weiterzubilden und sich an Mentorenprogrammen zu beteiligen. Dabei handelt es sich um eine effektive Möglichkeit, um die Unternehmenskultur zu pflegen und gleichzeitig das Geschäft voranzutreiben.

Von Coworking-Anbietern wie WeWork können Unternehmen viel lernen. Beispielsweise ist an jedem WeWork-Standort ein sogenannter „Community Manager“ für die Koordination sämtlicher Angebote zuständig, von Buchclubs, Technologie-Seminaren bis hin zur Ostereiersuche.

Aktivitäten wie diese fördern den Aufbau von Geschäftsbeziehungen und Netzwerken und können zur Identifizierung neuer Geschäftsmöglichkeiten beitragen. WeWork-Mitbegründer Adam Neumann spricht in diesem Zusammenhang von „physischen sozialen Netzwerken“ oder Orten für authentische Interaktion.

„WeWork Cultivating Physical Social Netzwerk“, Financial Times

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

Wer eine Büroumgebung schafft, die Arbeit und Freizeit zu verbinden weiß, fördert Zusammenarbeit und Innovation. Nach unserer Einschätzung werden sich drei zentrale Ansätze durchsetzen:

› Der Campus-Ansatz. In vielen Unternehmen geht man von einem Zusammenhang zwischen Produktivität, Motivation und der am Arbeitsplatz verbrachten Zeit aus. Unternehmen wie Google setzen in diesem Bereich Standards mit Unterhaltungs-, Gastronomie- und Entspannungsangeboten direkt am Campus. In einer Welt der Wahlmöglichkeiten kann ein möglichst attraktiver Arbeitsplatz den Unterschied im Wettbewerb um Mitarbeiter ausmachen.

› Der Nachbarschaftsansatz. In manchen Unternehmen befinden sich gemeinsame Freizeit- und Erholungsangebote außerhalb des Firmengeländes. Bei diesem Ansatz ist die Standortwahl in der Nähe von entsprechenden Angeboten entscheidend, um den Arbeitsplatz und dessen Umgebung als Lockmittel beim Recruiting einzusetzen. Ein gutes Beispiel für diese Strategie ist der neue Unternehmensstandort von Booking.com in Amsterdam, der im Jahr 2020 fertiggestellt werden soll. Aufgrund seiner Lage in Oosterdokseiland befindet er sich inmitten eines florierenden Wirtschaftszentrums mit zahlreichen Erholungs- und Unterhaltungsangeboten.

› Der „Shared-Amenities"-Ansatz. Kleinere Unternehmen haben häufig keine Kapazitäten für Kantinen oder ähnliche Einrichtungen auf dem Firmengelände. Die Bereitstellung entsprechender Angebote durch Vermieter von Multi-Tenant-Gebäuden als Gemeinschaftsflächen gewinnt daher immer mehr an Bedeutung. Dienstleister wie Convene entwickeln in Zusammenarbeit mit Eigentümern Konferenzräume und Flächen für Meetings in lockerer Atmosphäre mit Catering und technischer Ausstattung, um Anreize für Mieter zu schaffen.

Das internationale Design- und Beratungsunternehmen IDEO hat eine tägliche Teepause eingeführt. Für 10 Minuten unterbrechen die Mitarbeiter ihre Arbeit und tauschen sich bei Tee und Gebäck mit ihren Kollegen aus. Diese zwanglosen Begegnungen fördern das Miteinander und die Kreativität.

„How to Unlock the Creative Magic at Your Company", Inc.

Roadmap 2022: Hospitality-Ansatz am Arbeitsplatz

Ein perfekt ausgestatteter Pausenraum oder ein wöchentliches Tischtennisturnier können die Mitarbeitermotivation fördern, doch mindestens ebenso wichtig ist die Minimierung von Konfliktpotenzial. Faktoren, die das Erreichen des Arbeitsziels behindern, können Mitarbeiter demotivieren und führen zu Frustrationen. Somit kann durch eine Reduzierung von Hindernissen oder Verzögerungen nicht nur die Effizienz von Arbeitsabläufen, sondern auch die Mitarbeitermotivation gesteigert werden.

Eine Möglichkeit zur Umsetzung dieser Strategie ist die Übertragung eines Modells aus dem Gastgewerbe auf die Büroumgebung. In der Hotelbranche herrscht eine ausgeprägte Servicementalität. Dabei wird das Ziel verfolgt, sämtlichen Bedürfnissen des Gastes gerecht zu werden. Unternehmen erzielen bereits gute Ergebnisse mit Concierge-Angeboten als zentrale Anlaufstelle bei Fragen und Problemen von Mitarbeitern. Wir haben festgestellt, dass fast 60 % der typischen Probleme am Arbeitsplatz umgehend gelöst werden können. Der umständliche und unpersönliche Umweg über ein Service-Center entfällt somit.

In Zukunft werden Unternehmen ihre Mitarbeiter nicht nur bei der Raum- und Terminplanung oder bei Technikfragen unterstützen, sondern ihnen auch im Privatbereich behilflich sein. Dieses Modell berücksichtigt die Tatsache, dass die Leistung am Arbeitsplatz von Alltagssorgen beeinträchtigt wird.

Durch die Reduzierung beruflicher und privater Schwierigkeiten, können sich Mitarbeiter verstärkt auf ihre Aufgaben konzentrieren.

Die australische Bank Westpac bietet ihren 6.000 Mitarbeitern an ihrem neuen Standort in Barangaroo unterstützt durch Colliers Workplace Management Services einen Concierge-Service an. Zum Aufgabenbereich der speziell geschulten Hospitality-Mitarbeiter gehören u.a. ein Reinigungsdienst, Hilfe mit der technischen Ausstattung und Reservierungen in Restaurants.

Westpac und andere Unternehmen haben erkannt, dass ihre Fähigkeit zur Gewinnung und Bindung der besten Talente von ihrem Fortschritt in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung und Facility Management abhängig ist. Das Ergebnis gibt ihnen Recht: Seit Inbetriebnahme des neuen Standorts hat Westpac eine Reduzierung der Fehlzeiten um 15 % festgestellt.

„Westpac Raises the Bar at New Barangaroo Digs", The Sydney Morning Herald

Wenn der Concierge-Service beispielsweise eine Autoreparatur für einen Mitarbeiter organisiert, hat dieser mehr Zeit für produktive Tätigkeiten oder Freizeit, was wiederum seine Motivation verbessert.

Während das Hospitality-Modell deutliche Vorteile für die Mitarbeiter mit sich bringt, entsteht gleichzeitig ein positiver Feedback-Effekt, der ein proaktiveres Facility Management ermöglicht. Durch die Auswertung von Anfragen und Problemen durch eine zentrale, serviceorientierte Abteilung können Unternehmen die gesammelten Informationen in die Prozessoptimierung einfließen lassen.

Fangen Sie noch heute an

Prüfen Sie, was die Mitarbeitererfahrung in Ihrem Unternehmen ausmacht und in welchen Bereichen das größte Verbesserungspotenzial besteht, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter von morgen gerecht zu werden. Was ist Ihren Mitarbeitern besonders wichtig? In welchen Bereichen erleben sie häufig Unzufriedenheit?

Ein serviceorientierter Ansatz beim Thema Mitarbeitermotivation mit einem eigenen Kompetenzbereich Mitarbeitererfahrung kann den entscheidenden Unterschied in Ihrem Unternehmen ausmachen.

ENTWICKLUNG EINES „INTERNET DES ARBEITSPLATZES“

Das „Internet of things“ (IoT) ist dabei, unser Leben radikal zu verändern. Die internetbasierte Konnektivität ermöglicht eine nahtlose Vernetzung unserer Geräte und Systeme. Entsprechend dazu wird das „Internet des Arbeitsplatzes“ in Zukunft entscheidend sein für weitere Effizienz-, Produktivitäts- und Ertragssteigerungen durch digital vernetzte Geräte, Büromöbel und Systeme.

Noch kommt das IoT hauptsächlich in Gebäuden zur Anwendung. Dabei nutzen Eigentümer und Objektmanager die Technologie, um Flächennutzungsdaten zu sammeln. Viele unserer Kunden messen u.a. Arbeitsplatzauslastung, Wasserverbrauch, Fahrstuhlnutzung und Temperaturen mit Echtzeit-Dashboards und können durch entsprechende Anpassungen Effizienzsteigerungen erzielen.

Der nächste Schritt wird darin bestehen, diesen technologiebasierten Ansatz auf die Personalebene zu übertragen. Schon heute werden Fensterblenden über Smartphone-Apps gesteuert und Tablets werden in Meetingräumen eingesetzt, um die Raumtemperatur anzupassen oder per „virtuellem Concierge“ Kaffee zu bestellen. Andere Apps ermöglichen es Mitarbeitern, Feedback zu bestimmten Büroflächen zu geben. So können nicht ausgelastete oder unbeliebte Bereiche identifiziert und optimiert werden.

In den kommenden Jahren wird sich die Integration digitaler Anwendungen am Arbeitsplatz von einem bloßen Nice-to-have zu einem entscheidenden Faktor für eine angenehme und produktivitätssteigernde Arbeitsumgebung entwickeln.

Die niederländische Bank ABN Amro nutzt das IoT im Bereich Facility Management. Nach einer Umstrukturierung stand die Bank vor der Herausforderung, einen Großteil ihrer Belegschaft an ihrem Hauptsitz unterzubringen. Es wurde nach flächeneffizienten Bürolösungen und flexibleren Arbeitsstrukturen gesucht. Zu diesem Zweck mussten zusätzliche Daten erhoben werden. Daher ist ABN Amro heute eines der ersten Unternehmen mit einer Abteilung „Business Intelligence Facilities Management“. Diese arbeitet mit einer von Lone Rooftop entwickelten Position Intelligence Engine (PIE). Marcel Lamers, Mitbegründer von Lone Rooftop: „(...) Gebäude können als physische Webseiten betrachtet werden. Wie viele Personen halten sich wo in einem Gebäude auf? Ähnlich wie bei Google Analytics basiert die Optimierung der Gebäudenutzung auf der Erfassung von Bewegungsdaten.“ Die Bank erzielt bereits erste Ergebnisse, u.a. bei der Ermittlung verfügbarer Arbeitsplätze anhand von Auslastungsdaten und durch eine Nutzungsanalyse zur Vermeidung von Fahrstuhlüberlastungen zur Mittagszeit.

„The Rise of Data-Driven Facilities Management“, Lone Rooftop

Roadmap 2022: Schaffung einer reaktiven und proaktiven Arbeitsumgebung

Vom Medienkonsum bis hin zum Lieferservice, es gibt kaum einen Lebensbereich, in dem noch keine individualisierbare Lösung zur Verfügung steht. Dieser Faktor ist besonders wichtig für die Altersgruppe der Millenials und der sogenannten Generation Z. Deshalb sollten Sie berücksichtigen, dass diese Altersgruppen im Jahr 2022 entweder Berufseinsteiger sind oder einen wesentlichen Teil Ihres Führungspersonals ausmachen werden. Die Ansprüche dieser Mitarbeitergruppe an einen guten Arbeitsplatz werden dann noch bedeutender sein als heutzutage.

Noch stehen am Arbeitsplatz kaum maßgeschneiderte Lösungen zur Verfügung. Ein Umstand, der sich schnell ändern muss. Mitarbeiter sollten nicht nur darüber entscheiden können, wann und wo sie arbeiten, sondern auch über die Temperatur am Arbeitsplatz sowie die Beleuchtung und Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung. Arbeitsplätze sind schon heute sehr mobil. Das Büro der Zukunft muss daher an die unterschiedlichen Mitarbeiterbedürfnisse angepasst werden können.

Doch eine Arbeitsumgebung sollte nicht nur auf individuelle Vorlieben reagieren, sondern Mitarbeiter wiedererkennen, ihre Bedürfnisse antizipieren und sich proaktiv anpassen können. Beispiele: Der Bürostuhl, der sich automatisch an die bevorzugte Sitzhöhe anpasst. Das Beleuchtungssystem, das Ihren Kopfschmerzen entgegenwirkt. Das Programm, das abhängig von Ihrem Arbeitsplatz und dem ihrer Kollegen den besten Ort für gemeinsames Arbeiten ermittelt.

Daraus ergeben sich auch Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. In Zukunft könnte sich Ihre Arbeitsumgebung direkt mit Ihrem Fitness-Wearable und anderen Geräten verbinden, um Ihren Arbeitsplatz abhängig von Ihrem Schlafverhalten oder aktuellem Stressniveau einzurichten.

Die Themen Vertraulichkeit, Datensicherheit und Privatsphäre spielen hier natürlich eine zentrale Rolle. Zwar werden immer mehr Informationen über Smartphones und soziale Medien öffentlich geteilt, es besteht aber noch immer ein großer Klärungsbedarf hinsichtlich der Erhebung und des Teilens von Daten am Arbeitsplatz. Hier ist Fingerspitzengefühl und ein verantwortungsvoller Umgang mit Technologien sowie ein offener Dialog über Datenrichtlinien gefragt, um die gewünschte Steigerung von Produktivität und Wohlbefinden zu erzielen.

Eine neue Technologie am Arbeitsplatz ist die Gesichtserkennung. Diese wird bereits in den Bereichen Sicherheit und Gebäudezugang eingesetzt, bietet aber auch großes Potenzial für den Einsatz am Arbeitsplatz, z.B. durch die Erfassung von Gesichtsausdrücken.

Werbetreibende und Einzelhändler nutzen zur Messung von Reaktionen auf Werbekonzepte und Produktangebote Technologien wie Affdex und Emotient. Beispiel: Ein Programm erkennt die Stimmung eines Mitarbeiters und generiert eine Pop-Up-Meldung, die eine Kaffeepause oder einen kurzen Spaziergang vorschlägt – oder passt sogar die Beleuchtung automatisch an. Die Einsatzmöglichkeiten für diese Technologien sind endlos.

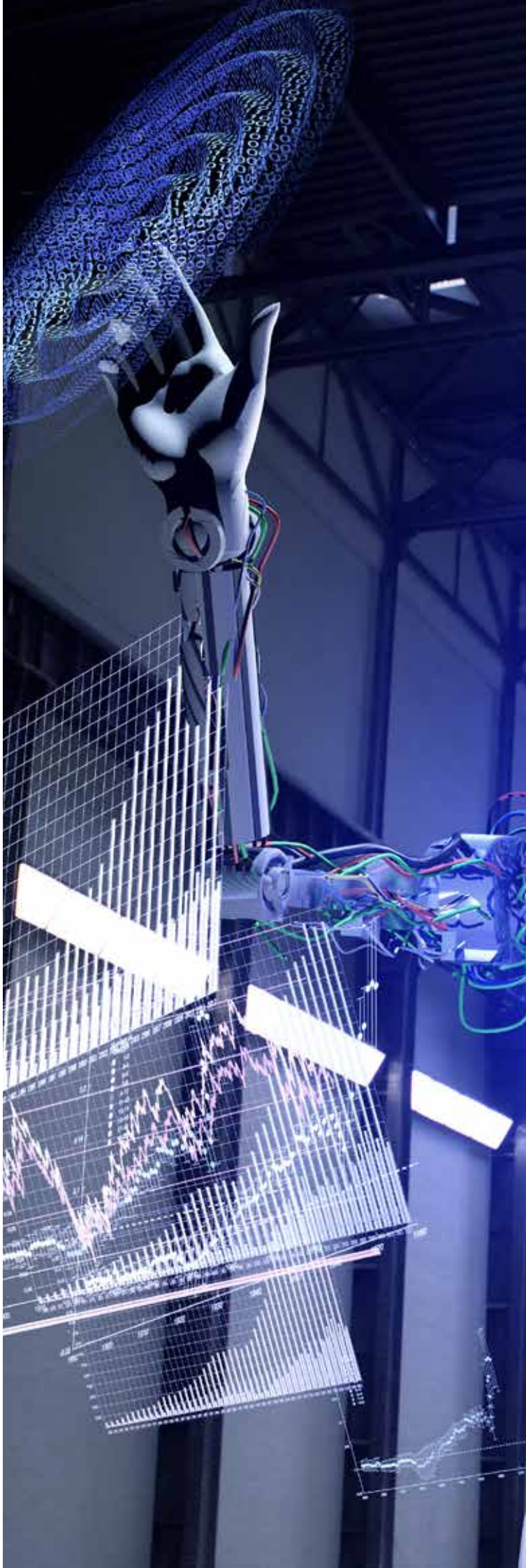
„Computers Can't Read Your Mind Yet, But They're Getting Closer", Fortune

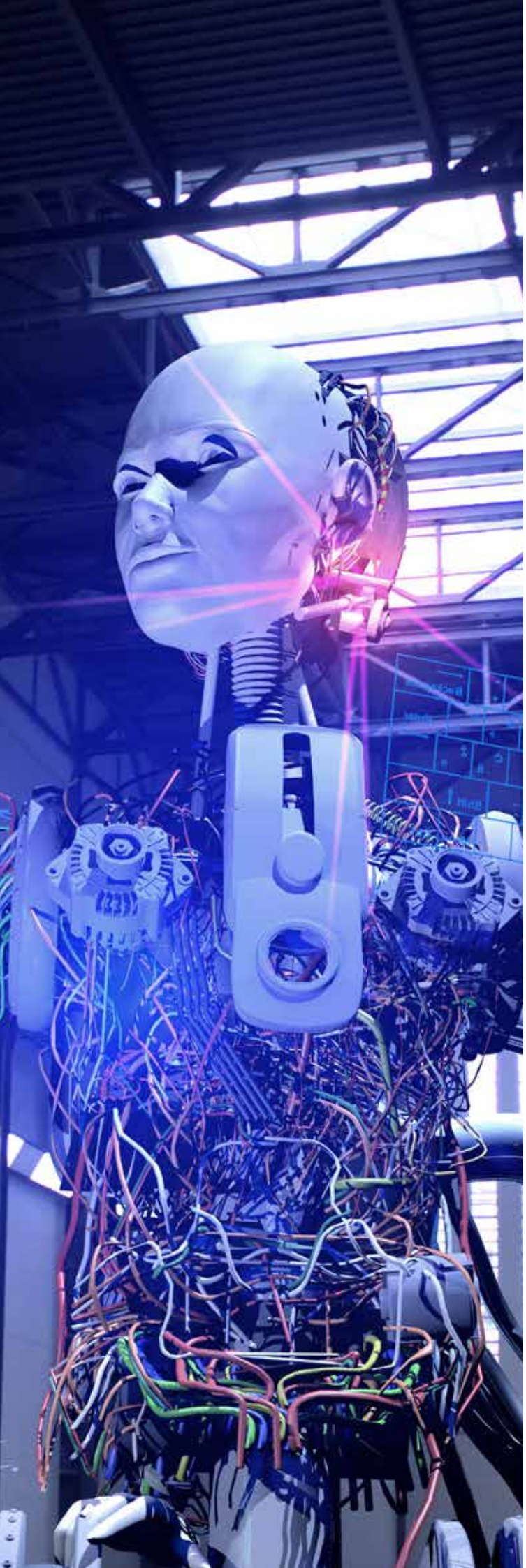
Eines der besten Beispiele für die Veränderung des Arbeitsplatzes durch das IoT ist das Objekt The Edge in Amsterdam mit Deloitte als Hauptmieter. The Edge wird nicht nur als das „nachhaltigste", sondern auch als das „smarteste" Bürogebäude der Welt bezeichnet.

An der Gebäudeeinfahrt erfasst und erkennt ein System die Nummernschilder der Mitarbeiter, erlaubt die Zufahrt und weist Parkplätze zu. Mithilfe einer App können Mitarbeiter basierend auf ihren Terminen und Vorlieben freie Arbeitsplätze finden. Zusätzlich ermöglicht es die App, die Beleuchtung und Temperatur am Arbeitsplatz zu regulieren oder sogar Lebensmittel zur Abholung nach Feierabend einzukaufen.

Von der Kaffeemaschine bis zum Papierhandtuchspender ist alles digital vernetzt. So kann die Versorgung und Wiederauffüllung effektiver organisiert werden, woraus sich zahlreiche Vorteile für Mitarbeiter und das Gebäudemanagement insgesamt ergeben.

„The Smartest Building in the World", Bloomberg
„The Edge of Tomorrow", Deloitte





Roadmap 2022: Vorsprung bei der Automatisierung sichern

Schon heute verändert die Automatisierung die Arbeitswelt, da Menschen in vielen Bereichen durch Computer ersetzt werden. Der Wert, den Unternehmen zwischenmenschlicher Interaktion beimessen, wird aber auch in Zukunft über die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheiden. Der Arbeitsplatz der Zukunft wird die Anforderungen „wissensbasierter Tätigkeiten" erfüllen müssen und Innovation, Konnektivität und Kreativität fördern.

Was könnte dies im Hinblick auf die Technologien bedeuten, die Sie Ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen? Wie könnten Sie Ihre Unternehmenskultur verändern, um einen echten Mehrwert zu erzielen?

Fangen Sie noch heute an

Überlegen Sie, welche Rolle digitale Konnektivität in Ihrem Unternehmen bzw. in Ihrem Gebäude spielt. In welchen Bereichen gibt es Potenzial zur Steigerung von Effizienz und Mitarbeitermotivation durch den Einsatz neuer Technologien?

Betrachten Sie Technologie als entscheidenden Faktor für die Optimierung Ihrer Geschäftsstrategie oder sogar eine strategische Neuausrichtung Ihres Unternehmens. Stellen Sie sich die Frage, welche Ziele Sie erreichen möchten und wie Sie mit der Unterstützung von Enabler-Technologien die notwendigen Veränderungen herbeiführen können.

Wie gelingt die Integration von Vertraulichkeits- und Datensicherheitsaspekten beim Einsatz von Systemen, die auf Mitarbeiterbedürfnisse reagieren oder diese sogar antizipieren?

Verpassen Sie nicht die Chance, „smarter" zu sein als Ihre Wettbewerber und einen Mehrwert für Ihre Mitarbeiter zu schaffen!

ARBEITSPLATZ ZUR FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT

Mitarbeiterwohlbefinden ist derzeit eines der wichtigsten Themen im Bereich Arbeitsplatzgestaltung. In Zukunft wird es für Mitarbeiter selbstverständlich sein, dass sie sich beim Verlassen des Büros gesünder fühlen als beim Eintreffen am Arbeitsplatz. Konkret umfasst dies Umweltmerkmale wie optimale Frischluftzufuhr, Beleuchtung und Wasserqualität sowie Zugang zu Fitness-, Gesundheits- und Sozialangeboten.

Wellness-Programme am Arbeitsplatz werden immer üblicher. In den USA haben bereits im Jahr 2012 ca. die Hälfte aller mittelständischen Unternehmen (ab 50 Mitarbeiter) und 90 % der großen Unternehmen (ab 50.000 Mitarbeiter) Wellness-Programme angeboten.[5] Zwar ist man sich in den Unternehmen darüber bewusst, dass das Mitarbeiterwohlbefinden äußerst wichtig ist, doch nur wenige können bisher zufriedenstellende Lösungen anbieten.

Laut einer von Colliers durchgeführten Studie gehören Wellness-Programme aufgrund von Mitarbeiternachfrage und Wettbewerbsdruck bei 85 % der befragten Unternehmen zu den wichtigsten betrieblichen Initiativen.[6] Die Studie ergab jedoch auch, dass sich die Quantifizierung der Vorteile von Wellness-Initiativen und die Fokussierung auf bestimmte Bereiche nach wie vor als schwierig erweisen — und das trotz steigender Gesundheitskosten und sinkender Produktivität aufgrund von Stress und Krankheiten.

Immer mehr Unternehmen erweitern ihre Wellness-Programme und fördern neben der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter auch das kulturelle Wohlbefinden und eine gesunde Arbeitsumgebung. Entsprechend dieses ganzheitlichen Ansatzes basieren die Wellness-Programme des internationalen Gesundheitskonzerns Bupa auf vier Säulen: Gesündere Orte, gesündere Körper, gesünderer Geist und gesündere Kulturen.

In Kooperation mit anderen Unternehmen entwickelt Bupa spezielle Programme für jeden dieser Themenkomplexe und nutzt z.B. Online-Gesundheitstests zur Messung der Mitarbeitergesundheit. Weitere Instrumente und Maßnahmen werden zur Erstellung von Lückenanalysen in den Bereichen gesunder Geist, gesunde Kulturen und gesunde Arbeitsplätze eingesetzt.

„Your 2017 Workplace Health Strategy", Bupa Services

Roadmap 2022: Betriebliche Gesundheitsförderung durch Mitarbeitermotivation

Letztlich ist der einzelne Mitarbeiter selbst für seine Gesundheit verantwortlich. Eine körperlich und mental gesunde Belegschaft ist jedoch im Interesse eines jeden Unternehmens. In einer aktuellen weltweiten Studie gaben 34 % der befragten Unternehmen an, dass aufgrund von Stress und Depressionen unter Mitarbeitern die Unternehmensgewinne niedriger ausfallen, 33 % nannten negative Effekte durch ungesunde Lebensweisen.[7] In den USA verlieren Unternehmen jährlich 153 Mrd. $ durch Produktivitätsverluste aufgrund von Übergewicht und chronischen Krankheiten.[8]

Ein zentraler Aspekt von Wellness-Initiativen ist die Förderung gesunder Verhaltensweisen. Sie können zwar niemanden zum Treppenlaufen zwingen, ein angenehm beleuchtetes Treppenhaus kann Mitarbeiter aber zum Verzicht auf den Fahrstuhl motivieren. Auch gesunde Ernährung lässt sich nicht erzwingen. Alternativ können Unternehmen in der Kantine mehr gesunde als ungesunde Gerichte anbieten. Unternehmen können gesundheitsbewusstes Verhalten nicht einfordern, sie können aber Angebote für die Diagnose und Behandlung chronischer Krankheiten bereitstellen.

Ferner müssen Unternehmen die Auswirkungen des Arbeitsalltags auf das Mitarbeiterwohlbefinden berücksichtigen. Fast drei Viertel aller Mitarbeiter nennen Überlastung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz als Hauptgründe für Stress.[9]

Frage: Wie frei arbeiten Ihre Mitarbeiter? Fördert die Aufgaben- und Kompetenzverteilung im Unternehmen ein gesundes Stressniveau?

Sind Führungskräfte ausreichend für die Zusammenarbeit mit ihren Teams geschult? All diese Faktoren wirken sich entscheidend auf das Mitarbeiterwohlbefinden und ihre Produktivität aus.

Ein optimales Mitarbeiterwohlbefinden bietet wesentliche Vorteile. Manche Unternehmen erzielen mit ihren Wellness-Programmen ein Kosten-Ertrags-Verhältnis von 3:1 hinsichtlich geringerer Gesundheitskosten und gestiegener Produktivität.[10] Häufig wird auch ein Rückgang der Fehlzeiten, der Mitarbeiterfluktuation und des Stressniveaus beobachtet, was sich wiederum positiv auf die Produktivität auswirkt.

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

Roadmap 2022: Technologie als Voraussetzung für Mitarbeiterwohlbefinden

Der Erfolg von Fitness-Trackern zeigt, dass der Technologieeinsatz wertvolle Erkenntnisse liefert, die Motivation steigert und zum allgemeinen Wohlbefinden beiträgt. Unternehmen sind jedoch noch weit davon entfernt, die zur Verfügung stehenden Technologien wirklich effektiv zu nutzen. Laut einer von Colliers durchgeführten Studie fördern nur 26 % der befragen Unternehmen die Verwendung von Fitness-Wearables wie ® Fitbit.[11] Nach unserer Einschätzung wird dieser Wert bis 2022 deutlich ansteigen.

Wir rechnen damit, dass in Zukunft jeder Mitarbeiter individuelle Angebote wie persönliche Wellness-Dashboards und Gesundheitscoaches nutzen kann. Unternehmen, denen es gelingt, Mitarbeitern mithilfe moderner Technologien einen Mehrwert durch neue Erkenntnisse zu bieten, werden zu einer neuen gesundheitsorientierten Unternehmenskultur beitragen, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigt und Gesundheit und Produktivität fördert.

Die Einbindung von Wellness-Aspekten im Arbeitsalltag wird immer wichtiger. Man denke nur daran, wie sich die Straßenplanung auf das Bewegungsverhalten und das soziale Wohlbefinden auswirkt. Der Aufbau von mittelalterlichen Städten in Italien ist ein perfektes Beispiel: Alle Wege führen zur zentralen „Piazza". Dabei handelt es sich um einen natürlichen Begegnungsort für Verabredungen und ein soziales Miteinander.

Dieses Prinzip lässt sich auf die Büroraumplanung übertragen. Die Verkehrswege im Büro entsprechen dabei den Straßen und Gassen der Stadt während die Gemeinschaftsflächen als „Piazza" die Mitarbeiter eines Unternehmens mit Angeboten wie Kaffeemaschinen anziehen. Gleichzeitig laden Gemeinschaftsflächen zum sozialen Austausch ein und erinnern den einzelnen Mitarbeiter daran, dass er Teil einer größeren Gemeinschaft ist.

Im Rahmen eines Programms, das an mehreren Unternehmensstandorten von Colliers in Europa umgesetzt wird, tragen Mitarbeiter Fitbits und beantworten täglich Fragen zu ihrem Fitness-, Stress- und Produktivitätsniveau sowie zum allgemeinen Wohlbefinden. Mitarbeiter können auf Grundlage dieser Informationen entscheiden wie, wo und wann sie arbeiten möchten, um das beste Gleichgewicht zwischen Produktivität und Wohlbefinden zu erzielen.

„Ich habe festgestellt, dass mein Stressniveau ansteigt und meine Produktivität nachlässt, wenn ich mehr als sechs Stunden ohne Unterbrechung arbeite. Deshalb habe ich ein wenig experimentiert und ging dreimal wöchentlich tagsüber laufen. Die gesammelten Daten bestätigten mein Gefühl, dass sich dadurch meine Produktivität verbessert hatte und es fiel mir leichter, mein Verhalten zu verändern."

– JanJaap Boogaard
Head of EMEA Workplace Solutions
Colliers International

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

Roadmap 2022: Wellness-Lösungen der nächsten Generation

Nach unserer Einschätzung werden die Wellness-Standards von Gebäuden und deren Benchmarking deutlich an Bedeutung gewinnen. Gebäudezertifizierungen wie der WELL Building Standard™ (WELL) sind schon heute entscheidend für die langfristige Attraktivität eines Gebäudes für Nutzer. WELL wurde 2014 als die erste reine Gesundheits- und Wellness-Zertifizierung in sieben Kategorien eingeführt: Raumluft, Wasser, Ernährung, Licht, Fitness, Komfort, Seele.

Aktuell sind mehr als 400 Projekte WELL-registriert, -zertifiziert oder -vorzertifiziert. Spitzenreiter sind die USA, China, Australien, Frankreich, Kanada und Großbritannien.[12] In China gibt es mehr als 72 aktive WELL-Projekte, in den USA, wo der WELL-Standard noch breitere Anwendung findet, sind es sogar 185. Dieses Beispiel ist nur eines von vielen und dürfte Eigentümern und Nutzern gleichermaßen die Bedeutung von Wellness-Zertifizierungen vor Augen führen.

Sämtliche Gebäudesysteme sollten zum Mitarbeiterwohlbefinden beitragen. Wir gehen davon aus, dass in Zukunft immer mehr Unternehmen statt Fluoreszenzlampen tagesrhythmische Beleuchtungssysteme einsetzen werden, die durch Lichtfarbe, -winkel und -intensität das Sonnenlicht imitieren und so den menschlichen Tagesrhythmus berücksichtigen. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass sich diese Beleuchtungssysteme positiv auf die Aufmerksamkeit, Produktivität, Auffassungsgabe und Stimmung von Mitarbeitern auswirken.[13] Es gibt also kaum jemanden, der nicht davon profitieren würde.

Roadmap 2022: Höheres Wohlbefinden durch eine Rückkehr zur Natur

Ein neuer Trend bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen ist die Einbindung von Biophilie, der Anerkennung der angeborenen Verbindung des Menschen zur Natur, in das gesamte Gestaltungskonzept. Das Ziel von biophilem Design ist es, natürliche Elemente (wie natürliche Materialien, einen Blick auf die Natur, natürliches Licht, etc.) ansprechend in die Gestaltung des Raumes miteinzubeziehen. So wird dem Wunsch des Menschen nachgekommen, der Natur nahe zu sein, und der Einfluss genutzt, den natürliche Elemente auf das psychische Wohlbefinden haben können.

Einige führende Unternehmen binden biophiles Design zur Förderung des Wohlbefindens, der Nachhaltigkeit und der Organisationsstruktur in den Arbeitsplatz ein. Eine kürzlich durchgeführte Studie zeigt, dass sich das Mitarbeiterwohlbefinden und die Produktivität um bis zu 13 % steigern ließen, wenn der Arbeitsplatz über natürliche Elemente wie Pflanzen und Sonnenlicht verfügt.[14]

Obwohl biophile Designelemente immer wieder mit einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden, zögern viele Unternehmen dieses Konzept zu übernehmen.

Unserer Ansicht nach sind dies die **fünf wichtigsten biophilen Elemente, die Unternehmen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen** vorrangig in Betracht ziehen sollten:

1. **Natürliches Licht** - Die Forschung belegt klar den positiven Einfluss von natürlichem Licht auf die Produktivität und das allgemeine Wohlbefinden. In einer Studie über den Einfluss von Tageslicht am Arbeitsplatz wiesen Büroangestellte in fensterlosen Räumen eine schlechtere Schlafqualität und eine schwächere Arbeitsleistung tagsüber auf als ihre Kollegen mit Zugang zu natürlichem Licht.[15]

2. **Strategischer Einsatz von Farben** - Farben haben einen nachweisbaren Einfluss auf Stimmung, Stressniveau und Produktivität. Während Farben wie Grau mit verminderter Kreativität und einem höheren Stressniveau in Verbindung gebracht wurden, zeigte sich, dass sich Farben wie Grün und Blau positiv auf die Kreativität und das Wohlbefinden auswirkten.[16]

3. **Eine ruhige Umgebung** - Aufgrund von immer häufiger eingesetzten offenen Bürogrundrissen und gemeinsam genutzten Arbeitsumgebungen kann der Zugang zu ruhigen Orten für konzentriertes Arbeiten bei manchen Unternehmen von Bedeutung sein. Einer Studie von Steelcase zufolge sagten 98 % der hoch motivierten Mitarbeiter, dass sie sich am Arbeitsplatz „leicht konzentrieren" könnten. Im Gegensatz dazu sagten nur 15 % der äußerst demotivierten und unzufriedenen Mitarbeiter, dass sie sich leicht konzentrieren könnten.[17]

4. **Topfpflanzen** - Eine Topfpflanze im Raum mag zunächst vielleicht nur als Reminiszenz an die Innenausstattung erscheinen, doch Pflanzen entfalten eine nachhaltige Wirkung. Sie verbessern nicht nur die Luftqualität, sondern helfen auch beim Stressabbau, erhöhen die Produktivität und tragen zur Gesundheit bei.

5. **Blick auf Wasser oder andere natürliche Elemente** - Der Einfluss von Pflanzen und anderen natürlichen Elementen außerhalb des Bürogebäudes kann sich ebenfalls als sehr wirkungsvoll erweisen. Die Aussicht vom Fenster auf Pflanzen und Wasser führt Beobachtungen zufolge zu einem reduzierten Stressniveau bei Mitarbeitern.[18]

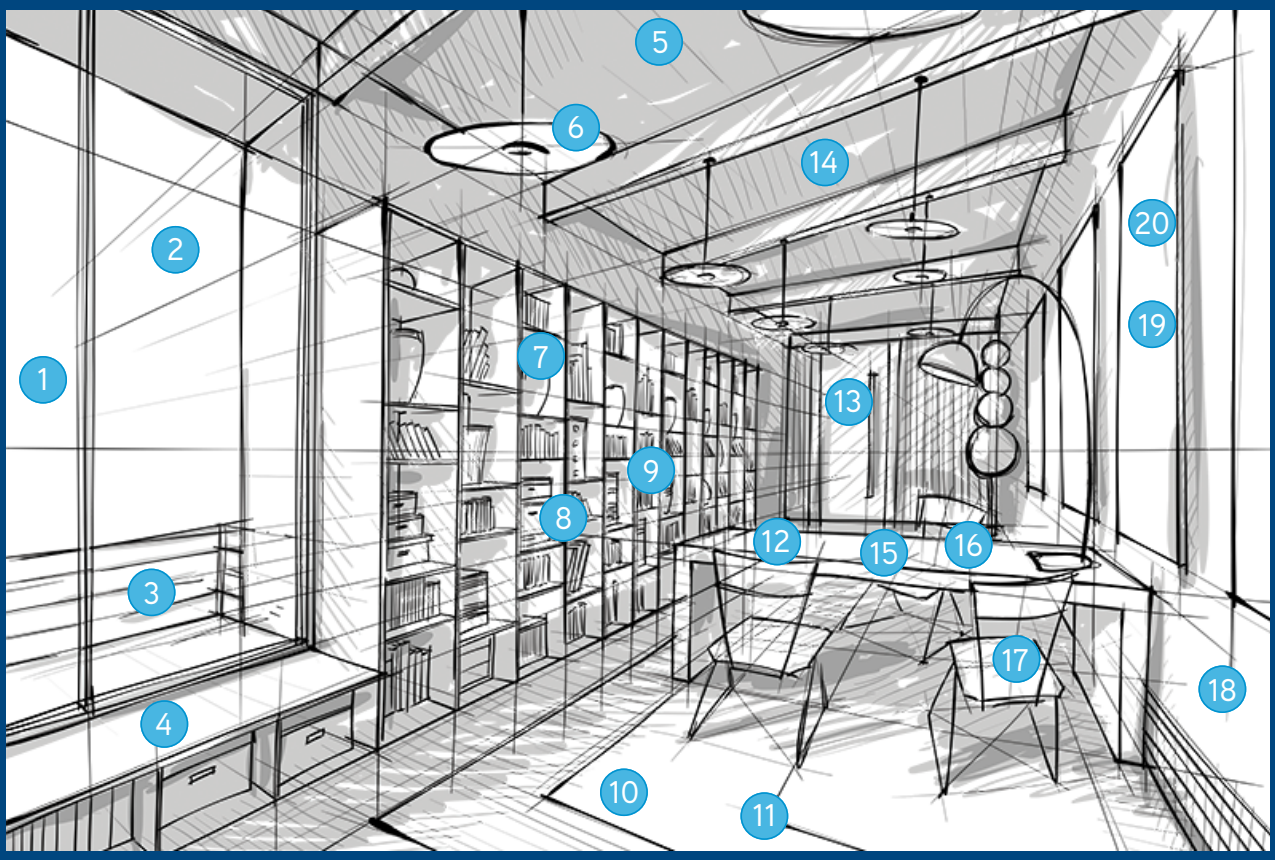
Die gleiche Studie besagt, dass 42 % der Büroangestellten in EMEA-Ländern keinen Zugang zu natürlichem Licht und 55 % keine Pflanzen am Arbeitsplatz haben. Wir erwarten, dass sich das ändern wird.

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

Fangen Sie noch heute an

Der Durchschnittsmensch verbringt einen wesentlichen Teil seiner Lebenszeit am Arbeitsplatz. Wie können Sie sicherstellen, dass diese Zeit zur Gesundheit und dem Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter beiträgt und diesen nicht schadet?

Gehen Sie durch diese „Checkliste für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ und überlegen Sie, inwieweit die dort aufgeführten Punkte (und ggf. weitere) eine Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen spielen können.



1. Blick auf natürliche Elemente
2. Tageslicht in Büroräumen
3. Ruhige Räume zur Erholung
4. Antimikrobielle Behandlung von Oberflächen, insbesondere in gemeinschaftlich genutzten Räumen
5. Große Raumhöhen
6. Multispektrale oder das Tageslicht imitierende Beleuchtung
7. Pflanzen und Begrünung
8. Fortbildungen des Managements und Ressourcenbereitstellung zur Förderung von gesunden Arbeitsbedingungen
9. Ressourcen für das Stressmanagement
10. Räume, die soziale Kontakte ermöglichen
11. Gestaltungselemente, die das Zufußgehen fördern, wie z.B. Treppen, oder die Platzierung von gemeinsam genutzten Ressourcen (Drucker oder Papierkörbe) in der Mitte des Arbeitsraums
12. Wearable-Technologien
13. Räume, die soziale Kontakte ermöglichen
14. Aktive Lärmreduzierung
15. Gesundes Essen und Getränkeangebote in Cafeterien, Automaten und Pausenräumen
16. Sitz-/Stehtische oder Laufbandschreibtische
17. Ergonomische Ausstattung
18. Strategische Verwendung von Farben
19. Raumluftqualität
20. Innenwände aus Glas

EINBINDUNG DER COWORKING MENTALITÄT IN DIE IMMOBILIENSTRATEGIE

Im Jahr 2016 gab es ca. 11.000 Coworking-Arbeitsplätze weltweit. Doch wird sich diese Zahl bis zum Jahr 2020 auf 26.000 mehr als verdoppeln.[19] Zum Vergleich: Es gibt ca. 24.000 Starbucks-Filialen weltweit.[20] Mit Verweis auf den Werbespruch des Kaffeegiganten in Bezug auf seine Standortpolitik, kann man davon sprechen, dass es bald einen Coworking-Arbeitsplatz an „jeder Ecke" geben wird.

Ursprünglich wurde der Begriff Coworking für einen Arbeitsplatz verwendet, den sich mehrere Firmen (oftmals einzelne Unternehmer oder kleine Start-ups) flexibel teilen konnten, für das Arbeiten in großer räumlicher Nähe zueinander und zur Förderung der gemeinsamen Arbeit. Heute jedoch ist das Modell viel komplexer, nuancierter und anwendbar für eine große Bandbreite an Unternehmen.

Daher bezeichnen wir dieses Konzept als „flexibler Arbeitsplatz". Der flexible Arbeitsplatz kann das Arbeitsplatzkonzept eines Unternehmens sein, oder es kann sich dabei um einen strategischen Standort für eine Abteilung handeln. Es kann aber auch ein „unabhängiger Raum" für Mitarbeiter sein, die gelegentlich eine Büroalternative außerhalb der Unternehmenszentrale benötigen.

Die größte Veränderung in den kommenden Jahren wird sein, dass der flexible Arbeitsplatz sich zu einem zentralen Bestandteil der Arbeitsplatz- und Immobilienstrategie vieler Unternehmen entwickeln wird - und zwar sowohl für Mieter als auch für Vermieter. Flexible Arbeitsplätze sind nicht mehr nur für freiberuflich arbeitende Millenials oder Start-ups interessant. Multinationale Konzerne mieten zunehmend Büroraum von flexiblen Arbeitsplatzanbietern oder integrieren geteilte Büroräume in ihre eigene Arbeitsumgebung.

So verlagerte z.B. Microsoft erst kürzlich 70 % des Vertriebspersonals in New York an flexible Arbeitsplätze.[21] Große Arbeitgeber sind bereits das am schnellsten wachsende Marktsegment für WeWork. Immer mehr Unternehmen schließen heute bevorzugt Mietverträge mit kurzen Laufzeiten und flexiblen Bedingungen ab.[22]

Einige Unternehmen nutzen das Angebot von flexiblen Arbeitsplatzanbietern, um ihre Räumlichkeiten zu managen. So unterzeichnete z.B. IBM erst kürzlich einen Vertrag zur Verlegung von 600 Mitarbeitern in ein von WeWork entworfenes und gemanagtes Gebäude in New York.[23]

Eigentümer finden auch Möglichkeiten zur Revitalisierung ungenutzter Arbeitsräume, indem sie in die Art gemeinsamer Arbeitsbereiche umgewandelt werden, die zunehmend nachgefragt werden. Schon jetzt ziehen viele Nutzer ein Gebäude ohne flexible Flächen nicht in Betracht. Moderne Bürogebäude müssen Räume bieten, die Menschen anziehen und so die Kommunikation und Zusammenarbeit fördern – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Büros.

Unternehmen wie IBM und Microsoft haben mit der Auslagerung der Gestaltung, des Aufbaus und der Verwaltung von Arbeitsplätzen an Dritte begonnen. Einige Unternehmen versuchen jedoch, dies in Eigenregie umzusetzen. Etwa alle 10 Jahre stellen sie Teams für den Entwurf und die Bereitstellung neuer Arbeitsplätze zusammen, die sie dann selbst verwalten.

So wie wir heute viele Technologien nicht mehr als Software, sondern als Dienstleistung einkaufen, so sieht die Zukunft von „space as a service" vielversprechend aus. Dieses Modell bietet Unternehmen die Möglichkeit, nach Bedarf auf Flächen zuzugreifen und das Wissen externer Experten so zu nutzen, dass sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

Mit dem Aufkommen flexibler Arbeitsplätze sind viele verschiedene Servicemodelle entstanden, die auf unterschiedliche Bedürfnisse zugeschnitten sind. Unternehmen wie die Online-Plattform Breather konzentrieren sich auf die kurzfristige Vermietung von Büro- und Besprechungsräumen für Einzelarbeit oder mehrstündige Meetings bzw. bis hin zu mehrtägigen Arbeitssitzungen von Teams. Das Dienstleistungsunternehmen Convene verfolgt ein ähnliches Geschäftsmodell und konzentriert sich auf Konferenzräume und High-Touch-Event-Unterstützung.

In der europäischen Startup-Hochburg Amsterdam wird ein Gemeinschaftsgefühl geschaffen, indem Start-ups und große Konzerne zur Förderung von Kreativität und Innovation zusammengebracht werden.

Unternehmen wie LiquidSpace bringen Unternehmen und Einzelpersonen auf der Suche nach Arbeitsräumen mit Anbietern von flexiblen Arbeitsflächen zusammen. Vor kurzem ging das Unternehmen eine Kooperation mit dem Möbelhersteller Allsteel ein. Dabei werden Vermieter bei der Umwandlung von unbenutzten Flächen in flexible „Pop-up"-Arbeitsflächen unterstützt. LiquidSpace vermietet Räume und stattet diese gemäß einem Baukastensystem aus, bestehend aus Sitz-/Stehtischen, Rückzugsorten, Tribünenbestuhlung sowie weiteren Elementen. Einzelpersonen und Unternehmen können diese Räumlichkeiten für jeweils 30 Tage anmieten. So werden ihre Anforderungen erfüllt und Vermieter können Arbeitsräume nutzen, ohne das Kapital für eine vollständige Ausstattung aufbringen zu müssen.

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

Roadmap 2022: Neue Denkansätze hinsichtlich Raumanforderungen

In Zukunft wird der Zugang zu Büroflächen wichtiger als der Erwerb oder die Anmietung. Dieser Paradigmenwechsel erfordert einen näheren Blick auf fixe und variable Flächenanforderungen.

Fixe Flächen müssen von Unternehmen langfristig angemietet oder erworben werden, damit die Geschäftstätigkeiten ausgeführt werden können. Bei der Festlegung des Flächenbedarfs eines Unternehmens sollte beachtet werden, dass die Anforderungen von heute möglicherweise nicht die gleichen sind wie die Anforderungen von morgen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Unternehmen in zunehmendem Maße „papierlos" werden, ihre Datenverwaltung auslagern und aufgrund der Optimierung von Organisationsstrukturen weniger Raum je Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

Flexible Flächen können schnell, quasi in „Echtzeit" bei Bedarf genutzt werden, ohne dabei langfristige Verpflichtungen einzugehen. Manchmal ist es unmöglich, die Flächenanforderungen an einem Standort so vorherzusagen, dass ein Standardmietvertrag angemessen ist. Dazu gehören u.a. Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmensstandorts, Treffpunkte für Besprechungen oder ein „Pop-up"-Büro für ein bestimmtes Projekt. Es kann sich auch um Flächen innerhalb des Firmengebäudes handeln, die an neue Anforderungen angepasst werden müssen. Indem die Flächenanforderungen auf diese Weise kategorisiert werden, können Unternehmen bessere Entscheidungen in Bezug auf ihre Immobilienstrategie treffen und so Kosten minimieren sowie Chancen bestmöglich wahrnehmen.

Eines der besten Beispiele für die zunehmende Nutzung von flexiblen Flächen durch Unternehmen in Asien ist die Anmietung von 400 Schreibtischen durch HSBC in WeWorks „Tower 535" in Hongkong.

„Die richtige Umgebung für unsere Mitarbeiter zu schaffen, die mit anderen Teams zusammen am selben Standort arbeiten, u.a. FinTechs in Hongkong und andere Start-ups, ist für uns von großer Bedeutung. So können wir weiterhin Talente anziehen, weiterentwickeln und in diese investieren, um unsere digitalen Ambitionen zu erfüllen." — Andrew Connell, Regional Head of Digital, Retail Banking and Wealth Management, Asia Pacific HSBC

„Asia Pacific Flexible Workspace Outlook 2017", Colliers International

Roadmap 2022: Steigerung der Profitabilität durch Flexibilität

Mit flexiblen Arbeitsflächen als wesentlicher Bestandteil der Arbeitsplatzstrategie bieten Unternehmen nicht nur ihren Mitarbeitern mehr Auswahlmöglichkeiten und Konnektivität, sondern schaffen auch Vorteile für das Unternehmen selbst.

Durch eine Mischung aus fixen und flexiblen Büroflächen können Unternehmen finanzielle Risiken in Bezug auf den langfristigen Flächenbedarf minimieren und flexibel auf neue Anforderungen reagieren. Eigentümer können nicht voll ausgelastete Flächen in gemeinschaftlich genutzte Büroflächen umwandeln und so Mieter anlocken und langfristig binden.

Viele gewerbliche Vermieter besitzen mehrere Immobilien. Sie setzen vermehrt auf Coworking-Konzepte und bieten Mietern Zugang zu den Einrichtungen sämtlicher Gebäude, die in ihrem Besitz sind.

Nehmen wir beispielsweise einen Mieter, der regelgelmäßig in Länder reist, in denen der Vermieter Gebäude besitzt. Dieser Mieter würde einen erheblichen Mehrwert daraus ziehen, wenn er problemlos die Einrichtungen jedes dieser Gebäude, wie z.B. Parkplätze, Erholungseinrichtungen und sogar Büro- oder Besprechungsräume nutzen könnte!

Einige Unternehmen könnten auch aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung zur bilanziellen Erfassung von Mietflächen, die im Jahr 2019 in Kraft tritt, an flexiblen Flächen interessiert sein. Aufgrund neuer Richtlinien des International Accounting Standards Board (IASB) und des US-amerikanischen Financial Accounting Standards Board (FASB) müssen börsennotierte Unternehmen daher die bilanziellen Auswirkungen ihrer Büroimmobilien-Portfolios genauer betrachten. Mietverträge mit einer kurzen Laufzeit von unter 12 Monaten sind von diesen Richtlinien ausgenommen.[24]

Neben den finanziellen Vorteilen können Unternehmen auch noch auf andere Art von flexiblen Büroflächen profitieren. In Europa arbeiten Mitarbeiter von Unternehmen wie Heineken, IBM und Red Bull regelmäßig in gemeinsamen Büroräumen. Dadurch lernen sie neue Leute kennen und entwickeln kreative Ideen in einer neuen Umgebung. Dies funktioniert oft am besten, wenn dies auf allen Unternehmensebenen umgesetzt wird. Die von Führungskräften vorgelebten Verhaltensweisen werden im Berufsalltag wesentlich schneller gängige Praxis.

Konzerne wie die Silicon Valley Bank oder KPMG halten eine flexible Nutzung für strategisch wichtig, um Beziehungen zu potenziellen Geschäftspartnern zu etablieren.[25] Unser Kunde, die Silicon Valley Bank nutzt beispielsweise die WeWork-Räume, um neue Märkte zu erreichen, sich an das rasante Unternehmenswachstum anzupassen und um in direkter Nähe besonderer Geschäftspartner sein zu können. Das Unternehmen betrachtet die flexible Nutzung als „Cloud für Arbeitsplätze", mithilfe derer sie Büroräume beziehen können, wann und wo sie diese benötigen – ohne langfristige Verpflichtung und ohne substanziellen Kapitalaufwand.

Beginnen Sie noch heute

Wie können Sie ihre Raumanforderungen in die Kategorien „fix" (langfristige Nutzung, Änderungen unwahrscheinlich) und „flexibel" (kurzfristige Änderungen wahrscheinlich) einordnen? Spielt für Sie das Konzept des flexiblen Arbeitsplatzes beim Blick in die Zukunft eine Rolle?

Dabei müssen Sie auch die Ziele, die Sie mit einer flexiblen Arbeitsplatzstrategie erreichen wollen, festlegen. Soll eine größere Flexibilität erreicht werden? Soll der Kontakt mit anderen innovativen Menschen und Unternehmen erleichtert werden? Oder sollen mehrere Alternativen in einem immer härteren Wettbewerbsumfeld entwickelt werden?

Berücksichtigen Sie bei der Festlegung dieser Ziele die Konsequenzen für die Mitarbeiter und ob Ihre Marken- und Unternehmensidentität in den verschiedenen Arbeitsbereichen in Ihrem Unternehmen klar erkennbar bleibt.

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

SCHAFFEN SIE FLEXIBLE UNTERNEHMENSSTRUKTUREN

Die meisten Unternehmen sind so aufgebaut, dass individuell zusammengestellte Teams mit besonderen Kenntnissen an spezifischen Produkten und Dienstleistungen für Kunden arbeiten. Diese Teams bestehen aus Mitarbeitern mit ähnlichen Kenntnissen und Fähigkeiten und deren Zusammensetzung ist größtenteils langfristig festgelegt.

Die sich verändernden Kundenanforderungen und Arbeitsumgebungen sowie der technologische Fortschritt zwingen immer mehr Unternehmen dazu, diese Organisationsstruktur zu überdenken. Sie legen mehr Wert auf teamübergreifende Zusammenarbeit und einen kollaborativen Ansatz. Gleichzeitig vereinen sie unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen, um so präziser auf die Kundenwünsche einzugehen. Im Ergebnis steht so das gesamte Unternehmen im Fokus, anstatt das Augenmerk nur auf die Entwicklung einzelner Produkte zu richten.

An diesem Punkt kommt nun die Flexibilität zum Tragen. Die „flexible Unternehmensstruktur" ist aktuell in aller Munde. Sie ermöglicht es Unternehmen, ihren Fokus auf Flexibilität, Wirtschaftlichkeit und Zusammenarbeit zu legen. Dies wiederum wirkt sich unmittelbar auf die Anforderungen an die Arbeitsumgebung und die Gestaltung von Arbeitsplätzen aus. Aber was genau ist ein flexibler Arbeitsplatz und wie kann er diese Art von Beweglichkeit unterstützen, die zu tatsächlich höheren Umsätzen führt?

Roadmap 2022: Die Ursprünge der flexiblen Unternehmensstruktur

Flexible Arbeitskonzepte wurden ursprünglich in der IT-Branche entwickelt. Viele dieser Unternehmen verwenden bei der Softwareentwicklung einen zeitkritischen, iterativen Ansatz, bei dem das Produkt schrittweise erzeugt und das vollständige Produkt nicht in einem geliefert wird. Der flexible Ansatz macht sich Veränderungen gezielt zunutze. Dies widerspricht dem herkömmlichen Ansatz, bei dem Teams genaue Spezifikationen erarbeiten und formale Abläufe umsetzen, bei denen es gerade darum geht Veränderungen zu vermeiden.

Heute führen immer mehr Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen flexible Arbeitsabläufe ein und sehen bereits Ergebnisse.[26] Der zehnte „Annual State of AgileTM Report" beobachtete in den vergangenen fünf Jahren die folgenden drei Hauptvorteile bei der Umsetzung eines flexiblen Ansatzes: bessere Anpassung an neue Prioritäten, erhöhte Produktivität der Teams und größere Produktbekanntheit.[27] Laut einer Studie von McKinsey & Company haben Unternehmen, die einen flexiblen Ansatz verfolgen, ihre Innovationsrate um bis zu 80 % gesteigert.[28]

Während Unternehmen wie Spotify von Beginn an eine flexible Struktur hatten, zeigen viele Unternehmen, wie z.B. ING, Amazon, Microsoft und Vodafone, dass die Einführung einer flexiblen Struktur durchaus möglich ist.

Spotify ist ein perfektes Beispiel für ein Unternehmen, das eine flexible Entwicklerkultur als einen seiner wichtigsten Erfolgs- und Wachstumsfaktoren aufweisen kann. Spotify wurde im Jahr 2006 als ein flexibles Team gegründet. Die Mitarbeiter kamen aus unterschiedlichen Branchen.

Schon bald entstanden eine ganze Reihe unterschiedlicher Teams, die unabhängig voneinander agierten und in kleinen (höchstens acht Mitglieder) bereichsübergreifenden, sich selbst organisierenden Projektteams zusammenarbeiteten. Spotify besteht heute aus über 70 Projektteams. Sie tragen durchgehend die Verantwortung dafür, was sie produzieren, wie sie es produzieren und wie sie zusammenarbeiten.

„Embracing Agile", Harvard Business Review

Im Jahr 2015 führte ING als erste Bank eine flexible Organisationsstruktur ein. Für diese Entscheidung gab es drei Hauptgründe: Effizienz- und Flexibilitätssteigerung, Beschleunigung des Innovationsprozesses und des Time-to-Market, Verbesserung der Attraktivität als Arbeitgeber.

Die Mitarbeiter von ING arbeiten in autonomen Projektteams, in denen Experten aus verschiedenen Fachrichtungen zur erfolgreichen Projektumsetzung zusammenarbeiten. Projekteinheiten, die denselben Aufgabenbereich haben, werden einer größeren organisatorischen Einheit zugeordnet: dem Stamm.

Dieser neue flexible Ansatz verleiht ING die Fähigkeit, sich an die aktuellen Anforderungen anzupassen und schnellere Durchlaufzeiten zu erzielen. Dies ist ein vollkommen neuer Arbeitsansatz, der ein geistiges Umdenken und eine neue flexible Arbeitswelt erfordert.

„The ING Way of Working", ING

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

Roadmap 2022: Machen Sie Flexibilität zum Teil Ihrer Arbeitswelt

Wie schaffen Unternehmen erfolgreich den Wandel zu flexiblen Strukturen? Sie erkennen, dass eine der Voraussetzungen für eine flexible Organisation eine Arbeitsumgebung ist, die auf die flexiblen Arbeitsprinzipien abgestimmt ist. Da sich die Art und Weise, wie Menschen in flexiblen Teams arbeiten, vom herkömmlichen Modell unterscheidet, ist hier eine Veränderung der Arbeitsumgebung notwendig.

Sie haben sicherlich schon von der zunehmenden Verbreitung der „aktivitätsbezogenen Arbeitsumgebungen" gehört, in der die einzelnen Mitarbeiter sich Arbeitsplätze physisch teilen und sich diesen Platz suchen, je nachdem, welche Aufgabe sie gerade zu erledigen haben. Ein Unternehmen mit einer flexiblen Organisationsstruktur hat etwas anders gelagerte Anforderungen. Dieser Unterschied hat damit zu tun, dass nun das Team im Zentrum der Arbeitsplatzorganisation steht und weniger die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters.

Auch wenn es bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitsumgebungen keinen Königsweg gibt, so sollte man doch im Auge behalten, dass es vier fundamentale Unterschiede zwischen einer flexiblen und einer aktivitätsbasierten Arbeitsumgebung gibt:

› **Flexibles Arbeiten benötigt weniger individuell gestaltete Arbeitsräume –** In flexiblen Unternehmen ist die Zusammenarbeit von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Fachkenntnissen und Berufserfahrungen der Schlüssel für eine höhere Produktivität. Bezüglich der Arbeitsplatzgestaltung liegt der Schwerpunkt nicht auf der Förderung individueller Arbeitsstile und Arbeitsweisen, sondern auf der Förderung der Zusammenarbeit von interdisziplinären Teams. So verbringen Mitarbeiter den Großteil ihrer Arbeitszeit unmittelbar neben anderen Teammitgliedern und verwenden weniger Zeit darauf, zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen im Büro hin- und herzuwechseln. Bei aktivitätsbezogenen Arbeitsplätzen ist dies anders: Mitarbeiter wechseln häufiger, je nach persönlicher Präferenz, zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen hin und her.

› **Flexibles Arbeiten schränkt die flexible Nutzung von Arbeitsplätzen ein –** Dies mag sich widersprüchlich anhören, doch flexibles Arbeiten kann die flexible Nutzung eines Arbeitsplatzes einschränken. Zur Ermöglichung einer engen Zusammenarbeit an einem Projekt verbringt das Team den Großteil seiner Arbeitszeit in einer „Arbeitsumgebung", die für diesen Zweck räumlich zusammengelegt werden. In den meisten Fällen werden unbesetzte Arbeitsplätze in solchen dedizierten Arbeitsumgebungen nicht von anderen Teams genutzt. Ein Problem ist, dass dies zu einer niedrigeren Flächeneffizienz als in aktivitätsbasierten Arbeitsumgebungen führen kann, wo es wahrscheinlicher ist, dass Mitarbeiter alle im Büro oder in ihren zugewiesenen Bereichen verfügbaren Schreibtische nutzen.

› **Flexibles Arbeiten erhöht die Auslastung des Arbeitsplatzes –** Zur Förderung der Zusammenarbeit von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Fachkenntnissen und beruflichen Hintergründen müssen flexible Unternehmen dafür sorgen, dass die Mitarbeiter an einem Ort miteinander arbeiten. Die sogenannten „Stand-ups" und anderen Arten der direkten, persönlichen Zusammenarbeit sind der Schlüssel dafür, dass mehr Mitarbeiter ins Büro kommen und die durchschnittlichen Belegungsquoten steigen.

› **Flexibles Arbeiten erfordert weniger Besprechungsräume, dafür aber mehr Breakout-Räume für hochkonzentriertes Arbeiten –** Beim flexiblen Arbeiten werden formell geplante Meetings durch effektive „Meeting-Momente" und kontinuierliche, informelle Zusammenarbeit innerhalb der Teams ersetzt. Meetings finden hauptsächlich auf den Gängen und Fluren statt und nicht in geschlossenen Räumen. Da die meisten Aktivitäten in offenen, teamorientierten Räumen stattfinden, fördert dies oft die Kommunikation. Dies birgt jedoch die Gefahr, dass Mitarbeiter keine ruhigen, abgeschiedenen Räume für hochkonzentriertes Arbeiten finden.

Fangen Sie noch heute an

Denken Sie kritisch darüber nach, wie sich Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren verändern könnte. Wie können flexible Arbeitsmethoden Ihr Unternehmen durch erhöhte Flexibilität, Innovation und Zusammenarbeit unterstützen? Wie können Sie einen Arbeitsplatz schaffen, der sich an diese organisatorischen Veränderungen anpasst?

Ein Schlüssel ist die Gestaltung Ihrer Arbeitsumgebung zur Unterstützung einer intensiven Zusammenarbeit und der Bedürfnisse des Teams, was einen etwas anderen Ansatz erfordern könnte als das aktivitätsbezogene Arbeiten. Im Folgenden einige zentrale Punkte, die zu beachten sind:

- Stellen Sie die passenden Arbeitsflächen und Arbeitsmittel zur Verfügung, so dass Teams mit 8-10 Mitgliedern eng zusammenarbeiten können. Reservieren Sie für Teamarbeit geeignete Räumlichkeiten, wie z.B. Stehbereiche mit Whiteboards oder Smartboards. Erleichtern Sie spontane Meetings, Besprechungen an Bildschirmen oder den Zugriff auf Whiteboard-Inhalte von einem anderen Standort aus.
- Überdenken Sie die räumliche Verteilung von Teams und wie Gemeinschaftsbereiche und Wege durch das Büro die spontane Kommunikation optimieren können.
- Denken Sie daran, dass die intensive Zusammenarbeit bei flexibler Arbeit im Vordergrund steht, jedoch die konzentrierte Einzelarbeit nicht vernachlässigt werden darf. Zur Förderung der Flexibilität und zur Vermeidung von „raumgreifendem Verhalten“ können Ruhezonen und bibliotheksähnliche Bereiche innerhalb offener Räume vorteilhafter sein als viele kleine Räume zum konzentrierten Arbeiten.
- Stellen Sie sicher, dass Räume flexibel und multifunktional genutzt werden können, ohne dass größere Umbauten erforderlich sind, wenn sich Aktivitäten und Teamzusammensetzung ändern. Bei richtiger Gestaltung bietet sich ein offener Raum für Teamwork an. Falls sich die Anforderungen ändern, kann die selbe Fläche für einen anderen Zweck verwendet werden, ohne dass zuvor größere Umbauten nötig wären. Der Schlüssel hierfür ist der Einsatz von Techniken und Gegenständen, wie z.B. dynamische Beleuchtung, digitale Beschilderung, gemeinsam genutzte Bildschirme und flexibel einsetzbare Möbelstücke zur Anpassung des Erscheinungsbilds eines Arbeitsbereichs und zur intuitiven Nutzung für verschiedene Aktivitäten

Durch eine flexible Geisteshaltung und der Gestaltung eines Arbeitsplatzes zur Förderung des flexiblen Arbeitens, können Sie sich nicht nur besser an die neuen Anforderungen der Kunden und des Marktes anpassen, sondern sind der Konkurrenz sogar immer einen Schritt voraus.

SIEHE QUELLEN AUF SEITE 23

DIE FÜNF GLOBALEN ARBEITSPLATZTRENDS: WARUM JETZT?

Sie denken vielleicht, dass an Ihrem Arbeitsplatz alles gut läuft und das Jahr 2022 noch in ferner Zukunft liegt. Aber vergessen Sie nicht, dass Ihre Räumlichkeiten ein wertvolles Gut sind. Zur kontinuierlichen Verbesserung dieses Guts und um sicherzustellen, dass Ihr Unternehmen der Konkurrenz einen Schritt voraus bleibt, ist es ausschlaggebend, dass Sie Ihre Möglichkeiten jetzt abwägen. So können Sie Entscheidungen bewusst und sachkundig treffen.

Wenn Sie derartige Vorhaben planen, ist es essentiell, dass Sie mit Ihren Zielen hinsichtlich des Arbeitsplatzes mehr erreichen wollen als eine reine Effizienzsteigerung. Wenn Sie den potenziellen Wert des Arbeitsplatzes neu überdenken, können Sie die wichtigsten Entscheidungsträger miteinander koordinieren, realistischere Budgets aufstellen, die alle Aspekte eines erfolgreichen Arbeitsplatzes umfassen, und die Kennzahlen genau beobachten, die die Ziele Ihres Unternehmens wirklich widerspiegeln.

Wo sollen Sie nun anfangen?

Hier eine kurze Zusammenfassung der Maßnahmen, die wir für den zukünftigen Erfolg in den fünf Bereichen des Wandels für erforderlich halten.

Machen Sie das Mitarbeitererlebnis zum zentralen Bestandteil der Geschäftsstrategie

Fördern Sie die Motivation und die Produktivität, indem Sie einen eigenen Kompetenzbereich für das Mitarbeitererlebnis schaffen und den serviceorientierten Hospitality-Ansatz am Arbeitsplatz umsetzen.

Entwickeln Sie ein „Internet des Arbeitsplatzes“

Ändern Sie Ihre Strategie hinsichtlich der Integration digitaler Anwendungen am Arbeitsplatz und betrachten Sie sie als einen entscheidenden Faktor bei der Schaffung einer reaktiven und proaktiven Arbeitsumgebung. Damit bleiben Sie im Zeitalter der Automatisierung einen Schritt vor der Konkurrenz.

Schaffen Sie Arbeitsplätze zur Förderung der Mitarbeitergesundheit

Sorgen Sie dafür, dass Mitarbeiter am Ende des Arbeitstages gesünder sind als zu Beginn. Die Gesundheit der Mitarbeiter soll aktiv gefördert, Technologie zur Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens eingesetzt und die Gestaltung des Arbeitsplatzes auf ein neues Niveau gebracht werden.

Integrieren Sie eine Kultur der Zusammenarbeit in Ihre Immobilienstrategie

Ändern Sie Ihre Haltung zu Raumanforderungen und konzentrieren Sie sich dabei verstärkt auf „fixe“ und „flexible“ Raumbedürfnisse. So können Sie von den positiven Auswirkungen von Flexibilität auf die Rentabilität und Geschäftsstrategie Ihres Unternehmens profitieren.

Fördern Sie flexible Organisationsstrukturen

Setzen Sie das Modell der flexiblen Organisation in Ihrer Arbeitsumgebung um. So können Sie sich nicht nur besser an die sich ständig ändernden Anforderungen der Kunden und des Marktes anpassen, sondern sind der Konkurrenz sogar immer einen Schritt voraus.

Dabei wird der Grundsatz verfolgt, dass der Arbeitsplatz für Unternehmen nicht nur ein Kostenfaktor ist. Der Arbeitsplatz muss für die Mitarbeiter geeignet sein und man sollte ihn entsprechend gestalten, da er ein essenzielles Werkzeug zur Förderung von Kultur, Motivation, Zufriedenheit, Wohlbefinden und Produktivität darstellt.

Indem Sie Büroimmobilien und die Gestaltung von Arbeitsplätzen als Werttreiber statt als Kostenfaktor betrachten, laufen Sie nicht länger Trends hinterher, sondern treffen fundierte Entscheidungen mit Blick auf Ihre Geschäftsziele und Unternehmenskultur. Und das ist eine Roadmap zum Erfolg.

ERFAHREN SIE MEHR

Um mehr darüber zu erfahren, wie Ihr Unternehmen von Workplace Consulting profitieren kann, kontaktieren Sie unsere Colliers-Expertin in Deutschland:

Alexa Zerbe
Geschäftsführerin
Head of Workplace Consulting & Projektmanagement | Germany

Mobil: +49 171 4300570
E-Mail: alexa.zerbe@colliers.com

Mit freundlicher Unterstützung der weltweiten Colliers-Experten als Autoren der Beiträge:

AMERIKA
Keith Perske, Head of Workplace Solutions

AUSTRALIEN UND NEUSEELAND
Peter Black, Head of Workplace Solutions

EMEA
JanJaap Boogaard, Head of Workplace Solutions

NORDASIEN
Truddy Cheung, Head of Workplace Solutions

SÜDOSTASIEN
Samarth Kasturia, Head of Workplace Solutions

QUELLEN

[1] Rex Miller, Mabel Casey and Mark Konchar, Change Your Space, Change Your Culture: How Engaging Workspaces Lead to Transformation and Growth, (Wiley, 2014), 148.

„PIA Property Data Report 2016“, Property Industry Alliance

[2] „The Impact of Employee Engagement on Performance“, Harvard Business Review

[3] „Employee Well-Being: A New Way to Define Organizational Success“, Mercer

[4] „How Employee Engagement Drives Growth“, Gallup

[5] „Workplace Wellness Programs“, U.S. Department of Labor

[6] „How Does Your Workplace Make You Feel?“ Colliers International

[7] „Financing the Future: Choices and Challenges in Global Health“, The Economist Intelligence Unit

[8] „Financing the Future: Choices and Challenges in Global Health“, The Economist Intelligence Unit

[9] „Workplace Stress“, The American Institute of Stress

[10] „Workplace Wellness Programs Can Generate Savings“, HealthAffairs

[11] „How Does Your Workplace Make You Feel?“ Colliers International

[12] „WELL Projects“, International WELL Building Institute

„International WELL Building Institute™ Announces WELL Certification Program Achievements“, International WELL Building Institute

[13] „Working by Daylight: How Circadian Lighting Increases Productivity“, GLUMAC

[14] „The Impact of Biophilia“, Human Spaces

[15] “Exposure to Natural Light Improves Workplace Performance“, Psychology Today

[16] „The Global Impact of Biophilic Design in the Workplace“, Architecture Now

[17] „Balancing ‘We’ and ‘Me’: The Best Collaborative Spaces Also Support Solitude“, Harvard Business Review

[18] „The Global Impact of Biophilic Design in the Workplace“, Architecture Now

[19] „Future Global Growth in the Number of Coworking Spaces“, SmallBusiness.com

[20] „Starbucks Coffee International“, Starbucks

[21] „Microsoft Gives 70% of NYC Sales Team WeWork Access“, Creator

[22] „Coworking Spaces Are Going Corporate“, Bloomberg

[23] „IBM to Take Entire WeWork Building in Landmark Deal“, The Real Deal

[24] „Asia Pacific Flexible Workspace Outlook 2017“, Colliers International

[25] „Big Business Moves into Coworking Spaces“, Financial Times

[26] „Embracing Agile“, Harvard Business Review

[27] „The 10th Annual State of Agile™ Report“, VersionOne

[28] „An Operating Model for Company-Wide Agile Development“, McKinsey & Company

Erfahren Sie mehr über unsere Workplace Consulting Dienstleistungen:

Standorte

Berlin
Budapester Straße 50
10787 Berlin
Tel. +49 30 202993-0

Hamburg
Burchardstraße 17
20095 Hamburg
Tel. +49 40 328701-0

München
Dachauer Straße 63
80335 München
Tel. +49 89 624294-0

Düsseldorf
Königsallee 60 C
40212 Düsseldorf
Tel. +49 211 862062-0

Köln
Kranhaus 1, Im Zollhafen 18
50678 Köln
Tel. +49 221 986537-0

Stuttgart
Königstraße 5
70173 Stuttgart
Tel. +49 711 22733-0

Frankfurt
Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 719192-0

Leipzig
Markgrafenstraße 2
04109 Leipzig
Tel. +49 341 2182990-0

Kontakt

Colliers International Deutschland GmbH
Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 719192-0
info.de@colliers.com
www.colliers.de

Copyright © 2018 Colliers International Deutschland GmbH

Alle in dieser Broschüre/diesem Dokument enthaltenen Angaben wurden von Colliers International nur für Marketingzwecke und allgemeine Informationen erstellt. Colliers International übernimmt keinerlei Garantie oder Haftung für jegliche Art der bereit-gestellten Informationen, die weder Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Fehlerfreiheit erheben. Die Nutzer dieser Broschüre/ dieses Dokuments sind dazu verpflichtet, die Richtigkeit der Angaben eigenständig zu überprüfen. Daher erfolgen die Angaben unter Ausschluss jeglicher Haftung oder Garantie. Diese Broschüre/dieses Dokument ist urheberrechtlich geschütztes Eigentum von Colliers International und/oder dessen Lizenzgeber © 2018. Alle Rechte vorbehalten

Colliers INTERNATIONAL