



Susanne Busshart

FUTURE
WORK
TRENDS
2026/ 2027

RÄUME ARBEIT ZUKUNFT

Die Zukunft der Arbeit ist kein fernes Szenario, das irgendwann über uns hereinbricht. Sie passiert jetzt, in diesem Moment, während du diese Zeilen liest. Sie versteckt sich nicht hinter großen Strategiepapieren oder Konferenzen, sondern sitzt mit dir morgens am Küchentisch, wenn du dich fragst, ob du heute wirklich ins Büro musst oder ob der Tag auch im Homeoffice funktioniert. Sie steckt im Gefühl, wenn du ein Büro betrittst, das entweder inspiriert oder einfach nur graue Flächen mit Tischen bietet. Sie zeigt sich darin, wie Teams sich organisieren, wie Führung funktioniert, wie wir über Gesundheit sprechen, und manchmal sogar in so banalen Dingen wie: Gibt es eigentlich noch genug Steckdosen?

Arbeit ist längst nicht mehr nur die Tätigkeit, die wir verrichten, sondern ein System, in dem wir leben. Räume sind dabei mehr als Quadratmeter und Möbelstücke – sie sind Ausdruck einer Haltung, einer Kultur, einer Idee davon, wie wir miteinander umgehen wollen.

In den letzten Jahren habe ich unzählige Projekte begleitet, Räume geplant, mit Teams diskutiert, Studien gelesen und – vielleicht am wichtigsten – den Alltag vieler Menschen beobachtet. Aus all dem kristallisieren sich zehn Trends heraus, die ich für 2026 und 2027 als besonders prägend sehe.

Und wie das mit Trends so ist: Manche kommen laut und spektakulär daher, andere wirken leise im Hintergrund. Manche fühlen sich neu an, andere erinnern uns an Dinge, die wir schon kannten, nur dass wir sie jetzt ernster nehmen. Das macht sie nicht weniger relevant – im Gegenteil. Manchmal liegt in den vermeintlich alten Ideen die größte Kraft, wenn wir sie endlich mit neuer Haltung umsetzen.



SEITE 4	1. RAUMWUNDER
SEITE 5	2. ONE TO MORE
SEITE 6	3. ALLES UND NICHTS
SEITE 7	4. EXPERIMENTE ³
SEITE 8	5. QUALITÄT STATT QUANTITÄT
SEITE 9	6. ALTER WEIN IN NEUEN SCHLÄUCHEN
SEITE 10	7. NEURODIVERSITÄT WIRD SALONFÄHIG
SEITE 11	8. AMBIVALENZ IN RÄUMEN
SEITE 12	9. WALDZEIT
SEITE 13	10. PURPOSE-INFLATION
SEITE 14	FAZIT

1. Raumwunder:

Weniger ist das neue Mehr



Büroflächen schrumpfen. Für viele klingt das nach Verlust, nach Verzicht, nach „Wir nehmen euch etwas weg“. Doch vielleicht ist genau das Gegenteil der Fall: Weniger Fläche kann mehr Freiheit, mehr Identität, mehr Agilität bedeuten.

Wir leben in einer hybriden Realität. Heute im Büro, morgen zuhause, übermorgen unterwegs. Unternehmen sehen steigende Mietpreise, Mitarbeitende verlangen Flexibilität, Nachhaltigkeit ist kein Modewort mehr, sondern Erwartung. Das führt zwangsläufig dazu, dass Flächen reduziert werden – manchmal aus Kostendruck, manchmal aus ökologischen Gründen, manchmal, weil schlicht niemand mehr fünf Tage die Woche an denselben Schreibtisch will.

In Deutschland begegnen wir diesem Wandel oft mit Skepsis. „The German Angst“ lässt uns fürchten, dass die Unternehmenskultur verdunstet, wenn die Quadratmeter weniger werden. Aber Hand aufs Herz: Kultur entsteht nicht durch Teppichboden und Grundrisse. Kultur entsteht in den Begegnungen, im Vertrauen, im Miteinander. Räume sind dafür Mittel, nicht Zweck.

Ein modernes Büro denkt längst nicht mehr in Abteilungen und Großraum. Es denkt in Zonen: Konzentration, Kollaboration, Kommunikation – und ja, auch Erholung. Smarte Flächennutzung heißt: Räume, die sich transformieren können. Möbel, die Rollen haben. Meetingräume, die am Nachmittag Workshopflächen sind. Rückzugsorte, die nicht nach Notlösung aussehen, sondern bewusst gestaltet sind.

Und – ganz ehrlich – wenn ein Büro das nicht bietet, dann bleibt man lieber zuhause. Denn warum sollte man sich durch Staus oder volle Züge quälen, nur um dann in einer grauen Box vor einem Monitor zu sitzen, den man auch zuhause hat? Die Wahrheit ist: Das Büro muss heute mehr liefern als nur Infrastruktur. Es muss Erlebnis sein. Employer Experience ist das Stichwort – und es ist mehr als ein Buzzword. Menschen wollen spüren, dass ihre Zeit im Büro wertvoll ist.

Weniger Fläche zwingt Unternehmen dazu, genauer hinzuschauen. Welche Räume brauchen wir wirklich? Was ist überflüssig? Was inspiriert? Es zwingt sie, Qualität über Quantität zu stellen. Und das ist ein Fortschritt.

2. One to More: vom Ich zum Wir

Die Gesellschaft erzählt uns ständig, wie individuell wir sein sollen. „Sei du selbst.“ „Finde deinen Weg.“ „Mach dein Ding.“ Gleichzeitig passiert in der Arbeitswelt gerade etwas anderes: Wir entdecken die Kraft des Wir.

Das klassische Einzelbüro, jahrzehntelang Statussymbol, ist heute fast ein Fossil. Wer ungestört arbeiten will, macht das zuhause. Ins Büro gehen wir für das, was nur dort geht: Menschen treffen. Das Lachen in der Kaffeeküche, die spontane Idee am Whiteboard, der Blick über den Bildschirmrand, der mehr erklärt als zehn Mails.

Gemeinschaft ist kein nettes Beiwerk, sie ist essenziell. Studien zeigen: Menschen mit stabilen sozialen Bindungen sind gesünder, motivierter, widerstandsfähiger. Sie sind weniger isoliert, und sie bleiben länger. Für Unternehmen bedeutet das: Communities sind kein Wohlfühlbonus, sondern ein knallharter Faktor für Produktivität und Stabilität.

Deshalb entstehen Räume, die Begegnung fördern. Offene Flächen, die nicht beliebig sind, sondern bewusst gestaltet. Kleine Rückzugsorte, damit man sich zwischendurch nicht verliert. Flexible „Dynamic Spaces“, die heute Workshopfläche, morgen Projektraum, übermorgen Treffpunkt sind.

Und ja, das bedeutet auch, dass wir die Illusion aufgeben müssen, jeder hätte einen festen Platz für immer. Aber ist das wirklich ein Verlust? Oder ist es nicht eher ein Gewinn, wenn wir Räume teilen, flexibel nutzen und so mehr Begegnung schaffen?

Die Zukunft der Arbeit ist nicht das „Ich allein“, sondern das „Wir miteinander“. Wer das Büro als Community denkt, gewinnt mehr als nur zufriedene Mitarbeitende – er gewinnt eine Kultur, die trägt.

#CollaborationCulture
#WirStattIch
#KnallharterProduktivitätsfaktor
#TeamSpirit
#MiteinanderArbeiten





3. Alles und Nichts

Es klingt paradox, aber genau darin liegt der Punkt: Wir wollen heute alles und nichts zugleich. Wir wollen Freiheit, aber auch Struktur. Wir wollen Räume, die uns Möglichkeiten bieten, ohne uns festzulegen.

Viele Unternehmen träumen davon, die Menschen zurück ins Büro zu locken. Aber zwingen? Das funktioniert nicht mehr. Niemand will mehr an einem Ort sitzen, nur weil es so vorgeschrieben ist. Menschen kommen nur dann, wenn sie echte Gründe haben. Und der wichtigste Grund heißt: Gemeinschaft.

„Alles und Nichts“ beschreibt Räume, die sich nicht in Schubladen packen lassen. Es sind keine „Besprechungsräume“, keine „Fokusboxen“. Es sind Möglichkeitsräume. Heute Rückzugsort, morgen Ideenschmiede, übermorgen einfach Treffpunkt. Alles darf, nichts muss.

Selbstorganisation ersetzt Kontrolle.

Teams entscheiden selbst, wie sie Räume nutzen, wann sie im Büro sind, wie sie sich organisieren. Vertrauen wird wichtiger als Vorschriften. Technologie unterstützt dabei im Hintergrund – unauffällig, leise, hilfreich

Das Büro der Zukunft ist nicht der Ort, an dem „man arbeiten muss“. Es ist der Ort, an dem Zusammenarbeit Sinn ergibt. Es ist ein Raum für Freiheit, der zugleich Halt bietet. Und genau das macht ihn attraktiv.

#SelbstorganisationOderKontrolle #FlexibilitätOderStruktur #VertrauenOderVorschrift #FreiheitOderHalt

4. Experimente³: Einfach mal machen

Es gibt diesen alten Reflex in Unternehmen: Erst alles planen, durchdenken, absegnen – und dann irgendwann, wenn die Welt sich schon zweimal weitergedreht hat, vielleicht auch mal ausprobieren. Das funktioniert nicht mehr. Die Geschwindigkeit unserer Zeit ist gnadenlos. Wer wartet, verliert.

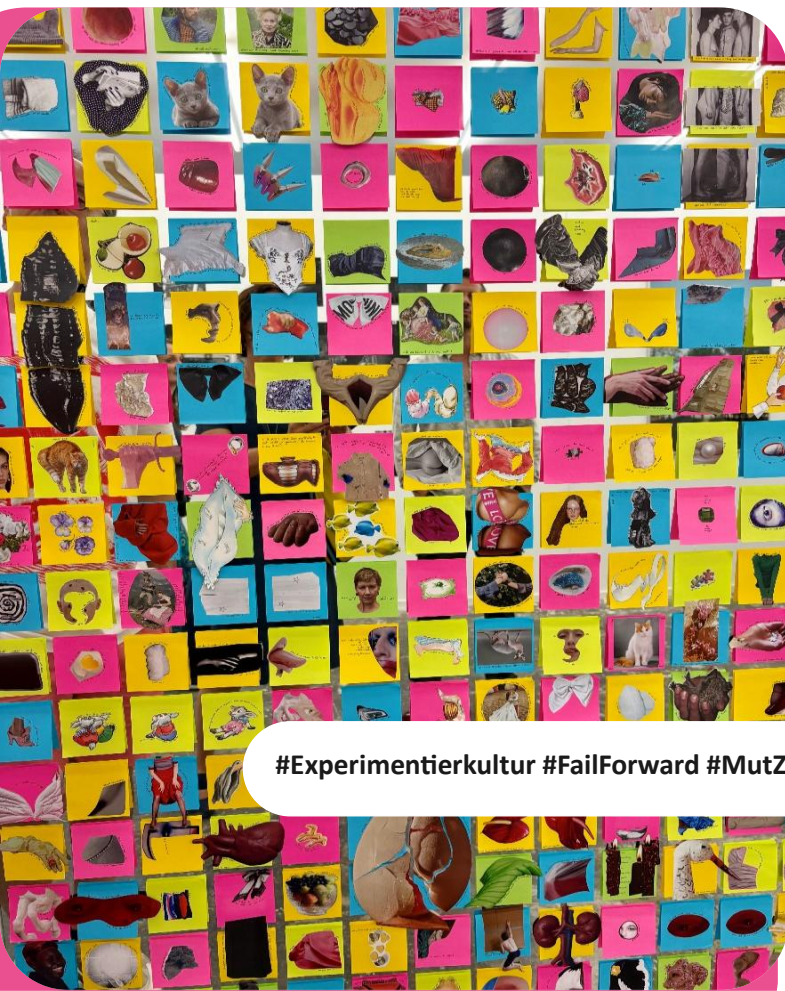
Experimente³ bedeutet, Dinge einfach zu tun. Nicht perfekt, nicht ausgefeilt, nicht mit hundert Unterschriften – sondern anfangen, schauen, lernen, anpassen. Der Mut zur Lücke wird zur Superkraft. Viele Teams haben das längst verstanden: Sie starten mit einer 80-Prozent-Lösung, beobachten, justieren. Ist es perfekt? Nein. Ist es wirksam? Ja.

Und nein, es geht nicht darum, die große Agilitätsfahne zu schwenken. Scrum, Kanban, Design Thinking – das sind alles Werkzeuge. Aber ein Werkzeug macht noch keine Haltung. Viele Teams mischen heute munter alles zusammen. Ein bisschen hiervon, ein bisschen davon, manches lassen sie ganz weg. Agilität wird pragmatisch, nicht dogmatisch. Sie wird gelebt, nicht gepredigt.

Das funktioniert nur, wenn psychologische Sicherheit da ist. Wenn Menschen keine Angst haben müssen, für Fehler abgestraft zu werden. Wenn sie sagen können: „Ich weiß es nicht.“ Oder: „Das hat nicht geklappt.“ Wer solche Räume schafft, bekommt ein Team, das mutiger ist, schneller lernt und tatsächlich wächst. Ohne diese Sicherheit bleibt alles eine Show, eine Simulation von Agilität.

Und was ist mit den Tools? Auch die erleben eine neue Freiheit. Whiteboard-Apps werden Projektpläne. Chatbots sammeln Feedback. Ein Tool muss nicht das tun, wofür es gebaut wurde – es muss tun, was uns gerade hilft. Genau diese Zweckentfremdung ist oft die kreativste Form der Arbeit.

Experimente³ ist also weniger Methode als Haltung: Nicht abwarten, nicht reagieren – sondern selbst gestalten. Die Zukunft kommt sowieso. Die Frage ist nur: Wollen wir zusehen oder mitmischen?



#Experimentierkultur #FailForward #MutZurLücke #AgilityInAction #PsychologischeSicherheit



5. Qualität statt Quantität

Der Wandel liegt auf der Hand: Nicht länger zählt, wie viele Stunden jemand anwesend ist. Sondern was am Ende herauskommt. Qualität schlägt Quantität. Und das gilt nicht nur für Ergebnisse, sondern auch für die Zeit im Büro selbst. Niemand sollte mehr schief angeschaut werden, wenn er um 17 Uhr geht. Die Frage ist: Was wurde bis dahin geschafft? Welche Begegnungen fanden statt? Welche Wirkung entstand?

Die Wahrheit ist: Menschen wollen sich entfalten, aber nicht in endlosen Sitzungen. Sie wollen wirksam sein, aber nicht auf Kosten der Gesundheit. Sie wollen Sinn erleben – und gleichzeitig Ergebnisse liefern. Das ist kein Widerspruch. Im Gegenteil: Wer Sinn spürt, arbeitet besser. Wer Vertrauen erlebt, bleibt motiviert.

Das Büro hat in diesem Modell nur eine Daseinsberechtigung, wenn es echte Mehrwerte bietet. Austausch. Kreativität. Gemeinschaft. Wer ins Büro geht, will Begegnung. Alles andere erledigen wir flexibler von woanders. Präsenz ist kein Selbstzweck mehr.

Qualität statt Quantität bedeutet: Weniger Tage im Büro, aber intensiver. Weniger Meetings, dafür mit Substanz. Weniger Kontrolle, dafür mehr Vertrauen. Weniger Dauer, mehr Sinn.

Noch so ein Reflex aus alten Zeiten: „Je länger du im Büro sitzt, desto mehr leistest du.“ Wir wissen längst, dass das Unsinn ist. Trotzdem steckt dieser Gedanke tief in vielen Köpfen. Präsenz als Beweis von Leistung.

Aber die Welt ist komplexer geworden. Calls reißen sich aneinander, wir springen von Termin zu Termin, erreichbar rund um die Uhr. Am Ende fühlen wir uns nicht produktiv, sondern ausgebrannt. Kein Wunder, dass die Zahl psychischer Belastungen steigt – gerade in Führungsebenen.

#QualityTimeWork #ErgebnisseZählen #BetterNotMore #NewWorkValues #SinnvolleZeit

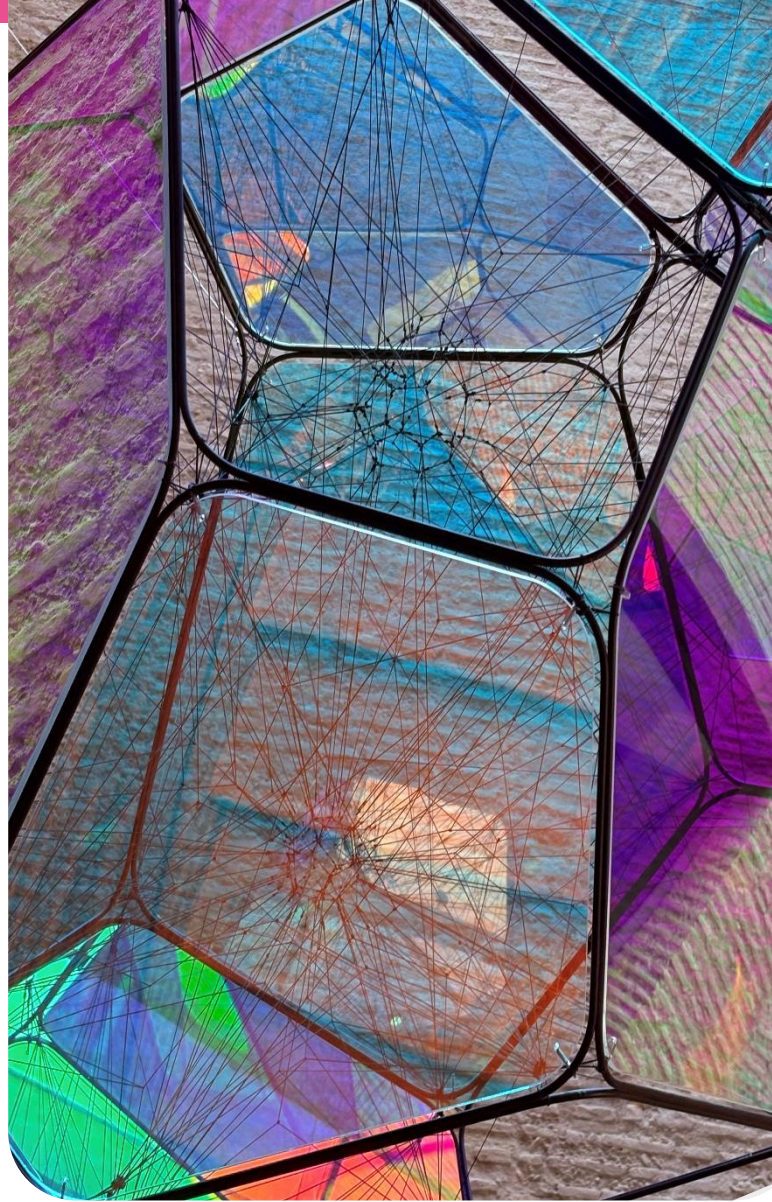
6. Alter Wein in neuen Schläuchen

Manchmal lachen wir, wenn wir hören, was alles als „neu“ verkauft wird. Hybrides Arbeiten, Flex Office, Hot Desking – vieles davon gibt es seit Jahrzehnten. Neu sind nicht die Konzepte. Neu ist, dass wir sie jetzt ernst nehmen.

Früher war es der Rotstift, der Flächenreduktionen erzwang. Heute sind es Kultur, Flexibilität und Nachhaltigkeit. Früher haben Menschen schon von unterwegs gearbeitet – im Zug, im Hotelzimmer, im Homeoffice. Nur war das damals nicht offiziell. Heute nennen wir es Hybrid und tun so, als hätten wir es gerade erfunden.

Auch die vielzitierte 0,8er Quote – also, dass nie alle gleichzeitig im Büro sind – ist kein Pandemie-Phänomen. Sie war immer da. Krankheit, Urlaub, Reisen. Der Unterschied ist: Heute messen wir sie, und dadurch wirkt sie plötzlich wie ein radikaler Wandel. Dabei ist es nur Klarheit über das, was schon lange Realität war.

Das heißt nicht, dass nichts passiert. Es heißt, dass wir endlich offen über das sprechen, was immer schon da war. Dass wir es bewusst gestalten, anstatt es zu ignorieren. Dass wir akzeptieren: Flexibilität war nie ein Luxus, sondern ein stiller Wunsch über Generationen hinweg.



Und auch Führung ist nicht plötzlich eine Raketenwissenschaft geworden. Gute Führung war immer Zuhören, Vertrauen, Orientierung geben. Neu ist nur, dass Mitarbeitende das deutlicher einfordern – und schneller gehen, wenn sie es nicht bekommen.

„Alter Wein in neuen Schläuchen“ heißt nicht, dass wir stillstehen. Es heißt, dass wir bekannte Konzepte endlich bewusst und besser leben. Und dass wir die Etiketten ruhig mal entstauben dürfen.

#HybridIsNormal #NothingNewJustBetter #FlexWork #AltUndNeuInFührung #NewWorkEntstaubung

7. Neurodiversität wird salonfähig

Plötzlich ist es überall. ADHS auf dem Spiegel-Cover. Prominente, die offen über ihre Diagnosen sprechen. Menschen, die sich fragen: „Bin ich auch betroffen?“ Für viele ist es ein Aha-Moment. Für Unternehmen ist es oft noch ein blinder Fleck.

Die Wahrheit: Neurodiversität ist kein Randthema. Sie betrifft nicht wenige, sondern viele. 15 bis 20 Prozent aller Menschen, sagt die Forschung. Das ist nicht die kleine Ausnahmegruppe am Rand. Das ist ein relevanter Teil der Gesellschaft – und damit auch ein relevanter Teil der Arbeitswelt.

Und hier liegt eine große Chance, die wir uns nicht mehr leisten können, zu ignorieren. Denn während Unternehmen händeringend Fachkräfte suchen, während Innovation gefordert ist, während neue Perspektiven dringend gebraucht werden, sitzen wir noch in alten Schubladen und definieren Normalität zu eng.

Ein Schlüssel liegt in den Räumen. Unterschiedliche Köpfe brauchen unterschiedliche Orte. Der eine sucht Ruhe, die andere Struktur, der nächste Bewegung. Menschen mit ADHS brauchen Abwechslung, Orte zum Wechseln, aber auch Momente der Konzentration. Autistische Kolleg:innen brauchen Räume, die Reizüberflutung vermeiden. Was früher als „Sonderfall“ galt, wird heute zur Selbstverständlichkeit: Jeder Mensch tickt anders.



Die gute Nachricht: Räume können das abbilden. Flexible Zonen, Rückzugsmöglichkeiten, Bewegungsflächen, klare Strukturen, offene Settings. Wichtig ist nicht, dass alles auf einmal da ist – sondern dass es Optionen gibt. Dass jeder den Platz finden kann, der passt. Ohne Sondergenehmigung, ohne Etikett, ohne Stigma.

Und hier sollten wir ehrlich sein: Neurodiversität ist nicht einfach ein weiteres Diversity-Thema, das man hübsch in eine PowerPoint packt. Es ist ein echter Perspektivwechsel. Es geht nicht um „Wohltat“, sondern um Potenzial. Wer Vielfalt ernst nimmt, gewinnt – an Innovation, an Zugehörigkeit, an echter Produktivität.

#NeurodiversityAtWork #Inklusion #IndividualitätZählt #DifferentBrains #DiversityMatters

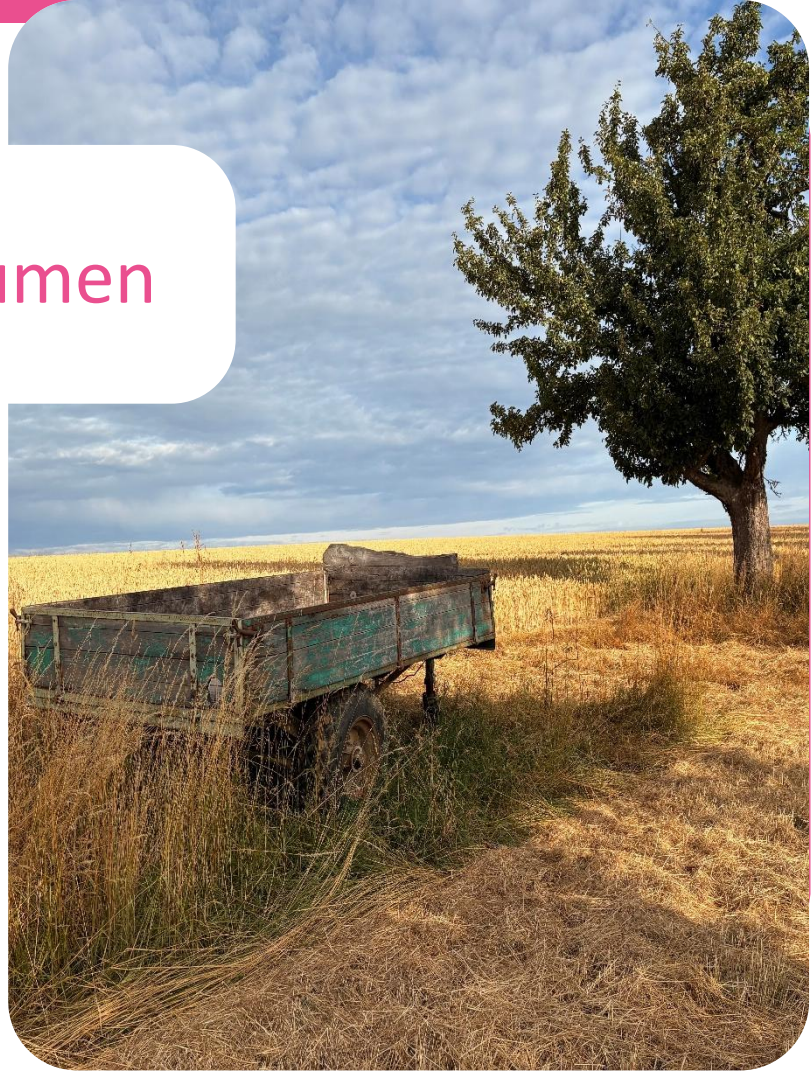
8. Ambivalenz in Räumen

Menschen sind widersprüchlich. Wir wollen Rückzug und Begegnung, Stille und Inspiration, Struktur und Freiheit – oft alles am selben Tag. Manchmal sogar in derselben Stunde. Willkommen in der Ambivalenz.

Lange Zeit haben wir versucht, Räume eindeutig zu machen: Hier wird gearbeitet, dort entspannt. Hier ist laut, dort ist leise. Aber so funktioniert die Realität nicht mehr. Heute sind wir alles gleichzeitig – konzentriert, kreativ, kommunikativ, gestresst, inspiriert. Räume müssen das abbilden.

Deep Work zum Beispiel. Wir wissen, dass konzentriertes Arbeiten mehr braucht als Kopfhörer. Es braucht Räume, die visuell ruhig sind, akustisch gedämpft, reizarm. Orte, an denen das Gehirn schalten kann: Jetzt Fokus. Solche Räume sind kein Luxus, sie sind Produktivitäts-Booster. Aber genauso wichtig sind Räume für Begegnung, Austausch, Leichtigkeit.

Ambivalenz heißt, dass beides nebeneinander existieren darf. Dass Räume flexibel sind, wandelbar. Dass ein Bereich am Vormittag Workshopfläche ist, am Nachmittag stiller Rückzugsort. Dass Möbel nicht festgeschraubt sind, sondern mitrollen dürfen. Dass wir akzeptieren: Bedürfnisse ändern sich – manchmal schneller, als wir den Raum wechseln können.



Und das ist die eigentliche Herausforderung: Räume dürfen nicht nur funktional sein, sie müssen emotional anschlussfähig sein. Sie müssen sich mit uns verändern. Sie müssen nicht immer „klar“ sein – sie dürfen widersprüchlich sein.

Ambivalenz in Räumen ist kein Designtrend, es ist ein Spiegel unserer Zeit. Wer sie gestaltet, baut nicht nur bessere Offices, sondern menschlichere Arbeitswelten.

9. WaldZeit – Arbeit draußen denken

Work-Life-Balance – klingt schön, aber wann hat es das letzte Mal wirklich funktioniert? Für viele von uns war es eher ein Jonglieren, ein Takt zwischen Meetings, Deadlines und Familienlogistik. Das Ergebnis: wir sind nicht ausgeglichen, sondern getaktet.

WaldZeit setzt genau hier an. Und nein, es geht nicht um Esoterik oder romantische Auszeiten, sondern um etwas ganz Handfestes: Arbeit bewusst nach draußen zu verlagern. Nicht als Ausnahme, sondern als Teil der Normalität.

Die Wissenschaft ist eindeutig: Natur wirkt. Herzfrequenz sinkt, Blutdruck reguliert sich, Stress wird reduziert, Konzentration steigt. Schon zehn Minuten Grün verändern messbar unsere Leistungsfähigkeit. Und trotzdem sperren wir uns Tag für Tag in Betonboxen. Warum eigentlich?

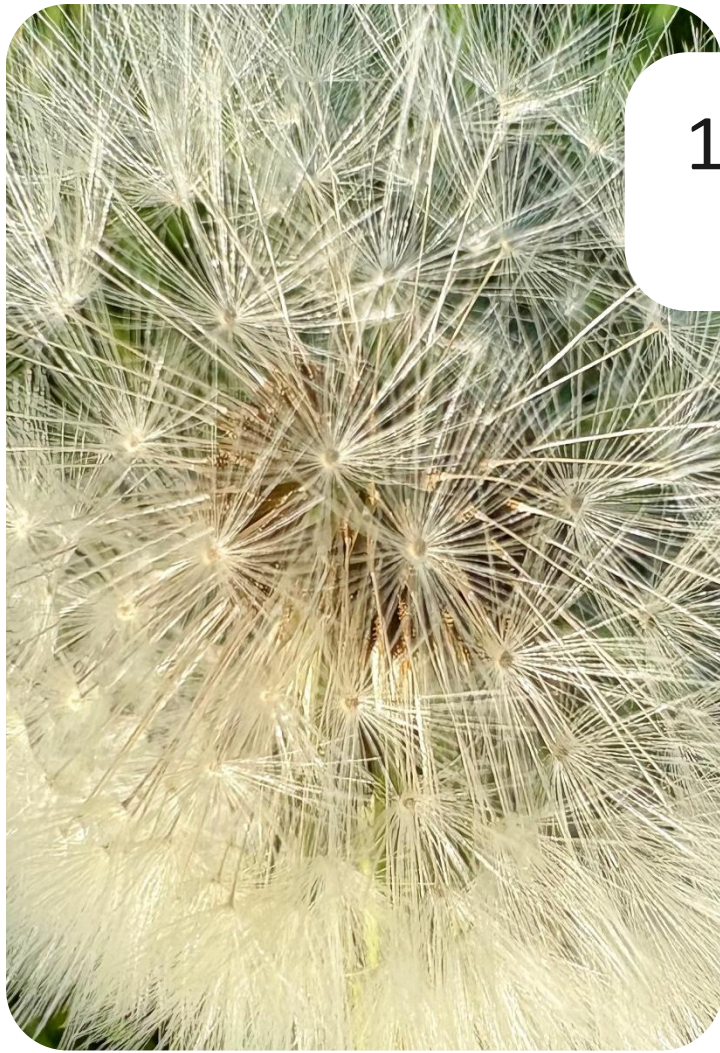
WaldZeit bedeutet: Meetings im Gehen statt im Konfi. Ideen sammeln draußen, nicht an der PowerPoint. Teamgespräche beim Spaziergang, nicht am Tisch. Manche Firmen probieren „Green Hours“ – feste Slots, in denen Arbeit draußen normal ist. Dazu kommen mobile Setups, Whiteboards zum Falten, Outdoor-Möbel, WLAN im Park.

Und ja, Führung verändert sich dabei auch. Wer mit seinem Team einen Spaziergang macht, erlebt Gespräche anders. Ehrlicher, offener, direkter. Ohne Agenda, ohne steifen Rahmen. Einfach im Gehen.

WaldZeit ist keine Wellness-Oase, sondern ein Arbeitsort. Es geht nicht darum, ständig barfuß durch den Wald zu rennen, sondern darum, Natur als Ressource zu begreifen – nicht nur privat, sondern auch geschäftlich.



#Nature@Work #WorkAndWalk #GreenWorkplaces #ArbeitenImFreien #FührungInGrün



10. Purpose Inflation und was jetzt?

Das Problem ist nicht die Idee von Purpose. Im Gegenteil: Der Gedanke, dass Arbeit Sinn haben darf, ist wichtig und richtig. Aber Sinn muss erlebbar sein. Er muss sich zeigen in den kleinen Dingen: Wie wir entscheiden. Wie wir Menschen behandeln. Wie wir Verantwortung teilen. Wie wir Arbeit organisieren.

Nicht jede Aufgabe muss eine Mission sein. Aber jede Aufgabe darf Bedeutung haben. Auch wenn es „nur“ bedeutet: Ich bin Teil eines Teams, mein Beitrag zählt, ich werde gehört. Das ist Purpose im Alltag.

Deshalb brauchen wir jetzt weniger Pathos, mehr Praxis. Weniger große Worte, mehr konkrete Haltung. Purpose ist kein Satz, sondern ein Prozess. Kein Statement, sondern gelebte Kultur.

Wenn das gelingt, wird Purpose wieder das, was er sein sollte: ein Anfang. Nicht ein Ende.

In den letzten Jahren haben wir uns fast überfressen an Purpose. Kaum ein Unternehmen ohne Vision, ohne Mission, ohne das große „Warum“. Simon Sinek hat uns alle inspiriert – und gleichzeitig ein Buzzword losgetreten, das Gefahr läuft, leer zu klingen.

Heute spüren viele eine gewisse Müdigkeit. Purpose auf Hochglanzfolien, aber im Alltag: Kontrolle, Misstrauen, Chaos. Das passt nicht zusammen. Und wenn es nicht zusammenpasst, dann fühlen wir es. Mitarbeitende spüren sofort, wenn Worte nicht gelebt werden.

#BeyondPurpose #PurposePraxis #WofürNichtMehr #SinnImAlltag #FromWhyToHow



#RäumeNichtm² #LautUndLeise #GlücklichUndEffizient #ZukunftStartetJetzt

FAZIT

Ich schreibe über Trends nicht, weil ich Checklisten liebe, sondern weil ich Veränderung liebe. Räume sind für mich nie nur Quadratmeter gewesen, sondern Ausdruck von Haltung. Sie zeigen, wie wir miteinander umgehen, was uns wichtig ist, welche Werte wir leben.

Die zehn Trends, die ich hier beschreibe, sind keine Modeerscheinungen. Sie sind Spiegel unserer Zeit. Manche laut, manche leise. Manche neu, manche alt, aber neu gedacht. Sie alle erzählen von der gleichen Sehnsucht: Arbeit so zu gestalten, dass sie nicht krank macht, sondern trägt. Dass sie Menschen versteht, statt sie zu verbiegen. Dass sie Wandel ermöglicht, statt ihn zu blockieren.

Mein Wunsch ist klar: Lasst uns Räume bauen, die uns verstehen. Lasst uns Arbeit so gestalten, dass sie uns gut tut. Lasst uns Strukturen schaffen, die flexibel sind, weil die Welt flexibel ist. Und lasst uns den Mut haben, zu experimentieren, zu hinterfragen, neu zu denken.

Die Zukunft der Arbeit ist nicht irgendwann. Sie ist jetzt. Und sie wartet nicht. Wir haben mehr Einfluss darauf, als wir oft glauben – wenn wir uns trauen, diesen Einfluss zu nutzen.

**Speakerin, Autorin &
Begleiterin im Wandel.**

 0176 459 550 07

Susanne Busshart



