

Die ideale Arbeitsumgebung

Am Bedürfnis orientiert

Der Faktor Mensch spielt beim Erfolg oder Nichterfolg von Bürogebäuden eine zentrale Rolle. Wird er bei der Planung vergessen, wird die Immobilie zu einem reinen Renditeobjekt.

von Prof. Dr. Peter Schwehr und Sibylla Amstutz (*)

Ein Bürogebäude muss sich rechnen. Doch bei der Planung eines solchen Gebäudes nur auf ökonomische Faktoren zu achten, ist gefährlich. Notwendig ist, das Büro ganzheitlich zu betrachten – als ein System, das aus den Komponenten Organisation, Mitarbeitende und Gebäude besteht. Das optimale Zusammenwirken dieser drei Komponenten entscheidet darüber, wie leistungsfähig das gesamte System ist. Dass dabei vor allem die Mitarbeitenden verstärkt in den Fokus gerückt sind, hat seinen Grund: Sie spielen für den Erfolg von Büros eine zentrale Rolle. Bietet ihnen das Arbeitsumfeld nicht die Möglichkeit, ihr Leistungspotenzial zu entfalten, hat das entsprechende Gebäude seine Bestimmung verfehlt.

Welche Faktoren genau das menschliche Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinträchtigen und welche Wechselwirkungen bestehen, untersuchte das Kompetenzzentrum Typologie & Planung in Architektur (CTP) der Hochschule Luzern – Technik & Architektur in Zusammenarbeit mit dem Institut für Facility Management der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Im Forschungsprojekt «human building office» wurden 1400 Mitarbeitende befragt und 46 Office-Gebäude mit verschiedenen Bürotypen – vom Zellenbüro über Grossraumbüros bis hin zum Multispace – unter die Lupe genommen.

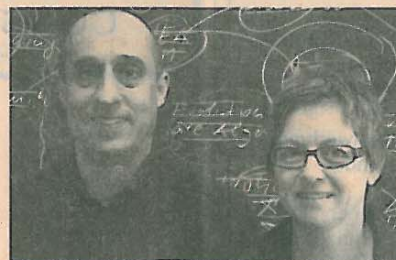
My office is my castle

Ob sich die Mitarbeitenden in einem Büro räumlich wohlfühlen und zufrieden sind, hängt vor allem von zwei Faktoren ab. Der eine ist die Privatheit: Gemeint ist damit die individuelle Regelung von sozialer Nähe und Distanz. Dies beinhaltet die Möglichkeit, sich gegenüber sozialen Interaktionen zu öffnen oder sich im Bedarfsfall zurückzuziehen.

Der zweite Faktor ist die Einflussnahme: Dieses Kriterium umschreibt den Wunsch, die Arbeitsumgebung und den funktionalen Komfort, also etwa Licht, Wärme oder Luftzufuhr, so zu verändern, dass sie das Arbeiten unterstützen. Dazu zählt, als wichtige Voraussetzung für die Identifikation mit einer räumlichen Umgebung, auch die Möglichkeit zur individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Unbefriedigender Grossraum

Besonders verbreitet sind Gruppen- und Grossraumbüros: Sie haben den Vorteil, dass durch die offene Struktur die Kommunikation zwischen einzelnen Mitarbeitenden und Teams unterstützt wird. Zudem sind die Raumstrukturen vielfältig und flexibel nutzbar und es können, im Gegensatz zu Zellenbürostrukturen, Flächenkosten pro Arbeitsplatz eingespart werden. Es gibt aber auch Nachteile. Denn die Anzahl der Personen in



Peter Schwehr und Sibylla Amstutz

einem Büroraum übt einen negativen Einfluss auf Privatheit und Einflussnahme aus. Lärm, Temperatur, Ablenkung und auch räumliche Enge nehmen zu – und entsprechend die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ab. Möglichkeiten zur Verbesserung gibt es: Abgrenzungen zwischen den Arbeitsplätzen reduzieren den Lärmpegel, grössere Arbeitsplätze schaffen die nötige Distanz zum Nachbarn und Rückzugsräume für ungestörtes Arbeiten erhöhen die Konzentration und geben die Möglichkeit zu vertraulichen Gesprächen. Die Realität indes sieht ernüchternd aus. In Gruppen- und Grossraumbüros fühlen sich über 70 Prozent der Befragten oft bis immer durch Geräusche und Gespräche gestört, vor allem Gespräche zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie Telefonate werden als Störquellen genannt. Fast 80 Prozent steht kein bzw. ein zu geringes Raumangebot zur Verfügung, um optimal arbeiten zu können. Rund 75 Prozent vermissen Entspannungs- und Erholungsräume.

Der Wert des Informellen

Moderne Formen der Arbeitsorganisation sind geprägt durch wechselnde Teams, unterschiedliche Arbeitszeiten und -orte. Das stellt grosse Herausforderungen an die Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Die Raumstruktur und das Raumangebot müssen so beschaffen und gestaltet sein, dass die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden optimal unterstützt wird – ohne dass andere Personen dadurch gestört werden. Das gilt sowohl für die formelle, wie auch für die informelle Kommunikation. Ihr Nutzen für eine hohe Produktivität ist unbestritten, weshalb sie inzwischen von einigen Unternehmen gezielt gefördert wird. Oftmals ist aber

die Kommunikationssituation wenig befriedigend. Die Hälfte der Befragten hat keine oder nur eingeschränkt die Möglichkeit, spontan einen Raum für Besprechungen zu nutzen, für rund ein Drittel ist der Zugriff auf einen Sitzungsraum so gut wie unmöglich. 60 Prozent bemängeln, dass sie innerhalb der Arbeitsumgebung keine vertraulichen Gespräche führen können. Ein Beispiel für eine Office-Form, in der die Kommunikationsmöglichkeiten gut umgesetzt sind, ist das Kombibüro. Es besteht aus einer Zellen- oder Gruppenbürostruktur und einer grosszügigen Kommunikations- und Erschliessungszone. Der Vorteil dieses Bürotyps ist, dass die Mitarbeitenden Einfluss auf ihr Arbeitsumfeld nehmen und soziale Nähe und Distanz regulieren können. Für die informelle Kommunikation dienen Sozialflächen und grosszügig bemessene Verkehrswege. Die Nachteile sind die mangelnde Flexibilität und Anpassbarkeit des Grundrisses.

Von allem ein wenig

Es ist wie so oft: Auf die richtige Mischung kommt es an. Die Ruhe in einem Zellenbüro, die strukturelle Flexibilität eines Grossraumbüros, die Kommunikationsecken eines Kombibüros – ein wenig von allem wäre nicht schlecht. Letztendlich entscheiden die Funktionalität und damit die Nutzenden über Erfolg und Nichterfolg eines Gebäudes. Unternehmen und Investoren sollten daher nicht nur Flächen- und Betriebskosten in ihrer Kalkulation berücksichtigen, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Zwingend notwendig ist, dass die Planung und die Optimierung von Office-Gebäuden im Team aus Architekten, Vertretern der Geschäftsleitung und auch der Mitarbeitenden stattfinden. Unternehmen sollten darauf eingehen – es ist ein erfolgversprechender Weg.

(*) Peter Schwehr leitet das Kompetenzzentrum Typologie & Planung in Architektur (CTP) an der Hochschule Luzern – Technik & Architektur. Sibylla Amstutz ist dort wissenschaftliche Mitarbeiterin und leitet das KTI-Forschungsprojekt «human building office». (www.humanbuilding.ch)