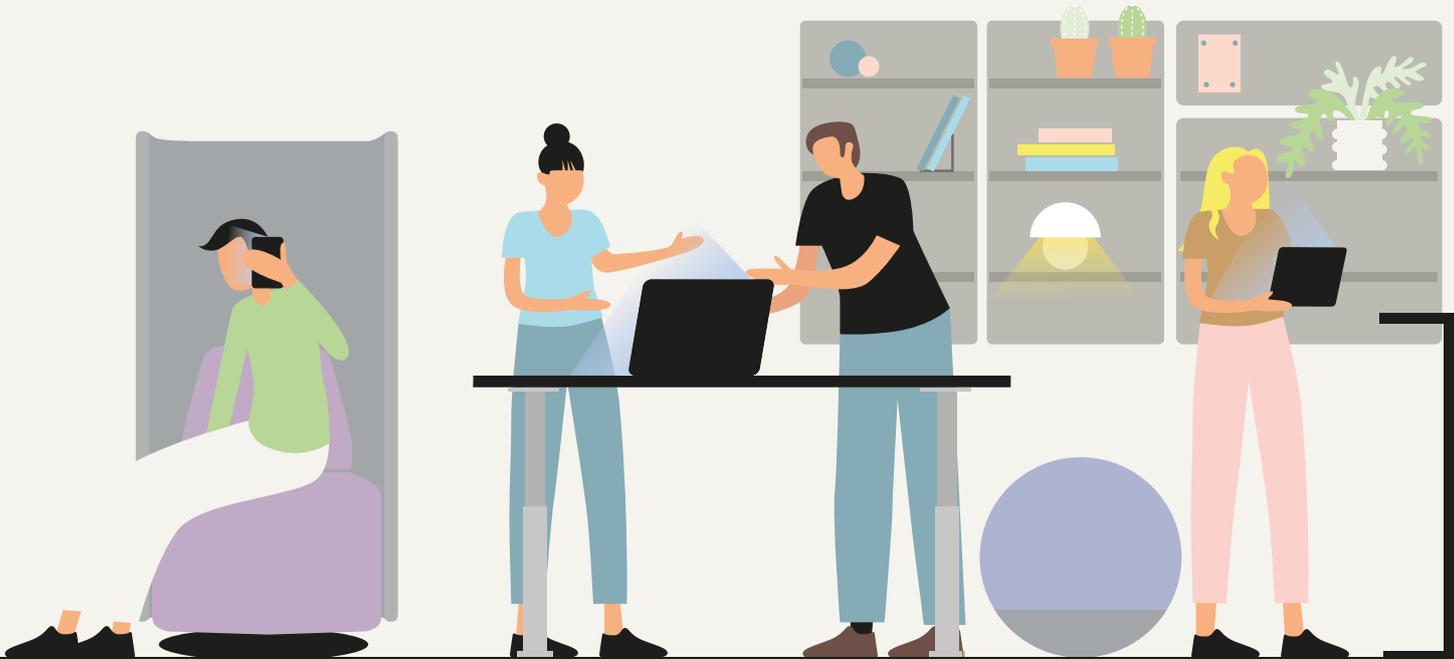


REDEFINING THE OFFICE - ARBEITSWELTEN NEU GEDACHT

DAS BÜRO DER ZUKUNFT UND WIE SIE
SICH DARAUF VORBEREITEN KÖNNEN



Räume schaffen, die Bestand haben



Seit der Gründung von Kinnarps im Jahre 1942 ist das Unternehmen bestrebt, die perfekte Büroumgebung zu finden und zu schaffen – durch die verschiedensten Arbeitstrends, die Ölkrise und die Globalisierung, die Entstehung der Freihandelszonen, digitalen Wandel, abgegrenzte Arbeitsplätze und Großraumbüros, tätigkeitsbasiertes Arbeiten sowie Bürovergrößerungen und -verkleinerungen hindurch. Seit nahezu 80 Jahren schafft Kinnarps Raum für die sich ständig ändernden Anforderungen der Unternehmen und gestaltet Büroumgebungen, die Wohlbefinden und Erfolg fördern. Von Anfang an standen für uns Nachhaltigkeit und Kreislaufsysteme im Mittelpunkt unserer Arbeit. Stets suchten wir nach einer optimalen Ausgeglichenheit der Nachhaltigkeit für Umwelt, Menschen und Wirtschaft.

Doch plötzlich stehen wir alle am Rande eines neuen Zeitalters – des Zeitalters der COVID-19-Pandemie und ihrer Nachwirkungen. Das Arbeiten von zu Hause führte dazu, dass viele unserer Einschätzungen korrigiert werden mussten. Es unterstrich Unterschiede bei den Anforderungen, von deren Existenz wir bisher nichts wussten. Allerdings entstanden für die Unternehmen dadurch auch neue Möglichkeiten, großartige Arbeitsplätze zu schaffen.

Dieses Kinnarps-Whitepaper unter dem Titel ***Redefining the workplace - Arbeitswelten neu gedacht*** ist eine Initiative, in der es um die Büroumgebungen der Zukunft geht. Es geht darum, ein neues Gleichgewicht zwischen der Arbeit im Home Office und im Büro zu finden, sowie eine nachhaltige und dauerhafte Zukunft zu gewährleisten, die ein effizientes Arbeiten an beiden Orten unterstützt.

Kinnarps glaubt, dass dieses Whitepaper eine wertvolle Lektüre für Führungskräfte, Büroleiter, HR-Fachkräfte und alle anderen Mitarbeiter ist, die an der Entwicklung oder Umgestaltung von Bürokonzepten beteiligt sind.

Viel Freude beim Lesen. Bei auftretenden Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Dan Molander

Sales Director der Kinnarps Group.

Hintergrund

In diesem Whitepaper wollen wir nicht nur Fakten und Zahlen über das Arbeiten von zu Hause während der Pandemie untersuchen. Diese sind natürlich interessant und wichtig. Uns ist aber auch bewusst, dass sich gerade viele Gebäudeverwalter, Immobilienberater und Geschäftsinhaber darüber Gedanken machen, wie sich wohl die Mieten, Finanzierungsmöglichkeiten und Anlagenwerte im bevorstehenden Zeitraum entwickeln werden, und deren Entwicklung abzuschätzen versuchen. Wir wollten eine etwas andere Sichtweise anwenden, die ebenso wichtig ist, wie die finanziellen Betrachtungen, aber eher mit der Fähigkeit der Unternehmen und Mitarbeiter zu tun hat, weiterhin auf die Arbeit konzentriert zu bleiben und auch langfristig großartige Arbeit zu leisten – auf kreative und effiziente Weise.

Abgesehen von der traditionellen Marktforschung zu Bürotischen, bei der wir Studien aus aller Welt untersuchten, führten wir Interviews mit 25 Fachkräften aus Europa durch. Dabei befragten wir sie eingehend nach ihrer jeweiligen Situation zu Hause und im Büro. Außerdem wollten wir erfahren, wie sich ihre Arbeitsroutinen und Gefühlssituationen verändert haben und Einblicke dazu gewinnen, wie sich diese Fachkräfte einen erfolgreichen und langlebigen Arbeitsplatz der Zukunft vorstellen.

In den verschiedenen Ländern wurden Lockdown-Maßnahmen mit unterschiedlicher Härte durchgesetzt. Diese wirkten sich natürlich auf die Art und Weise aus, mit der die Menschen die bestehenden Möglichkeiten und Einschränkungen wahrnahmen. Wir haben versucht, über die direkten Auswirkungen der nationalen Beschränkungen hinaus zu blicken und uns stattdessen auf eine breitere Sichtweise zu fokussieren. Diese soll untersuchen, wie bereits heute durchgeführte Änderungen am Konzept eines Arbeitsplatzes künftige Entscheidungen zu den Büroräumen im Unternehmen beeinflussen können und sollten.

MOBILES ARBEITEN UND HOME OFFICE, ZUMINDEST IN GEWISSEM UMFANG, IST AUS DEM HEUTIGEN ARBEITSLEBEN NICHT MEHR WEGZUDENKEN

Genau wie die Gesellschaft und die Kultur im Laufe der Zeit Veränderungen unterworfen sind, ändern sich auch unsere Ansichten über unsere Arbeit, Arbeitsweisen und Büroumgebungen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie waren viele Mitarbeiter gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten, ungeachtet dessen, ob sie es wollten oder überhaupt darauf vorbereitet waren. Es wurde als ein weltweites Experiment in Bezug auf Home Office und mobilem Arbeiten beschrieben – und seine Auswirkungen beginnen sich nun abzuzeichnen.

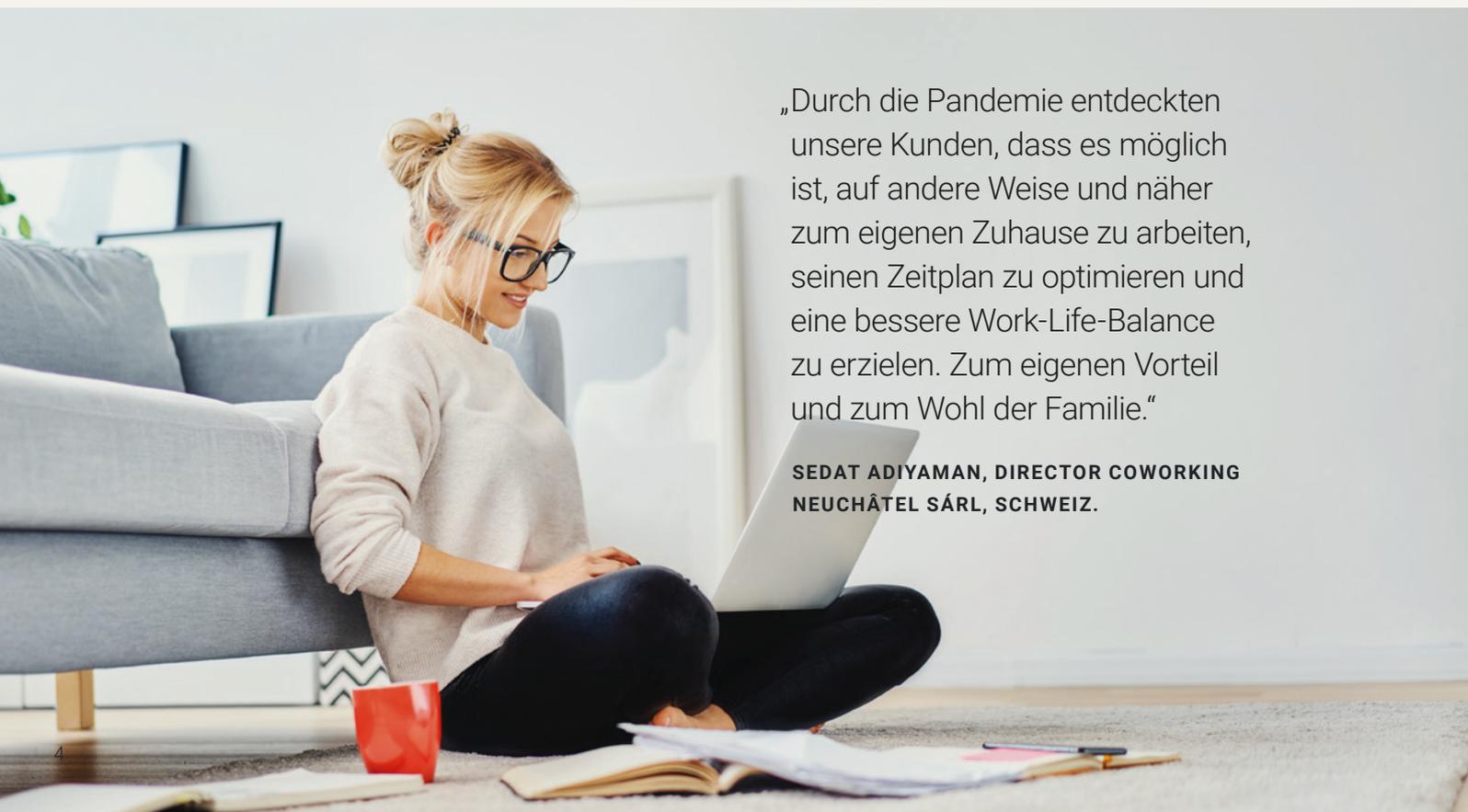
Das Home Office bewährte sich kurzfristig gesehen besser, als Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich dies vorstellen konnten. Zuhause scheint ein guter Ort für Arbeiten zu sein, die hohe Konzentration und Ungestörtheit verlangen. Mitarbeiter konnten bei mobiler Arbeit bzw. im Home Office häufig eine höhere Effizienz feststellen – bei konzentrierter Einzelarbeit, wie auch bei virtuellen Meetings. Viele waren der Ansicht, dass solche Meetings effizienter waren: mit viel höherer Wahrscheinlichkeit begannen sie pünktlich und enthielten keinen Smalltalk vor dem eigentlichen Beginn. Einige Mitarbeiter entdeckten auch neue Möglichkeiten für Meetings, die sie besonders wertvoll fanden, wie Telefonkonferenzen beim Spaziergehen im Freien, Online-Yoga-Sessions und virtuellem „Kaffeeklatsch“.

Das Arbeiten von zu Hause hat den Mitarbeitern auch höhere Flexibilität verliehen und vielen eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht. Dank der Zeiteinsparung für den weggefallenen Weg zur Arbeit und der Möglichkeit, kleinere Haushaltsaufgaben in Pausen durchzuführen, haben die Mitarbeiter mehr Zeit für ihre Familie und ihre Hobbies. Eine solche Flexibilität ist für viele Menschen von großer Bedeutung.

Trotz der direkten kurzfristigen Vorteile der mobilen Arbeit konnten wir in unseren Interviews Anzeichen dafür erkennen, dass wir beim Ableiten von Schlussfolgerungen aus diesen Erkenntnissen vorsichtig sein müssen. Auch wenn einige Mitarbeiter bei der Arbeit zu Hause gute Erfahrungen machen konnten, trifft dies nicht auf alle zu. Für einige war es eine mühsame und entbehrungsreiche Phase, und viele Mitarbeiter fanden es wirklich schwer, von zu Hause aus gute Arbeit zu leisten. Mitarbeiter, die sich während des Lockdowns um kleine(re) Kinder kümmern mussten, in engen Wohnungen lebten oder wenig ergonomische Arbeitsmöglichkeiten hatten, machten weniger positive Erfahrungen als andere.

Außerdem ist es in einigen Fällen schwer, ein Ende des Arbeitstages im Heimbüro durchzusetzen, weil man plötzlich das Gefühl haben kann, als würden der Chef, der Arbeitgeber und die wichtigsten Kunden direkt im Wohnzimmer sitzen. Es kann schwierig sein, eine Grenzlinie zwischen Berufs- und Privatleben zu ziehen, wenn alles im selben Raum geschieht. Laut einer europäischen Umfrage berichteten 27% der Mitarbeiter, die während der Pandemie von zu Hause aus arbeiten, dass sie viel länger als normal arbeiten und ihre Freizeit nutzen, um mit den wahrgenommenen Erwartungen ihres Unternehmens Schritt zu halten.²

Wenn den Mitarbeitern die Freiheit eingeräumt wird, zu jeder Tageszeit an einem beliebigen Ort zu arbeiten, kann es Vorteile mit sich bringen, die Erwartungen hinsichtlich der Zusammenarbeit zu diskutieren. Darf man abends nach 20:00 Uhr noch E-Mails versenden? Und sollen die Empfänger diese so spät abends noch beantworten? Welche Regeln und Einschränkungen gibt es für mobile Arbeit im Home Office und für die Zusammenarbeit?



„Durch die Pandemie entdeckten unsere Kunden, dass es möglich ist, auf andere Weise und näher zum eigenen Zuhause zu arbeiten, seinen Zeitplan zu optimieren und eine bessere Work-Life-Balance zu erzielen. Zum eigenen Vorteil und zum Wohl der Familie.“

**SEDAT ADIYAMAN, DIRECTOR COWORKING
NEUCHÂTEL SÁRL, SCHWEIZ.**

WAS WIR AUS DEM BÜRO VERMISSEN

DIE BEDEUTUNG PERSÖNLICHER INTERAKTIONEN

In unseren Interviews mit Fachkräften aus ganz Europa sowie in unseren täglichen Gesprächen mit Kunden und Partnern konnten wir feststellen, dass der Kontakt zu anderen Menschen im Büro am stärksten vermisst wird. Ohne einen Ort, an dem man sich mit Kollegen treffen und unterhalten kann, fühlen sich viele Mitarbeiter verloren und einsam, und haben wenig Elan oder Ideen. Dies sind für einen Arbeitsplatz gefährliche Tendenzen, über die sich jeder im klaren sein sollte, nicht zuletzt weil psychische Beschwerden und Befunde, wie geistige Ermüdungserscheinungen und Depressionen, im Laufe des letzten Jahrzehnts ständig zugenommen haben. Dies wurde besonders im Verlaufe der COVID-19-Pandemie deutlich, bei der noch mehr Europäer eine Verschlechterung ihres psychischen Wohlbefindens feststellten.

WHO-5 WOHLBEFINDENS-INDEX

Der WHO-5 Wohlbefindens-Index misst das geistige Wohlbefinden anhand einer Punktbewertung im Bereich von 0 bis 100.

64	49	53
EQLS 2016¹	APRIL 2020²	JULI 2020²

1) Eurofound (2017a), *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

2) Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

Komplexe Kollaborationsaufgaben, wie Kreativbesprechungen und Brainstorming-Sitzungen sowie das Testen und Entwickeln neuer Ideen, lassen sich am besten gemeinsam in Meetings mit persönlicher Anwesenheit erledigen. Hierbei spielt das Büro eine bedeutende Rolle. Diese Überzeugung kam in den durchgeführten Interviews mit überwältigender Mehrheit zum Ausdruck und ist ein typisches Beispiel dafür, was man erst bemerkt oder vermisst, wenn es nicht mehr vorhanden ist.

Einigkeit scheint darüber zu herrschen, dass sich einige Formen der Zusammenarbeit bei digitalen Meetings effizienter realisieren lassen. Viele Mitarbeiter fanden, dass sie gelernt haben, die von ihren Unternehmen bereitgestellten digitalen Arbeitshilfsmittel besser zu beherrschen. Wenn man künftig mehr digitale Meetings auf die Tagesordnungen setzt, kann dies zur Einsparung von Reisekosten und zur Gesundung der Umwelt beitragen. Dennoch gibt es in persönlichen Besprechungen ein wichtiges Element, das man nicht ignorieren darf. Der physische Aspekt bei persönlichen Treffen und bei direkter Zusammenarbeit hat einen zusätzlichen Vorteil, den keine digitale Lösung bieten kann. Es wird darauf ankommen, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen digitalen Meetings und persönlichen Meetings zu finden sowie mit neuen und aufkommenden Technologien zu experimentieren, die dazu beitragen, digitalen Meetings einen zusätzlichen physischen Aspekt zu verleihen und sie interaktiver zu gestalten.



„Die Art der Informationen, die in persönlichen Besprechungen ausgetauscht werden, ist anders und besser. Es ist oft schwierig, in Telefonkonferenzen vertrauensvolle und tiefgehende Diskussionen zu führen, weil man die andere Person nicht sehen und deshalb ihre Körpersprache auch nicht beurteilen kann. Wir sollten uns vielmehr das Ziel stellen, die richtige Ausgewogenheit zwischen der Anzahl persönlicher Besprechungen und der Anzahl von Telefonkonferenzen zu finden.“

ANNE STEINICKE, PROJEKTMANAGERIN BEI DER SENATSVERWALTUNG FÜR FINANZEN IN BERLIN, DEUTSCHLAND.

SCHAFFUNG EINER GUTEN ARBEITSKULTUR

Der Bürobereich ist nicht nur der Ort für spontane Besprechungen an der Kaffeemaschine: er soll auch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Zugehörigkeit zu einem größeren Ganzen untermauern. Ironischerweise fühlen sich die Mitarbeiter eher zu Hause, wenn sie sich stärker mit dem Unternehmen und der Gemeinschaft verbunden fühlen, der sie angehören.

Eine gute Arbeitskultur gibt jedem das Gefühl, beachtet und anerkannt zu werden. Wenn alle mittels mobiler Arbeit zusammenarbeiten, ist dies aber schwer realisierbar. In diesem Fall übersieht man leichter, dass ein Mitarbeiter Schwierigkeiten hat, sich unwohl fühlt oder zusätzliche Hilfe benötigt. Es ist wichtig, diese Erscheinungen bei der mobilen Arbeit zu berücksichtigen und Maßnahmen zu ergreifen, die dazu beitragen, dass sich alle miteinander verbunden fühlen.

BETREUUNG VON NEUEN MITARBEITER UND NAHWUCHSTALENTEN

Eine der interessantesten Untersuchungen behandelt die Frage, was mit neuen Mitarbeitern und jungen Talenten geschieht, wenn ihre Vorgesetzten, Mentoren und die erfahreneren Kollegen nicht anwesend sind, um ihre Fragen zu beantworten und ihnen Ratschläge zu geben. Die Gewinnung und Bindung von Talenten ist eine der größten Herausforderungen, die europäische Unternehmen im 21. Jahrhundert jemals hatten. Dieser Aspekt lässt sich einfach berücksichtigen, wenn man sich darüber Gedanken macht. Dennoch stellten wir fest, dass viele Arbeitsplätze die Tatsache übersehen haben, dass junge und neu eingestellte Mitarbeiter tatsächlich den größten Bedarf am Arbeiten im Büro haben könnten.

Der Büroraum ist der optimale Ort zum Lernen, zum Stellen spontaner Fragen, zum Geben und Erhalten von Feedback sowie zum Ausprobieren verschiedener Möglichkeiten. Er eignet sich auch am besten dafür, die Werte des Unternehmens gemeinsam zu leben und selbst zum Bestandteil der Unternehmenskultur zu werden. Was geschieht also, wenn die erfahrensten Mitarbeiter im Büro nicht physisch anwesend sind, um mit neuen Mitarbeitern und jungen Talenten zusammenzuarbeiten?

Der neu entdeckte Komfort digitaler Meetings und die mobile Arbeit als effiziente und funktionelle Lösungen können sich auch auf künftige Personalgewinnungs- und Einstellungsverfahren auswirken. Viele Bewerbungsgespräche werden heute bereits online durchgeführt. Zahlreiche Unternehmen möchten dies in Zukunft so beibehalten, zumindest für den anfänglichen Teil des Einstellungsverfahrens. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, kann außerdem den Suchbereich für künftig einzustellendes Personal erweitern.

„Arbeitsgemeinschaft und Arbeitskultur sind die wichtigsten Aspekte des Büros, die sich zu Hause nicht reproduzieren lassen.“

LAURA PIHLAJA, HR SPECIALIST BEI ADVEN, FINNLAND.

„Ich finde es sehr gut, dass einige diese Gelegenheit genutzt haben, um sich persönlich weiterzuentwickeln und zu reifen. Auszubildende und erst kürzlich eingestellte Teammitglieder waren dabei aber benachteiligt. Sie haben keine Erfahrungen, auf die sie sich beziehen und keine Vorbilder, denen sie nacheifern können. Das ist auch das Problem: Mitarbeiter, die vom Home Office aus arbeiten und sich in einer der gerade beschriebenen Situationen befinden, haben einen viel schwereren Start. Dieser Aspekt ist für alle Home-Office-Unternehmen ein negativer Punkt. Mitarbeiter in solchen Situationen haben weder Ort noch Gelegenheit, um die richtigen Erfahrungen zu sammeln. Natürlich hängt es von der jeweiligen Branche ab. Es gibt Unternehmen, in denen anhand der Anzahl durchgeführter Aufgaben Erfahrungen gesammelt werden können. In vielen anderen geht es jedoch um die Qualität, mit der diese Aufgaben ausgeführt werden.“

KONRAD KRUSIEWICZ, ARCHITEKT UND GRÜNDER VON „THE DESIGN GROUP“ WARSCHAU, POLEN.



ERGONOMIE IST NICHT ZU UNTERSCHÄTZEN

Die Büroumgebung ist nicht nur ein optimaler Ort zum Aufbau der Unternehmenskultur sowie zur Durchführung kreativer Brainstorming-Sitzungen und persönlicher Besprechungen. Die ergonomischen Lösungen, die das Büro für sie bereithält, sind ein weiterer wichtiger Aspekt, den viele Mitarbeiter vermissen, die von zu Hause aus arbeiten.

Das Büro ist fast immer ergonomischer gestaltet als eine heimische Arbeitsumgebung, es sei denn, man verfügt über einen speziell eingerichteten Heimarbeitsplatz. Auch wenn Menschen, die von zu Hause aus arbeiten, zunächst keine Beschwerden feststellen, kann ein Arbeiten am Küchentisch oder vom Sofa im Wohnzimmer aus langfristige Auswirkungen auf die physische Gesundheit haben. Studien demonstrieren, dass Menschen, die über längere Zeit ihre Arbeit im Home Office verrichteten, kontinuierlich unter Schmerzen im Nacken-, Schulter-, Ellenbogen- und Rückenbereich litten. Dies kann zu dauerhaften Schmerzen führen, höhere Krankenstände und nachlassendes Wohlbefinden verursachen, sowie für Arbeitnehmer und Arbeitgeber höhere Gesundheitskosten zur Folge haben.

Wie können Arbeitgeber sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter auf lange Sicht gesund und zufrieden bleiben? Müssen die Arbeitgeber möglicherweise den erhöhten Bedarf an Ergonomie im Heimbereich in Betracht ziehen, wenn uns ein neues Zeitalter der Fernarbeit bevorsteht? Es ist erkennbar, dass sich die Gesetzgebung von Land zu Land unterscheidet. Dadurch werden für die Arbeitgeber unterschiedliche Bedingungen geschaffen, unter denen sie ihre Arbeitnehmer durch ein ergonomisches Arbeitsumfeld unterstützen können, ohne dass die Personen finanziell benachteiligt werden, wie bei einer Besteuerung von Vergünstigungen. Es ist wichtig, dass die Gesetzgebung schnell an die aktuelle Situation angepasst wird, damit Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, auch über ein gutes Arbeitsumfeld verfügen können.



„Ich denke, die meisten Unternehmen werden so viele ihrer Mitarbeiter im Büro sehen wollen wie möglich, weil die physische Begegnung zwischen Menschen in einer bewusst gestalteten Umgebung in Bezug auf die Innovationskraft und den Aufbau einer Unternehmenskultur überlegen ist. Aber gleichzeitig wird es sehr schwierig sein, die Freiheit, die viele mit der Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, empfunden haben, komplett zu beseitigen. Ich glaube und hoffe, dass wir ein wenig mehr Flexibilität bei der Anpassung des Arbeitsortes an unsere Bedürfnisse sehen werden.“

**JONAS FALK, ARCHITECT EN PARTNER
BIJ STRATEGISK ARKITEKTUR, ZWEDEN.**

WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE BÜROS?

Beachtliche 75% aller Arbeitnehmer in Europa geben an, dass sie gerne auch weiterhin von zu Hause aus arbeiten würden – doch nur sehr wenige würden es täglich tun. Die Befragten scheinen sich darüber einig zu sein, dass ein Verhältnis von 3:2 wünschenswert ist: entweder drei Tage im Büro und zwei Tage von zu Hause zu arbeiten oder umgekehrt.

Aus der erhöhten Flexibilität bei der Wahl unseres Arbeitsortes ergeben sich neue Anforderungen an unsere Arbeitsweise und an die Gestaltung unserer Büroräume. Schon vor der Pandemie gab es eine lebhaft wissenschaftliche Diskussion darüber, wie Büroumgebungen gestaltet werden sollen. Hohe Büromieten und austauschbare Arbeitssituationen haben die Entscheidungsträger der Unternehmen dazu gezwungen, die Nutzung ihrer Büroräume zu optimieren.

Was bedeutet das für die Zukunft? Wenn die Mitarbeiter wählen können, wann sie von zu Hause aus arbeiten, könnten sie sich insbesondere Aufgaben zuwenden, die hohe Konzentration erfordern und sich besser zu Hause ausführen lassen. Doch wie sieht es mit Mitarbeitern aus, die sich zu Hause nicht konzentrieren können? Um den künftigen Bedürfnissen und Anforderungen des Büros wirklich gerecht zu werden, wird man sicherlich mehr Abwechslung und verschiedene Arten von Arbeitsumfeldern benötigen.

BÜROTRENDIS FÜR DIE ZUKUNFT

TÄTIGKEITSBASIERTES ARBEITEN

Tätigkeitsbasiertes Arbeiten wird häufig missverstanden und unangemessen eingesetzt. Es ist eine einfache Art und Weise des Arbeitens, die man für eine gut durchdachte Büroumgebung benötigt, um die verschiedenen Tätigkeitsarten im jeweiligen Unternehmen zu unterstützen. Die Mitarbeiter wählen dann auf Grundlage der zugewiesenen Arbeit eine entsprechende Umgebung aus. Diese Arbeitsweise wird für viele Unternehmen von entscheidender Bedeutung sein, die ihren Mitarbeitern bereits eine flexiblere Arbeitssituation bieten, in der die Mitarbeiter selbst entscheiden können, wo sie arbeiten. Wenn die Mitarbeiter eines Unternehmens 2–3 Tage pro Woche mit mobiler Arbeit beschäftigt sind, arbeiten im Allgemeinen nur etwa 50% der Mitarbeiter zu einem gegebenen Zeitpunkt gleichzeitig im Büro. Es ist also keine kostengünstige Lösung, einen eigenen, persönlichen Schreibtisch zu haben. Wenn man außerdem berücksichtigt, dass einige Mitarbeiter vielleicht ins Büro kommen, um mit anderen zusammenzuarbeiten, andere jedoch, um sich besser konzentrieren zu können, können auf Basis dieser verschiedenen Tätigkeitsarten unterschiedliche Umfelder erforderlich sein. Entscheidend ist, dass die verschiedenen Umfelder basierend auf einer gründlichen Analyse aller am Prozess beteiligten Mitarbeiter ausgewählt werden. Außerdem muss sichergestellt werden, dass diese auch vollständig im ganzen Unternehmen eingeführt werden.



MEHR RÄUME FÜR BESPRECHUNGEN

Während der Interviews wurde festgestellt, dass sich die Mitarbeiter nach persönlichen Kontakten und Besprechungen sehnen. Auch wenn die digitalen Meetings recht gut sind, fehlen den Mitarbeitern die ungezwungenen Plaudereien, die Brainstorming-Sitzungen vor einem Whiteboard und der schnelle Austausch von Neuigkeiten unter Kollegen. Von zu Hause aus kann man gute Arbeit leisten. Dennoch sehnen sich viele Menschen nach einer Rückkehr ins Büro, um mit ihren Kollegen persönlich zusammenarbeiten zu können. Dies wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit Auswirkungen auf den zukünftigen Bedarf an Besprechungsräumen in den Büros haben. Wenn zeitweise mehr Menschen aus dem Home Office arbeiten, entsteht sowohl für größere Gruppen als auch zur individuellen Nutzung eine steigende Nachfrage nach virtuellen Besprechungsräumen. Wenn man annimmt, dass mehr Mitarbeiter das Büro auch für kreative Besprechungen nutzen wollen, zieht dies einen Bedarf an Projekträumen und anderen Arten von Besprechungsräumen nach sich, in denen man kreativ zusammenarbeiten kann.

RUHIGE, GESCHLOSSENE RÄUME FÜR KONZENTRIERTES ARBEITEN

Nicht jeder hat beim Arbeiten zu Hause gute Erfahrungen gemacht, und wie gut es funktioniert, hängt häufig davon ab, ob man sich leicht konzentrieren kann oder nicht. Für Mitarbeiter, die sich zu Hause nicht ausreichend konzentrieren können oder die über keine ergonomischen Arbeitseinrichtungen verfügen, muss das Büro ruhige Räume zur Verfügung stellen, in denen eine Konzentration auf ihre persönlichen Aufgaben möglich ist. An ruhigen Räumen für konzentriertes Arbeiten fehlte es in den Büros bereits vor der Pandemie. Obwohl sich viele Menschen zu Hause gut konzentrieren können und effiziente Arbeitsweisen finden, können wir uns nicht darauf verlassen und dürfen deshalb den Bedarf an Möglichkeiten zur individuellen Konzentration in den Büros der Zukunft nicht übersehen. Ein ruhiger Raum für konzentriertes Arbeiten ist oft entscheidend für das Gesamterlebnis in einem Büroumfeld. Das heißt jedoch nicht, dass es Arbeitszellen oder persönliche Büros geben muss. Mithilfe einer Aufteilung des Büros in unterschiedliche Bereiche mit guten Abschirmungen sowie durch zusätzliche Nutzungs- und Verhaltensrichtlinien kann man für Konzentration sorgen und sich sogar in offenen Räumen gut konzentrieren.

WEITERE, FESTE UND TRANSPORTABLE

technologische Lösungen sind ein bedeutender Erfolgsfaktor, wenn es darum geht, flexiblere Arbeitsweisen zur Verfügung zu stellen, bei denen die Mitarbeiter wählen können, wo sie arbeiten – innerhalb und auch außerhalb des Büros. Es geht nicht nur darum, den Mitarbeitern Laptops, Smartphones und Software zur Verfügung zu stellen, damit sie miteinander in Kontakt bleiben können. Die technischen Lösungen im Büro genauer zu untersuchen, ist ebenfalls von Bedeutung. Es muss ein gutes Ökosystem technologischer Lösungen im Büro vorhanden sein, das man sich zur Einzelarbeit wie auch zur gemeinsamen Arbeit leicht nutzbar machen kann. Wir wünschen uns ein nahtloses Büroerlebnis, bei dem alles vernetzt ist, beispielsweise wie die Smart-Geräte im Heimbereich. Vermutlich werden zeitweise mehr Mitarbeiter mit mobiler Arbeit beschäftigt sein. Dazu müssen feste und transportable Systeme fürs Büro und auch für die mobile Arbeit bereitgestellt werden. Diese müssen die Zusammenarbeit, den Zugriff auf Dateien und andere wichtige Dokumente sowie das Teilen der angefertigten Arbeiten mit den übrigen Mitarbeitern im Unternehmen erleichtern.

CO-WORKING AUSSERHALB DER GRÖßEREN STÄDTE

Reduzierte Pendelzeiten sowie der Wunsch nach einem leichteren Leben außerhalb der größeren Städte sind positive Faktoren, die für den Einsatz von mobiler Arbeit sprechen. Das Konzept für Büroumgebungen hat sich stark erweitert. Mitarbeiter und Arbeitgeber stellen zunehmend fest, dass sie nicht nur im Büro, sondern auch von anderen Orten aus effizient arbeiten können. Zu mobiler Arbeit und dem Home Office gehört jedoch nicht nur das Arbeiten von zu Hause; Räumlichkeiten für Co-Working werden immer beliebter, sogar in kleineren Städten und in den Vororten. In einigen Unternehmen denkt man auch darüber nach, die Hauptbüros in den Stadtzentren von Großstädten wesentlich zu verkleinern und stattdessen zusätzliche kleinere Satellitenbüros außerhalb der Großstädte zu eröffnen, die für die Mitarbeiter, die in den Vororten wohnen, leichter zugänglich sind.

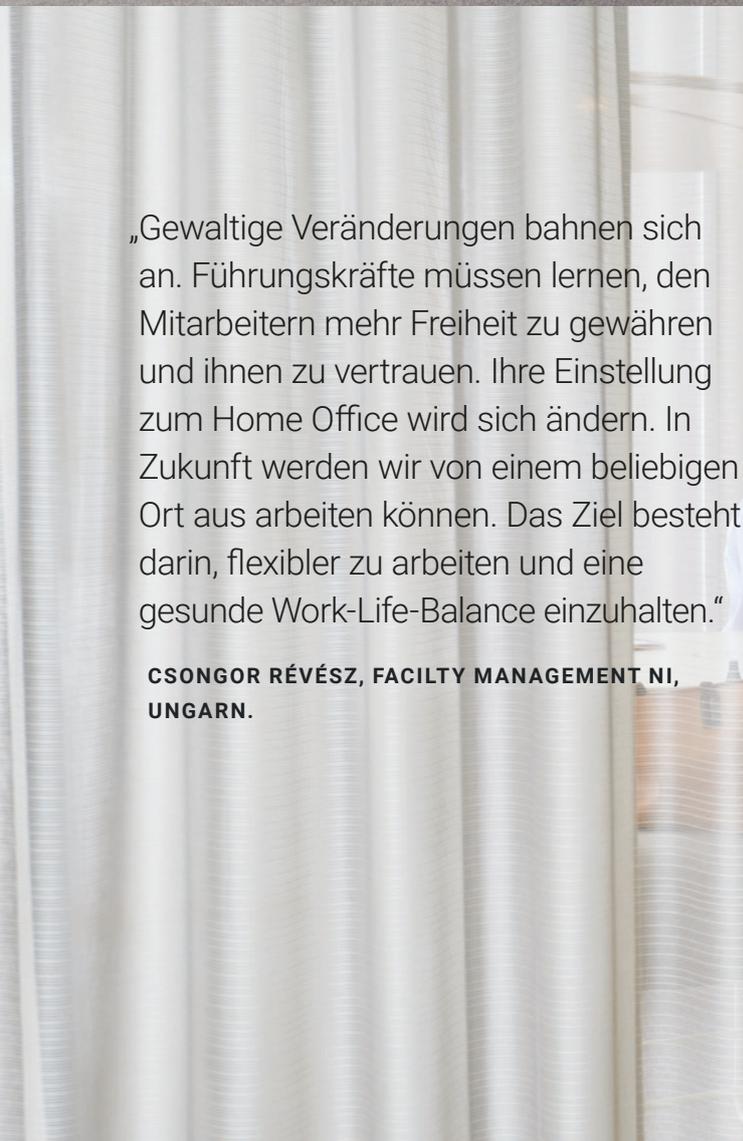
ENTWICKLUNG NEUER MITARBEITERFÜHRUNGS- UND MITARBEITERVERHALTENS NORMEN

Wenn die Mitarbeiter aus einem Zeitalter kommen, in dem man den Großteil seiner Arbeitszeit im Büro verbrachte, und nun den Übergang zu einer dynamischeren und flexibleren Arbeitsweise im Rahmen von Fernarbeit bewältigen müssen, stellt dies zudem neue Anforderungen an die Mitarbeiterführung. Viele Führungskräfte der höheren Ebene wurden in der Philosophie bestärkt, dass die Arbeit überwiegend im Büro erledigt werden sollte. Dabei erhielt eher die im Büro verbrachte Zeit Priorität, als die tatsächliche Effektivität und Produktivität sowie die Ergebnisse. Es darf aber keine Rolle spielen, wie, wann und wo wir eine Arbeitsaufgabe erledigen. Ein ausgeglichenes Verhältnis mit höherer Dynamik zwischen der Arbeit im Büro und der Arbeit an einem beliebigen anderen Ort verlangt, dass sich die Leiter der „alten Schule“ neue Führungsmethoden aneignen – Methoden, die das Vertrauen darauf beinhalten, dass verantwortungsbewusste Mitarbeiter Ergebnisse abliefern werden, unabhängig davon, wo sie die Arbeit erledigen. Eine dynamischere und flexiblere Arbeitsweise stellt aber nicht nur neue Anforderungen an die Leitung, sondern führt auch zu neuen Erwartungshaltungen für die Mitarbeiter. Sie müssen eine Kultur der Eigenverantwortung und Verantwortlichkeit im gesamten Unternehmen entwickeln, und nicht nur unter den Führungskräften. Dieser Prozess, den wir als Mitarbeitermotivation bezeichnen, ist für eine modernere Führung genauso wichtig, wenn die Unternehmen neue und flexiblere Arbeitsweisen einführen wollen. Unabhängig davon, was die Zukunft auch bringen mag, können wir zu dem Schluss gelangen, dass die Büroangestellten auf der ganzen Welt während der Pandemie eine unglaubliche Widerstandsfähigkeit und Flexibilität unter Beweis gestellt haben. Jetzt ist es an der Zeit, dass sich die Unternehmensleitung mit einem neuen Konzept für das Büro der Zukunft bei ihnen dafür bedankt!



„Eine hybride Arbeitsweise wird immer häufiger zum Einsatz kommen und sowohl die physischen Räumlichkeiten am Arbeitsplatz als auch das Home Office betreffen. Die technologische Entwicklung hat sich dramatisch beschleunigt, aber auch der alltägliche Gebrauch von Technologien hat zugenommen. Der nächste Schritt besteht nun darin, digitale Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zu entwickeln.“

FREDRIK NILSSON, HEAD OF GROUP REAL ESTATE INTERNATIONAL BEI SEB, SCHWEDEN.



„Gewaltige Veränderungen bahnen sich an. Führungskräfte müssen lernen, den Mitarbeitern mehr Freiheit zu gewähren und ihnen zu vertrauen. Ihre Einstellung zum Home Office wird sich ändern. In Zukunft werden wir von einem beliebigen Ort aus arbeiten können. Das Ziel besteht darin, flexibler zu arbeiten und eine gesunde Work-Life-Balance einzuhalten.“

CSONGOR RÉVÉSZ, FACILITY MANAGEMENT NI, UNGARN.



EIN BÜRO, DAS BESTAND HABEN SOLL, IST SO EINGERICHTET, DASS ES SICH IMMER WIEDER ANPASSEN LÄSST

Um ein Büro so zu gestalten, dass es langfristig Bestand hat, muss es an neue Herausforderungen, wechselnde Anforderungen und unterschiedliche Präferenzen anpassbar sein. Voraussetzung dafür sind sorgfältig ausgewählte Farben und Materialien, die zu einem ruhigen und einheitlichen Erscheinungsbild beitragen. Auf diese Weise können Möbel unter Beibehaltung eines homogenen und konsistenten Aussehens aus verschiedenen Räumen im Büro neu konfiguriert und zusammengestellt werden. Eine zukunftssichere und langlebige Inneneinrichtungslösung für das Büro muss flexibel genug sein, um bei Änderungen innerhalb des Unternehmens entsprechend anpassbar zu sein. Hierbei könnte es sich um kleinere Veränderungen handeln, wie sie täglich vorkommen, aber auch um größere Umstellungen und Transformationen, die deutlich seltener stattfinden, zum Beispiel die Umstellung, die wir momentan erleben.

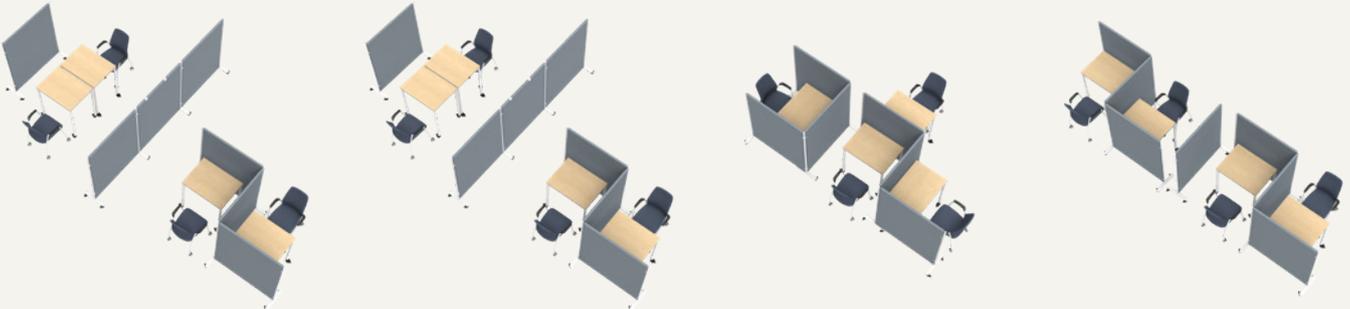
Aus Besprechungen mit unseren Bestandskunden ist uns bekannt, dass viele die Flexibilität ihrer Büroräume im Hinblick auf die Zukunft untersuchen. Flexibilität kann einem mitunter wie ein Schlagwort vorkommen, das häufig überall verwendet wird, um hervorzuheben, wie wichtig es ist, mit der Zeit immer wieder Veränderungen vorzunehmen. Wir müssen flexibel sein. Was bedeutet dies aber in der Realität? Wenn es um Bürogestaltung und Möbelauswahl geht, spricht man von drei Ebenen der Flexibilität, die man bei der Entwicklung einer langlebigen und zukunftssicheren Lösung berücksichtigen muss, die auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten ist.



TÄGLICHE FLEXIBILITÄT

Einige Dinge möchte man täglich oder sogar mehrmals am Tage ändern. Dies beinhaltet beispielsweise, zusätzliche Stühle oder Bildschirme in einen Besprechungsraum zu stellen oder eine extra Sitzgelegenheit einzurichten, die während der Zusammenarbeit mit Kollegen am Arbeitsplatz zum Einsatz kommt. Auch eine individuelle Einstellung des verwendeten Bürostuhls und ein Wechsel zwischen sitzendem und stehendem Arbeiten sowie ein höhenverstellbarer

Schreibtisch gehören dazu. Tägliche Flexibilität muss sich einfach bewerkstelligen lassen. Deshalb sind Produkte mit Rollen perfekt dafür geeignet, weil man sie leicht dorthin bewegen kann, wo sie gerade benötigt werden. Multifunktionsprodukte, wie Trennwände mit Informationstafeln, eignen sich perfekt, wenn man für eine Besprechung zusätzlichen Raum für Schreibarbeiten benötigt, und bieten darüber hinaus eine hervorragende Schalldämmung.



KURZFRISTIGE FLEXIBILITÄT

Die aktuelle Pandemie hat die kurzfristige Flexibilität in unseren Büros wirklich auf die Probe gestellt. Unternehmen auf der ganzen Welt waren gezwungen, Änderungen an ihrem Bürolayout vorzunehmen, um die staatlichen Richtlinien und Beschränkungen einhalten zu können, die noch dazu im Laufe der Zeit geändert und weiterentwickelt wurden. Wie viele dieser Veränderungen künftig weiter bestehen bleiben, ist noch unbekannt. Doch zahlreiche Mitarbeiter haben die große Bedeutung einer Bürolösung erkannt, die

sich an verschiedene Bedürfnisse und Situationen anpassen lässt – in diesem Fall an eine Pandemie. Beim nächsten Mal ist vielleicht eine Anpassung an einen schnellen Wachstumsschub im Unternehmen oder an ein funktionsübergreifendes Projekt erforderlich. Kurzfristige Flexibilität kann man einem Büro verleihen, indem man die Anzahl der Sitze und Bildschirme bei einer Sitzbanklösung verändert, oder sie je nach den Bedürfnissen für die nahe Zukunft in eine Umgebung mit Arbeitsplätzen und einem Besprechungsraum umwandelt.



LANGFRISTIGE FLEXIBILITÄT

Flexibilität kann auch langfristig angelegt sein: alle Möglichkeiten oder Dinge, die dabei behilflich sind, das Büroumfeld an Veränderungen anzupassen, die alle zwei Jahre oder noch seltener auftreten. Diese Art der Flexibilität ermöglicht es, die Büromöbel künftig noch lange zu nutzen – eine Lösung, die sowohl wirtschaftlich als auch ökologisch nachhaltig ist. Langfristige Flexibilität erhält man durch Produkte, die sich im Hinblick auf neue Räume oder neue Zwecke umkonfigurieren

lassen. Bei einem durchgängigen Modulsystem kann man Teile hinzufügen oder entfernen, um seine Möbel in neuen Anordnungen zu kombinieren und sie so anpassungsfähig an die sich ständig ändernden Bedürfnisse zu machen. Eine Lösung, die momentan gerade perfekt die Bedürfnisse erfüllt, entspricht zwei Jahre später oder nach einem Umzug in neue Räumlichkeiten möglicherweise nicht mehr dem Bedarf.



WIE KANN MAN SICH DARAUF VORBEREITEN?

Das Konzept des Büros hat sich verändert. Momentan fühlt man sich möglicherweise zwischen den überholten Arbeitsweisen, zu denen man nicht zurückkehren kann, und einer unbekannteren Zukunft hin- und hergerissen. Wie kann man sein Büro für eine neue Arbeitsweise vorbereiten?

Veränderung erfordert Zeit und Reflexion. In erster Linie muss analysiert werden, was im jeweiligen Unternehmen während der Pandemie gut funktioniert hat und was nicht. Weiterhin muss man überlegen, wie man in Zukunft arbeiten möchte, um optimal ein gesundes Geschäft und das Wohlergehen der Mitarbeiter zu fördern. Welche Richtung man auch einschlagen mag – entscheidend ist es, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens in diese Umstellung einbezogen werden, um sie auf die neue Arbeitsweise vorzubereiten. Ihre Beteiligung, ihre Einblicke und ihre Erfahrungen sind wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Zukunft. Anschließend kommt es ganz darauf an, den Büroraum so zu gestalten, dass er zur künftigen Arbeitsweise passt sowie einer gesunden und erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens und der Mitarbeiter förderlich ist.

EINE ARBEITSPLATZANALYSE GIBT DEN KURS AN

Im Laufe der Jahre hat Kinnarps vielen Kunden geholfen, wertschöpfende Veränderungen in ihrem physischen Umfeld zu konzipieren. Dies gilt auch für die Arbeitsplatzanalyse Next Office® von Kinnarps, die dazu beiträgt, auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene, nachhaltige Bürolösungen zu entwickeln. Die Stärke der Kinnarps-Arbeitsplatzanalyse besteht darin, dass sie auf der Vision und den Zielen des jeweiligen einzigartigen Unternehmens beruht und die Einbindung und Einbeziehung der Mitarbeiter sowie anderer Interessengruppen vereinfacht. Kinnarps hat erkannt, wie wichtig es ist, alle frühzeitig in den Prozess einzubeziehen, um den heutigen wie auch den künftigen Bedarf zu ermitteln und dabei gleichzeitig die Herausforderungen und Möglichkeiten zu identifizieren. Während des Analyseprozesses hilft Kinnarps seinen Kunden dabei, ihren Bedarf zu identifizieren und zu verstehen, und erstellt anschließend einen Bericht, der die Grundlage für die Inneneinrichtungslösung bildet. Kinnarps ist davon überzeugt, dass Ratschläge zu Veränderungen von Inneneinrichtungslösungen und Arbeitsmethoden auf Daten und Fakten anstelle von Vermutungen basieren müssen.



FÜNF ERFOLGSFAKTOREN

1

VISION UND ZIELE AUFSTELLEN

Um einen Konsens zu schaffen, muss die Geschäftsleitung die Vision und die Ziele für das Unternehmen festlegen. Vision und Ziele sollten dann die Grundlage für den gesamten Prozess bilden.

2

ALLE MITARBEITER EINBEZIEHEN

Entscheidend für den Erfolg des Transformationsprozesses im Unternehmen ist es, alle Mitarbeiter von Anfang an mit einzubeziehen, aktiv zu beteiligen und darauf vorzubereiten. Wenn man sich unterschiedliche Erfahrungen und Bedürfnisse zunutze machen kann, entsteht immer ein besseres Endergebnis.

3

KONZEPTION DES BÜROS GEMÄSS DEN TATSÄCHLICH VORKOMMENDEN TÄTIGKEITEN

Um ein erfolgreiches Büro zu erschaffen, muss die Inneneinrichtung im Einklang mit den abgebildeten Tätigkeiten und Arbeitsmethoden gestaltet werden und sowohl den Einzelnen als auch das Unternehmen in den Mittelpunkt stellen.

4

REGELN UND RICHTLINIEN FÜR DAS BÜRO AUFSTELLEN

Um das Büro optimal zu nutzen und eine gute Arbeitskultur zu schaffen, muss man klare Richtlinien für die Nutzung und das Verhalten am Arbeitsplatz sowie Richtlinien zur Fernarbeit aufstellen. Die Regeln für das Büro müssen dynamisch und leicht an sich ändernde Bedingungen anpassbar sein.

5

NACHVERFOLGUNG

Es ist wichtig, zu überprüfen, wie sich das neue Büro und die neu geschaffenen Umgebungen bewähren und wie sie tatsächlich genutzt werden.

Im Nachgang sind regelmäßig Kontrollen durchzuführen, um sicherzustellen, dass das Büro an sich ändernde Bedürfnisse und neue Mitarbeiter angepasst ist.

Weitere Informationen darüber,
wie Inneneinrichtungslösungen zum
Erfolg eines Unternehmens beitragen können,
finden Sie auf der Kinnarps-Website:

www.kinnarps.de

