

Die Open-Space-Arbeitswelt: Eine ganzheitliche Betrachtung offener Büroformen mit der PRÄGEWELT-Toolbox

Cathrin BECKER¹, Wolfgang DUNKEL², Nick KRATZER²

*¹ Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Engelbergerstraße 41, D-79085 Freiburg*

*² Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München
Jakob-Klar-Straße 9, D-80796 München*

Kurzfassung: Immer mehr Unternehmen entscheiden sich bei Um- oder Neubauten dazu, Büroflächen in einem Open-Space-Konzept zu organisieren. Bisher existieren jedoch kaum wissenschaftliche Befunde zur Wirkung von Open-Space auf Arbeit und Gesundheit bzw. Konzepte zur präventiven Gestaltung. Das Projekt „PRÄGEWELT – Präventionsorientierte Gestaltung von neuen (Open-Space-)Arbeitswelten“ untersucht daher diese Büroform mit dem Ziel, Ansatzpunkte und Richtlinien für eine präventive Gestaltung der neuen Arbeitswelten zu entwickeln. Im Rahmen des Projekts wurde die PRÄGEWELT-Toolbox entwickelt, anhand welcher diverse Fragen im Fokus stehen können. Die Methoden zeigen, dass Open-Space, Arbeit und Gesundheit multidimensional zusammenhängen. In Fallstudien erwies sich diese Analysestrategie als tragfähig und fruchtbar.

Schlüsselwörter: Open-Space-Arbeitswelten, psychische Gesundheit

1. Einleitung

Open-Space-Büros liegen im Trend: Wenn Unternehmen derzeit Büros umbauen oder neu bauen, dann entstehen häufig offene Büros, die nach einem Open-Space-Prinzip gestaltet sind: durchgehende Arbeitslandschaften mit einer Mischung aus offenen Arbeitsbereichen und geschlossenen Räumen, die je nach Unternehmen bzw. Tätigkeitsprofil unterschiedliche Anforderungen erfüllen können, z.B. Routinearbeit, konzentriertes Arbeiten, Kommunikation, Rückzug. Erste Ergebnisse zeigen, dass 62 % aller Veränderungen hin zu offenen Bürostrukturen gehen (vgl. dazu Kratzer 2017; Pauls & Lütke Lanfer 2017).

Noch ist allerdings unklar, welche Auswirkungen Open-Space-Büros auf Arbeit und Gesundheit haben und ob bzw. wie man sie so gestalten kann, dass die mit offenen Büroformen häufig verbundenen Belastungen reduziert und die Vorteile ausgeschöpft werden können. Die Befundlage ist heterogen und es mangelt bislang sowohl an Längsschnittuntersuchungen wie auch an komplexer angelegten Studien, die das Zusammenwirken der verschiedenen Faktoren berücksichtigen (Lütke Lanfer & Pauls 2017; Rothe et al. 2017).

Das Projekt „PRÄGEWELT – Präventionsorientierte Gestaltung von neuen (Open-Space-)Arbeitswelten“ untersucht daher Open-Space-Büros mit dem Ziel, Ansatzpunkte und Richtlinien für eine präventionsförderliche Gestaltung neuer (Open-Space-)Arbeitswelten zu entwickeln.

Im Beitrag werden zunächst Fragestellung und konzeptionelle Annahmen des Projekts erläutert. In einem zweiten Schritt werden Analysestrategien und Instrumente

der PRÄGEWELT-Toolbox vorgestellt, deren Ertrag in einem dritten Schritt anhand empirischer Fallbeispiele diskutiert wird.

2. Fragestellung und konzeptionelle Annahmen

Das Projekt PRÄGEWELT verbindet die Beobachtung hoher und vermutlich weiter steigender psychischer Anforderungen (vgl. dazu Lohmann-Haislah 2013) mit einem ebenfalls zu beobachtenden Trend der Neu- oder Umgestaltung von Büros als Open-Space-Büros und fragt nach Wandel, Wahrnehmung und Wirkung von Open-Space-Büros: Was hat der Wandel der Büroräume mit dem Wandel von Arbeit insgesamt (Digitalisierung, Entgrenzung) zu tun? Wie nehmen die verschiedenen Agierenden im Betrieb Open-Space-Büros wahr und wie gehen sie damit um? Und schließlich: Welche Wirkungen haben neue Büroformen im Hinblick auf Organisation und Kultur, auf Arbeit und Leistung, auf Gesundheit und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben? Oder anders: Wirkt das Open-Space-Büro als zusätzliche Belastung oder kann die offenere Raumorganisation, die auch mit Home-Office-Optionen verbunden sein kann, als Entlastung oder Unterstützung wirksam werden?

Für die Analyse sind drei Grundannahmen leitend: Erstens ist ein Büro nicht nur ein Zusammenspiel von Räumen und Ausstattungen, sondern immer auch eine Organisationsform von Arbeit, d.h. es gibt eine funktionale Beziehung zwischen Büroraumorganisation und Arbeitsanforderungen. Welche Auswirkungen ein Büro auf Arbeit und Gesundheit von Beschäftigten hat, wie diese das Büro wahrnehmen und erleben, ist deshalb nicht alleine eine Frage von physischen Raummerkmalen (Größe, Offenheit, Dichte etc.), sondern auch eine Frage von Organisationsmerkmalen und Arbeitsanforderungen, von Merkmalen der Personen und ihren Umgangsweisen miteinander und mit dem Raum. Zweitens erschließen sich die Wirkungen des Open-Space-Büros auf Arbeit und Gesundheit daher nicht in einer eindimensionalen Betrachtung, sondern erst beim Blick auf den komplexen Zusammenhang von Organisation, Arbeit, Person und Raum. Und drittens wird davon ausgegangen, dass Autonomie generell (vgl. dazu auch Rothe et al. 2017), aber eben auch im Hinblick auf die räumliche Organisation ein wichtiger Präventionsfaktor ist. Entsprechend gilt es in der Analyse auch danach zu fragen, mit welchen (Arbeitsplatz-)Optionen solche Open-Space-Büros verbunden sind, ob und wie diese von den Beschäftigten genutzt werden und inwiefern sich so Belastungen verringern lassen.

3. Analysestrategie und Methoden

Die Arbeitsumgebung umfasst eine Vielzahl von Faktoren (Akustik, Licht, Farben, Klima, Raumaufteilung etc.), die potenziell einen Einfluss haben können, aber kaum isoliert wirksam werden dürften. Vielmehr stehen diese Faktoren untereinander sowie mit weiteren Faktoren in Beziehung: Wann ein Raum bzw. ein Raumkonzept belastend oder entlastend ist, hängt nicht nur von Raum- oder Ausstattungsmerkmalen, sondern auch von Merkmalen der Organisation, der Arbeit und auch der Person ab. Eine solche ganzheitliche Untersuchung erfordert zum einen ein qualitatives Analysemodell, das mehrere Faktoren bzw. Dimensionen (Raum-, Organisations-, Arbeits- und Personenmerkmale) erfassen kann sowie offen für deren (noch unbekannte) Zusammenhänge ist. Zum anderen sind mit den verschiedenen Dimensionen

auch unterschiedliche Disziplinen mit ihren je eigenen Methoden angesprochen: Die Untersuchung ist daher auch interdisziplinär ausgerichtet und schließt soziologische, psychologische und architektonische Perspektiven ein. Verschiedene Blickwinkel und Methoden lassen sich besonders gut in einem Fallstudiendesign integrieren (vgl. dazu Pongratz & Trinczek 2010, S. 31), weshalb die Untersuchungen in PRÄGEWELT als Betriebsfallstudien konzipiert sind.

Zum Einsatz kommen hier insbesondere vier Instrumente, die zusammen die PRÄGEWELT-Toolbox bilden und unterschiedliche Fragestellungen im Fokus haben. Experteninterviews bilden die Grundlage der Analysen und erfassen den betrieblichen Kontext. Intensivinterviews fragen nach Anforderungen, Wahrnehmungen und dem Umgang mit den offenen Arbeitswelten. Durch Beobachtungen werden Raummerkmale, Interaktionen und Unterbrechungen sichtbar. Für die Beobachtungen wird erstens eine Checkliste eingesetzt, anhand derer einzelne Raummerkmale (etwa Helligkeit, Akustik, Gestaltung etc.) bewertet werden. Diese Checklisten werden parallel von verschiedenen PRÄGEWELT-BeobachterInnen ausgefüllt, um ein intersubjektiv abgeglichenes Raumprofil zu erhalten. Zum Zweiten werden qualitative Beobachtungsleitfäden eingesetzt und zum Dritten quantifizierte Beobachtungsbögen, die mit Kurzbefragungen verbunden sind. Eine quantitative Online-Befragung dient darüber hinaus der Erfassung der Arbeitsbedingungen, der Raumnutzung und des Befindens.

4. Die PRÄGEWELT-Analysestrategie in der Praxis: Befunde aus Fallbeispielen

Im Folgenden soll an zwei Fallbeispielen die Tragfähigkeit der Analysestrategie (Fallbezug, Offenheit, Multiperspektivität und Mixed Methods) kurz dargestellt werden.

Das erste Fallbeispiel ist ein Betrieb mit rund 50 Beschäftigten, der, als Teil eines großen internationalen Konzerns, Beratung für Unternehmen im Bereich der Planung, Entwicklung, Gestaltung und Umsetzung neuer Bürokonzepte anbietet. Räumliches Zentrum des Betriebs ist ein großes Open-Space, an das kleine Zellen, Besprechungsräume und ein Erholungsraum nebst Küche angeschlossen sind. Im Gebäude befinden sich noch weitere Räume, diese sind aber nicht auf der gleichen Etage. Die Verteilung von MitarbeiterInnen auf Schreibtische ist nach dem Free-Seating-Prinzip organisiert, d.h. der freien Wahl des Arbeitsplatzes. Zu beobachten war allerdings, dass die Beschäftigten zumeist immer wieder denselben Schreibtisch hatten oder zumindest an der gleichen Schreibtischgruppe saßen, mithin eine sehr geringe Flexibilität zu beobachten war. Die Interviews gaben hierzu einen vertiefenden Einblick: Die relative Stabilität des Platzes hat auch mit Gewohnheit zu tun, aber längst nicht nur. Die Beschäftigten haben unterschiedliche „Lieblingsplätze“, an denen sie sich wohlfühlen und die zudem funktionale Vorteile für sie haben, etwa die Nähe zu anderen ProjektmitarbeiterInnen. Zusammen mit dem Ergebnis der Online-Befragung, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung recht hoch ist, ergab sich der vorläufige Befund, dass die Optionalität, d.h. die Autonomie in der Wahl eines „Lieblingsplatzes“, für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtiger ist als die tatsächliche Flexibilität. Wenig Veränderung im Open-Space kann durchaus ein Zeichen für eine gelungene Raumorganisation sein.

Das zweite Fallbeispiel ist ein Unternehmen aus der Textilbranche mit rund 200 Beschäftigten, das in einer ländlichen Kleinstadt angesiedelt ist. Drei verschiedene Abteilungen waren zum Zeitpunkt der Befragung seit rund einem halben Jahr in

einem neuen Open-Space integriert, das neben Arbeitsflächen und Besprechungsräumen auch einen Lounge-Bereich sowie eine Küche umfasst. Auffällig war hier, dass die Küche, ganz anders als der Erholungsraum im ersten Fallbeispiel, kaum länger frequentiert wurde, obwohl diese durchaus so gestaltet ist, dass sie als zusätzliche Besprechungsmöglichkeit oder auch zur Erholung geeignet wäre. Auch der Lounge-Bereich wurde nicht genutzt. In den Interviews stellte sich heraus, dass für einen längeren Aufenthalt in der Küche die Regel gilt, dass dann die Zeiterfassung angehalten werden müsste. Den Lounge-Bereich dagegen nutzte niemand, weil dies so aussehen würde, als hätte man nichts zu tun. Zusammen mit der Erkenntnis, dass dieses Unternehmen bis vor kurzem eher traditionell strukturiert war, ergab sich auf der Basis der verschiedenen Instrumente das Bild eines Unternehmens im (Kultur-)Wandel und eine weiterführende Erkenntnis: Ein Open-Space-Büro ist einerseits eine spezifische *Form* der Büroraumorganisation, die sich formal über Raummerkmale (Offenheit des Raums, Integration verschiedener Arbeitsmöglichkeiten und -bereiche u.a.) beschreiben lässt. Andererseits ist Open-Space aber auch ein *Prinzip* der Büroraumorganisation, dass neben Optionalität bzw. Flexibilität nicht nur das formale, sondern auch das informelle Arbeitshandeln und dessen Anerkennung beinhaltet. Das Fallbeispiel macht genau auf diesen Unterschied zwischen Form und Prinzip aufmerksam (und damit auch auf den Unterschied zwischen Großraumbüro und Open-Space-Büro): Das Open-Space wurde hier der Form, nicht aber dem Prinzip nach umgesetzt und es wird sich erst noch zeigen, ob sich über die Form auch Elemente des Open-Space-Prinzips durchsetzen.

5. Diskussion

Die Arbeitsumgebung hat erheblichen Einfluss auf Wohlbefinden und Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Wenn Unternehmen immer öfter Büros als Open-Space-Büros umbauen oder neu bauen, dann bedarf es, gerade angesichts einer digitalisierten und entgrenzten Arbeitswelt mit ihren hohen psychischen Anforderungen und Belastungen, einer Analyse der Wirkungen neuer Bürokonzepte auf Arbeit und Gesundheit. Eine solche Analyse muss aber dem Umstand Rechnung tragen, dass die Wirkung eines Open-Space-Büros auf einer Vielzahl von Einflussfaktoren und deren Wechselwirkungen beruhen dürfte. Eindimensionale Analysen, die einzelne Faktoren (etwa Anzahl der Personen, Akustik etc.) in das Zentrum stellen, werden dieser Komplexität nur bedingt gerecht. Daher wurde im Projekt PRÄGEWELT eine fallstudienbasierte Analysestrategie entwickelt, die sich in den bisherigen Untersuchungen als tragfähig und fruchtbar erweisen hat. So konnte zum Beispiel die Bedeutung der Optionalität (Möglichkeit, einen „Lieblingsplatz“ zu wählen) und die Unterscheidung von Form und Prinzip des Open-Space-Büros herausgearbeitet werden.

6. Literatur

- Kratzer N (Hrsg) (2017) Open Space. Oder Was? Wandel der Büroarbeit. Eine Trendanalyse im Rahmen des Projekts PRÄGEWELT - Präventionsorientierte Gestaltung neuer (Open-Space-) Arbeitswelten. www.praegewelt.de
- Lohmann-Haislah A (2013) Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg).

- Lütke Lanfer S, Pauls N (2017) Eine systematische Literaturrecherche zu modernen Bürostrukturen und deren Auswirkung auf psychisches Befinden. In: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Dortmund: GfA-Press.
- Pauls N, Lütke Lanfer S (2017) Moderne Büroräume: Eine Untersuchung zu Zufriedenheit und Wohlbefinden bei Beschäftigten. In: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Dortmund: GfA-Press.
- Pongratz H, Trinczek, R (Hrsg) (2010) Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: Edition sigma.
- Rothe I, Adolph L, Beermann B, Schütte M, Windel A, Grewer A, Lenhardt U, Michel J, Thomson B, Formazin M (2017) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de