

LIVE ONLINE  
**LUNCH  
TALK**



Tafelspitz  
&  
DENKANSTÖSSE

INTELLEKTUELLE  
KULINARIK

WISSEN IM DIALOG  
ZUR MITTAGSZEIT

**24. FEBRUAR 2021**

# **ARBEIT PSYCHOLOGIE ARCHITEKTUR**

Die Wirtschafts- und Architekturpsychologin Sandra Gauer gab im Interview mit Patrick Rohr Antworten auf Fragen zu den Themen Arbeit, Psychologie und Architektur. Das Gespräch gibt einen aufschlussreichen Einblick, wie wir unter Berücksichtigung psychologischer und architektonischer Einflussgrößen unsere Arbeitswelten positiv gestalten können und beleuchtet darüber hinaus auch das Thema Home-Office in Zeiten der Pandemie.

Arbeitswelten sind nicht nur Bürostrukturen in einem Gebäude, sondern auch ein wesentlicher emotionaler Bestandteil unseres Lebens. Im entstehenden Zeitgeist geht es um die Balance zwischen Freiheit und persönlicher Einschränkung, um den Einfluss von Räumen auf unser Verhalten und Erleben, egal ob Home Office oder Bürowelt. Es geht um Dynamik und Standfestigkeit. Wir im Zentrum des Wandels.



**PHONE:** +41 (0)31 352 13 79

**MAIL:** [info@gauer-consulting.com](mailto:info@gauer-consulting.com)

**GAUER**

## **EIN AUSZUG DER GESTELLTEN FRAGEN HIER FÜR SIE ZUSAMMENGEFASST:**

### **Wieso sind Arbeitsplätze so ein emotionales Thema?**

Die Veränderung von Arbeitsplätzen ist grundsätzlich ein sehr emotionales Thema. Egal ob das Büro, der eigene Tisch oder der persönliche Stauraum – Mitarbeitende haben einen starken Bezug zu diesen Elementen und empfinden es als schwierig, wenn das Unternehmen über grössere und einschneidende Veränderungen in diesen Bereichen entscheidet.

Ein Erklärungsversuch für diese emotionale Bindung liegt darin, dass der Arbeitsplatz in Zeiten von dynamischen, technologischen und organisationalen Veränderungen eine Konstante bildet, an der die Mitarbeitenden festhalten.

Ein anderer Erklärungsversuch für die Bindung an den Arbeitsplatz ist das dem Menschen innewohnende Bedürfnis, Territorien abzustecken und «Heimat» aufzubauen. Veränderungen in Bürokonzepten erfordern deshalb ein umfassendes Workplace Change Management mit viel Erfahrung und Sensibilität in diesem Bereich.

### **Lassen sich bestimmte Präferenzen mit bestimmten Menschen- und/oder Jobtypen assoziieren?**

Eine Kategorisierung ist hier schwer möglich. Natürlich ergeben sich aus unterschiedlichen Typen unterschiedliche Zonen, die verschieden genutzt werden. Unsere Arbeitswelten dürfen und sollen sich sogar gegenüber einer solchen Kategorisierung öffnen. Die individuelle Präferenz darf dabei berücksichtigt und für die Teams und Abteilungen entsprechend eingebracht werden. Wichtig ist hier auch die Balance zwischen Konsensfindung und Individualität, um eine optimale Office Performance zu erreichen.

### **Gibt es Praxisbeispiele, zu welchen Veränderungen in der Bürogestaltung das «Zuhören» geführt hat.**

Unsere gesammelten Erfahrungen zeigen immer wieder, dass durch das Wahrnehmen der Nutzerbedürfnisse die planerischen Grundlagen deutlich verändert werden können.

### **Um die Menschen wieder ins Büro zurück zu «locken» muss dies mehr Sinn als heute stiften. Ist da neben dem Design nicht auch die kulturelle Veränderung notwendig? Und inwieweit gehen Raumdesign und Unternehmenskultur einher?**

Es gibt hier ein Zauberwort: Authentizität. Wenn wir zurück ins Büro gehen, ist es entscheidend, den Dialog zu suchen und gemeinsam herauszufinden, was uns guttut. Dieser Austausch fördert das Team- und Arbeitsklima sowie die Arbeitsprozesse, was sich wiederum positiv auf die gesamte Firmenkultur und die Bindung zum Unternehmen, auswirkt. Dann muss man die Menschen nicht mehr rein locken, sondern fördert das Bedürfnis wieder ins Büro zu kommen – somit intrinsisch motiviert und nachhaltig.





**Ist eine Aussage zu treffen, ob zukünftig eher Teilzeit- oder Vollzeitangestellte zum Homeoffice tendieren? Wie wird nach der Pandemie womöglich das Verhältnis von Homeoffice und Büro bei Vollzeitstellen sein?**

Es kommt auch hier auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden an. Standardisierungen der Arbeitsstrukturen sind in diesem Zusammenhang wenig sinnvoll und nicht zu empfehlen. Vielmehr geht darum je Firmen-, Führungs- und Teamkultur die entsprechenden Möglichkeiten zu schaffen.

**Was kann man machen, wenn keine Aussenräume verfügbar sind?**

Naturnahe Elemente, wie Zimmerpflanzen oder sogar Bilder von Aussenräumen verbessern bereits das Raumklima und wirken sich positiv auf das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden aus. Auch das empfundene Stresslevel wird reduziert. Meetings oder Besprechungen lassen sich aber auch ohne speziell dafür konzipierte Räume, im Freien durchführen, hier ist einfach ein wenig Spontanität und Ideenreichtum gefragt.

**Wie lässt sich Desk Sharing und «positive Architektur» in grösseren Bürostrukturen umsetzen?**

Desk Sharing ist ein heikles und sehr emotionales Thema. Die Einführung von Desk Sharing ist nicht für jedes Unternehmen gleich sinnvoll. Eine flexible

Unternehmenskultur und ein wandelbares Bürokonzept unterstützen die Einführung von Desk Sharing. Es sollte aber immer genau hinterfragt werden warum man Desk Sharing einführen möchte und für welche Abteilungen/Teams es sinnvoll ist.

**Welche Rolle spielen die physikalischen Gegebenheiten (Licht, Wärme, Akustik) im Vergleich zu den organisatorischen bzw. psychologischen?**

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Wärme, Licht und Akustik einen grossen Einfluss auf das Verhalten von uns Menschen haben. Aber: Durch unsere Psyche nehmen wir diese Faktoren je nach Situation, in der wir uns befinden anders wahr. Zum Beispiel beeinflusst unsere Stimmung, in der wir uns gerade befinden, wie störend wir Umgebungsgeräusche wahrnehmen.

**« Naturnahe Elemente wirken sich positiv auf das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden aus.»**

Sandra Gauer

### **Welche Massnahmen können für einen verbesserten Arbeitsraum gesetzt werden?**

Es ist entscheidend, im Dialog die konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu erkennen, um diese optimal umzusetzen zu können. Die Verbesserung des Arbeitsplatzes, ein sehr sensibler und unterschätzter Prozess, muss eng begleitet werden. Dabei ist es wichtig, die Schnittstellen zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften, Büroplanern und der IT zu berücksichtigen.

### **Welche Farbschemen, welche Leuchtmittel und welche Beleuchtungsausrichtung sollte verwendet werden? Wie sollte die Ausrichtung der Arbeitsplätze aussehen?**

Für die optimale und gesundheitsfördernde Gestaltung des Büroraumes gibt es kein allgemeingültiges Rezept. Vielmehr muss jede Organisation für sich ermitteln, welche Einflussfaktoren im Büroraum entscheidend sind, um das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen. Die Wirkung des Büroraums ist dabei immer in Abhängigkeit mit anderen Themen wie Arbeitsaufgaben, Führung, Zusammenarbeit, Kultur oder flexibles Arbeiten zu betrachten.

### **Gibt es schon Praxisbeispiele von Unternehmen, die vom hochstilisierten «Grossraumbüro» wieder zurück zu kleinteiligeren, individuelleren Raumstrukturen gewechselt sind? Wenn ja, was war der Auslöser dazu bzw. wie wurde es in den Unternehmen argumentiert?**

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass Unternehmen häufig vom klassischen Grossraumbüro zum Multispace wechseln. Das Multispace fördert mit seinen verschiedenen Zonen unterschiedliche Arbeitsweisen und ermöglicht so flexibles und modernes Arbeiten.

### **Was für Gesten oder Goodies kann man den Mitarbeitern im Homeoffice schenken, um ihnen die nötige Wertschätzung zu zeigen?**

Bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen möglichst viel Zeit für den interaktiven Austausch an und suchen sie auch als Führungskraft den Dialog mit den Mitarbeitenden. Der Teamgedanke sollte auch im Home Office weiter bestehen und gelebt werden. Goodies sind bei uns Menschen vor allem Vertrauen, Dialog und Respekt. Diese Werte von Herzen aus gelebt sind sie die besten Methoden um Wertschätzung zu zeigen.



Wir bedanken uns herzlich für Ihre aktive Teilnahme an unserer Livestream Serie «Tafelspitz und Denkanstösse». Sollten Sie noch weitere Fragen zu Arbeit, Psychologie und Architektur haben, nehmen Sie jederzeit Kontakt mit uns auf.

Wir empfehlen uns aufs Herzlichste,  
Ihr Gauer Consulting Team

**PHONE:** +41 (0)31 352 13 79

**MAIL:** [info@gauer-consulting.com](mailto:info@gauer-consulting.com)

**GAUER**