

Inside Innovation

Den Arbeitsplatz neu denken

🕒 Lesen 2 Minuten

Das LINC basiert auf der völligen Neustrukturierung eines bestehenden Gebäudes. Dessen Neugestaltung vereint das ganze Know-how eines internationalen Teams: Henn Architekten aus München, das Designduo Jouin Manku aus Paris und das Steelcase Design Team. Vision dieses Teams war es, die veralteten Büroräumlichkeiten in einen Anziehungspunkt für Mitarbeiter und Besucher zu verwandeln und so ein zukunftsorientiertes, inspirierendes Zentrum für das Lernen und Generieren von Innovationen entstehen zu lassen.

„Ziel unseres Gestaltungskonzepts war die Unterstützung eines Kulturwandels, durch den der Arbeitsplatz nicht mehr als ‚Büro‘, sondern vielmehr als ‚kreatives Studio‘ erlebt wird“, sagt James Ludwig, Leiter der Steelcase Design and Engineering Teams. „Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, die Verhaltensweisen des Design Thinking und der kreativen Zusammenarbeit jederzeit optimal zu unterstützen. Zugleich wollten wir aber auch ideale Bedingungen dafür schaffen, dass Ideen sowohl von vor Ort kooperierenden als auch von verteilten Teams umgesetzt werden können.“

„Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, die Verhaltensweisen des Design Thinking und der kreativen Zusammenarbeit jederzeit optimal zu unterstützen. Zugleich wollten wir aber auch ideale Bedingungen dafür schaffen, dass Ideen sowohl von vor Ort kooperierenden als auch von verteilten Teams umgesetzt werden können.“

JAMES LUDWIG | Steelcase

Das Designteam musste alle Aspekte des Arbeitsplatz- und Kundenerlebnisses berücksichtigen, um im LINC die Idee des Design Thinking zu verankern – ein nutzerorientierter Ansatz zur kreativen Problemlösung, der einige Werkzeuge von Gestaltern verwendet, wie z.B. Empathie, Experimente und das Erarbeiten mehrerer Lösungen. Ebenso hatte das Team dafür zu sorgen, dass alle Phasen des kreativen Prozesses gleichzeitig unterstützt werden: konzentrierte Arbeit, Zusammenarbeit in kleinen und großen Gruppen, gemeinsames Schaffen oder Aktiv-sein, aufgabenbezogenes Lernen sowie etwas, das häufig übersehen wird – die so wichtigen Zeiten für Pausen und Erholung.

„Oft konzentrieren sich die Leute auf das Aussehen eines Raums. Ich denke, dass dies im Vergleich zur Soziologie des Raums sekundär ist“, sagt Ludwig. „Unterstützt er den Aufbau von Vertrauensnetzwerken und fördert er das kreative Selbstbewusstsein? Haben Mitarbeiter reibungslosen Zugriff auf ihre Werkzeuge und die Menschen, mit denen sie sich zur Zusammenarbeit und zum Lernen verbinden müssen? Können sie ihre Ideen leicht teilen, aber auch Privatsphäre finden, wenn sie sie brauchen? Der Wert eines Arbeitsplatzes hängt weniger von seinem Aussehen als vielmehr davon ab, wie gut er funktioniert. Was also können die Menschen dort leisten?“

NÄCHSTES KAPITEL - Das gemeinsame Lernen lernen

VORHERIGES KAPITEL - Veränderte Denkweisen
