

Neue Bedürfnisse am Arbeitsplatz

Aktuelle Studien zeigen, dass die Arbeitnehmer*innen sich verändert haben und der Arbeitsplatz mitziehen muss.



Die Menschen werden nie wieder so arbeiten, wie vor der Pandemie, denn auch, warum die Menschen arbeiten, hat sich verändert. Der hybride Angestellter im Jahr 2022 unterscheidet sich grundlegend vom Büroangestellten aus dem Jahr 2019. Während der Pandemie erlebten die Menschen auf der ganzen Welt ein kollektives Trauma. Dies hatte zur Folge, dass sie ihre Prioritäten und Wünsche für Leben und Arbeit umfassend angepasst haben. Gleichzeitig lernten sie mit Arbeitstechniken, Tools und spezieller Technologie umzugehen, die für virtuelle Arbeitsformen nötig sind, und haben jetzt mehr Einfluss darauf, wie und wo sie arbeiten. Diese zwei Komponenten hatten eine Dynamik zur Folge, die zu einem grundlegenden Wandel führte in Bezug darauf, was sich die Menschen bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz wünschen. Die Menschen haben jetzt neue Bedürfnisse, die – ganz im Sinne von Maslows Bedürfnispyramide – von einfach bis komplex reichen.

Neue Bedürfnisse

Patricia Kammer, Principal Researcher bei Steelcase, erklärt, dass heutigen Führungskräften klar ist, dass das Unternehmensbüro der beste Ort zum Arbeiten ist. Dort finden zufällige Begegnungen statt und dadurch wiederum entstehen Energie, Zusammenarbeit, Engagement, emotionale Verbindung und ein gemeinsames Verantwortungsgefühl. Und das möchten sie wieder erreichen. Kammer erklärt auch, dass vielen der Führungskräfte allerdings nicht klar ist, wie schwerwiegend die durch die Pandemie entstandenen Veränderungen tatsächlich sind.

„Wir haben alle ein Trauma durchlebt, auf die eine oder andere Art“, so Kammer. „Wir haben alle getrauert und mussten mit verschiedenen Arten von Verlust umgehen lernen.“

Das durch die Pandemie entstandene Trauma hat die Menschen dazu gebracht, sich damit auseinanderzusetzen, wie sie ihre Zeit verbringen, sowohl im Privaten als auch bei der Arbeit. Die Menschen möchten mehr Kontrolle, Einflussnahme und mehr Handlungsspielraum, um bewusst zu leben. Und dies schließt den Arbeitsplatz mit ein. Kammer betont, dass Führungskräfte sich dieses fundamentalen Wandels bewusst sein müssen, wenn sie die richtige Kultur aufbauen möchten. Nur so kann ein neues Zeitalter der Arbeit gefördert werden, in dem es um den persönlichen Mehrwert für den Angestellten geht.

„Wenn ich in die Arbeit fahre, dann sollte der dortige Arbeitsplatz meine Zeit wert sein“, fasst Patricia Wang, Steelcase Senior Researcher, die Haltung der heutigen Angestellten zusammen. „Es sollten dort Dinge geboten werden, die ich nirgendwo anders haben kann. Zum Beispiel die Möglichkeit, die Beziehung zu den Teammitgliedern wieder zu festigen oder nach einem Meeting neue Ideen noch einmal entspannt zu besprechen und Feedback dazu einzuholen. Deshalb müssen sich Unternehmen damit auseinandersetzen, wie ihr Arbeitsplatzangebot aussehen soll und wie sie ihren Führungskräfte dabei helfen können, dieses Versprechen an die Arbeitskräfte umzusetzen.“

Über umfassende Interviews mit Dutzenden hybrider Arbeitnehmer konnten Kammer und Wang eine neue Bedürfnishierarchie für den Arbeitsplatz erkennen. Vor der Pandemie benötigte jede Arbeitskraft eine funktionale und unterstützende Umgebung, was den Raum und das zur Arbeit benötigte Zubehör beinhaltete. Nach der Pandemie braucht es allerdings neue Tools und Ressourcen im Büro, um hybrides Arbeiten zu ermöglichen. Unternehmen und Designer*innen müssen ganz bewusst ein ganzheitliches Angebot schaffen, damit sich die Fahrt zum Arbeitsplatz für die Angestellten lohnt.

1. **PERFORMANCE STEIGERN:** Das wichtigste Bedürfnis ist, dass die Arbeit besser und schneller erledigt werden kann, als dies zu Hause der Fall ist. Das bedeutet ein besseres Angebot an Technologie, Tools und Räumen, damit die Menschen bestmöglich arbeiten können.
2. **ZIELGERICHTETEN AUSTAUSCH ERMÖGLICHEN:** Hier sind Soft Skills und Hard Skills gefragt, damit die Menschen bestmöglich arbeiten können. Sie benötigen Räume, die bewusst so gestaltet wurden, dass sie dazu beitragen, Beziehungen aufzubauen und emotionale Bindungen herzustellen. Denn dadurch werden wiederum Hindernisse für die Zusammenarbeit beseitigt, der Teamzusammenhalt gestärkt und so die Arbeit vorangebracht.
3. **GEMEINSCHAFT FÖRDERN** So wie die Maslowsche Pyramide das menschliche Bedürfnis nach Selbstverwirklichung anerkennt, so verbindet sie auch die Menschen im Büro mit ihrem Arbeitsplatz, mit einer Gruppe, einem Team oder ihrem Unternehmen. Die Mitarbeitenden sollten sich an Aktivitäten beteiligen können, bei denen sie ihre Werte mit denen anderer in Einklang bringen können. Durch die Teilnahme an Ritualen wie ehrenamtlicher Arbeit, kulturellen Festlichkeiten oder der Würdigung wichtiger persönlicher Etappenziele wird die Arbeit sinnhafter.

Nicht alle hybriden Mitarbeitenden sind gleich

Jeder hybride Mitarbeitende ist anders und die verschiedenen ausgeübten Tätigkeiten erfordern viele unterschiedliche Raumarten. Die Steelcase Forschenden fanden heraus, dass hybride Arbeitskräfte in drei Kategorien eingeteilt werden können und die Arbeitsräume entsprechend den Anforderungen ihrer Tätigkeit unterschiedlich nutzen. Die richtigen Räume für die verschiedenen Nutzungsarten zu bieten, bedeutet, verstanden zu haben, dass hybride Angestellte eine größere Vielfalt an Bedürfnissen haben.

RÄUMLICH GEBUNDENE ANGESTELLTE



Zur Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen diese Arbeitskräfte einen persönlichen, zugeordneten Arbeitsplatz, der an einen bestimmten Arbeitsablauf gebunden ist. Da sie hauptsächlich an ihrem Schreibtisch arbeiten, ist ihnen ein Platz zum Verstauen ihrer Sachen wichtig und sie benötigen akustische und visuelle Privatsphäre. Mitarbeitende dieser Kategorie profitieren auch von Bereichen, in die sie sich für mehr Privatsphäre zurückziehen können, ohne das Büro zu verlassen.

ORTSUNABHÄNGIGE MITARBEITENDE



Ortsunabhängige Angestellte haben keinen zugeordneten Arbeitsplatz, müssen sich aber aufgrund ihrer Stellenbeschreibung eine bestimmte Zeit pro Woche vor Ort im Büro aufhalten. Diese Mitarbeitenden arbeiten in nicht zugeordneten Teambereichen oder in gemeinschaftlich genutzten Bereichen zur sozialen Interaktion. Hier kommt es zwar häufiger zu Unterbrechungen der Arbeit, aber der Austausch mit anderen wird gefördert. Diese Arbeitskräfte benötigen aufgrund ihrer vielen unterschiedlichen Arbeitsmodi flexible Arbeitsumgebungen und die Möglichkeit, von Umgebungen zur Interaktion zu privateren Fokusbereichen überzugehen.

ANGESTELLTE, DIE DEN PASSENDEN ARBEITSORT AKTIV WÄHLEN



Die Tätigkeiten dieser Personen bieten ihnen ein großes Maß an Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeit, ihren Arbeitsort und -modus. Sie kommen in der Regel ins Büro, um an gemeinschaftlichen Tätigkeiten wie Besprechungen, dem Lösen komplexer Probleme oder Mentoringaufgaben teilzunehmen. Sie bevorzugen Räume zur Zusammenarbeit, die auf unterschiedliche Weise eingerichtet werden können, um entweder besser sichtbar zu sein oder mehr Privatsphäre zu haben. Sie benötigen darüber hinaus auch eine Reihe an unterschiedlichen Räumen, in denen sie ungestört allein arbeiten können und die es ihnen ermöglichen, ihren Aufgaben auch im Büro nachzukommen und produktiv zu bleiben.



NEUES INSPIRATIONEN FÜR DEN ARBEITSPLATZ

Um den neuen Bedürfnissen der hybriden Arbeitnehmer*innen gerecht zu werden (unabhängig davon, ob es sich um räumlich gebundene, ortsunabhängige oder andere Angestellte handelt), müssen Unternehmen die Rolle des Büros überdenken. Eine neue Inspirationsquelle für den Arbeitsplatz, die sich an den sich ändernden Bedürfnissen von Unternehmen und Menschen orientiert, sind gut funktionierende Nachbarschaften bzw. Stadtviertel – lebendige und aktive Gemeinschaften, in denen Menschen zusammenkommen.

Solche Arbeitsumgebungen am Arbeitsplatz stellen – genau wie die Nachbarschaft oder das Stadtviertel, in die wir ansonsten eingebettet sind – eine Basis für Teams, einzelne Mitarbeitende, Abteilungen oder Projektteams dar. Sie beinhalten ein Netzwerk verschiedener Raumtypen, die verschiedene Nutzungen erlauben, nahtlos ineinander übergehen und den Eindruck erwecken, sie seien organisch entstanden. Dazu gehören zugewiesene Räume oder gemeinsam genutzte Teambereiche, Räume für die Zusammenarbeit vor Ort und die virtuelle Zusammenarbeit, Bereiche mit Privatsphäre für konzentriertes Arbeiten und Orte, an denen man sich treffen, Kontakte knüpfen und mit Teamkolleg*innen lernen kann.

„Es ist an der Zeit, die die Art und Weise, wie wir unsere Mitarbeitenden einbeziehen, zu überdenken“, erklärt Kammer. „Wie wir Menschen fördern und letztlich, wie gut wir mit ihnen umgehen – wie wir das Büro für sie attraktiv machen und dafür sorgen, dass sie es in einer besseren Verfassung wieder verlassen, als die, in der sie ankamen.“

TIPPS ZUM DESIGN MODERNER ARBEITSUMGEBUNGEN

Finden Sie heraus, wie man Räume gestaltet, die eine bessere hybride Zusammenarbeit ermöglichen.

+Über Steelcase

+Kundenbetreuung

+Rechtliche Hinweise

+Social Media

+

+Work Better Newsletter-Abonnement

+Kontakt

Steelcase

© 1996 - 2023 Steelcase Inc. is a global leader in office furniture, interior architecture and space solutions for offices, hospitals and classrooms. Our furniture is inspired by innovative research in workspace design.