Privatsphäre

Privatsphäre in der Krise

Mitarbeitermotivation hat ihren Preis

Lesen 33 Minuten

Weltweit sind Arbeitnehmer mit völlig neuen Problemen konfrontiert, die neue Wege des Informationsaustausches und der Bündelung von Wissen und Know-how erfordern. Zusammenarbeit wurde aus gutem Grund zur Triebfeder für Fortschritt und Innovation. Und auch wenn die heutigen Arbeitsplätze die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern anscheinend erleichtern, sind viele Führungskräfte immer noch mit dem Tempo und den Erfolgszahlen unzufrieden. Ohne zu wissen, was als nächstes zu tun ist, werden neue vielversprechende Mitarbeiter engagiert, schicke Gruppenräume designt, neue Technologie angeschafft oder verstärkt Teamschulungen angeboten — die gewünschten Resultate bleiben aber aus.

Paradoxerweise wird die Situation dank der Maßnahmen zur Förderung von erfolgreicher Zusammenarbeit meist noch schlimmer. Neueste Steelcase Untersuchungen haben gezeigt, dass ein Miteinander in einem Unternehmen zwar essentiell für die Wertschöpfung ist, ein Übermaß aber das Aus bedeutet.

Permanente Teamarbeit und zu wenig Möglichkeiten zur Konzentration haben weltweit ein bedrohliches Ausmaß erreicht, was unweigerlich zu Lasten der Kreativität, Produktivität, Motivation und des Wohlbefindens der Belegschaft geht.

Zweifellos erfordert eine erfolgreiche Zusammenarbeit unter Kollegen einen leichten Zugang zueinander. Dem Einzelnen muss jedoch auch ausreichend Zeit und Raum zugestanden werden, um sich konzentrieren zu können oder sich zu regenerieren. Leider werden heute nur wenige Arbeitsumgebungen diesen Ansprüchen gerecht.

„Das Bedürfnis nach Privatsphäre, sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Öffentlichkeit, ist ein ebenso elementarer Bestandteil der menschlichen Natur wie das Bedürfnis nach Gemeinsamkeit“, erklärt Donny Flynn, Leiterin der Steelcase Forschungsgruppe „WorkSpace Futures“. „Je intensiver Menschen gemeinsam zusammenarbeiten, desto wichtiger ist Zeit für sich allein, d.h. Momente ohne Ablenkung, mit ausreichend Zeit für Aufgaben, die Konzentration und Know-how erfordern. Die Mitarbeiter brauchen Rückzugsmöglichkeiten, um sich zu entspannen und neue Kraft zu tanken.“

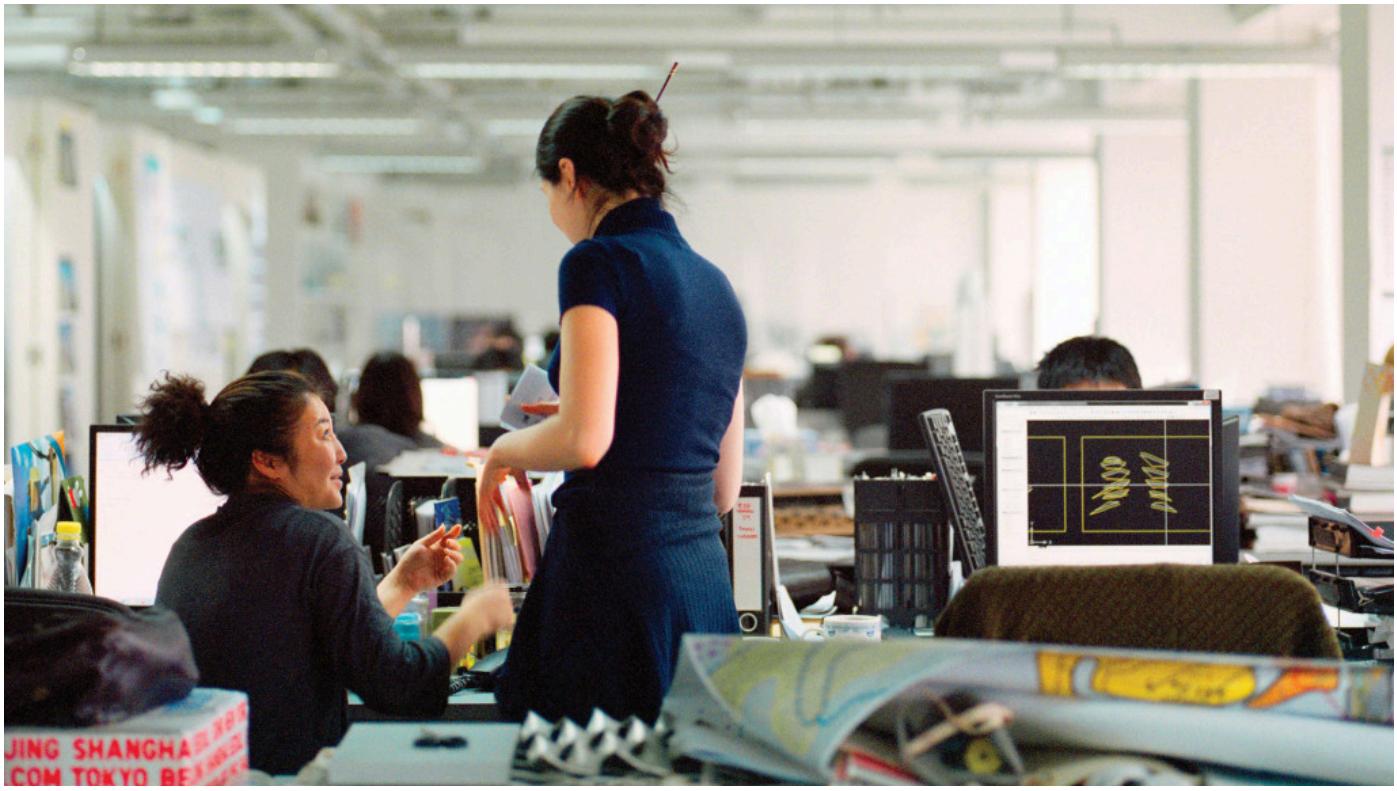
„Ein wichtiges Ergebnis unserer Studie war, dass Großraumbüros nicht zwingend an zu wenig Privatsphäre schuld sind und dass es keine Lösung ist, wieder auf die Idee von Einzelbüros zurückzugreifen.“ Es gibt nicht DAS optimale Arbeitsumfeld. Vielmehr geht es um das Thema Gleichgewicht. Für ein Unternehmen, das nach Innovation und Fortschritt strebt, ist es von entscheidender Bedeutung, die richtige Balance zwischen selbstständiger und gemeinschaftlicher Arbeit zu finden.“

DIE VERZWEIFELTE SUCHE NACH PRIVATSPHÄRE

Mehr als jemals zuvor treten Arbeitnehmer mit dem Ruf nach mehr Privatsphäre am Arbeitsplatz an die Öffentlichkeit. Blogs und Online-Chatrooms sind randvoll mit Monologen über den Alltag in Großraumbüros und machen deutlich, wie einfach es ist, abgelenkt zu werden, wie anstrengend eine solche Umgebung sein kann und wie schwierig es ist individuelle Aufgaben zu erledigen. Eine häufige Klage von Betroffenen ist, dass sie sich vor lauter Trubel im wahrsten Sinne des Wortes selbst nicht beim Nachdenken „hören“ können. Ein renommierter High-End-Hersteller für Kopfhörer nutzte diese Chance und bewarb seine Produkte mit dem Vorschlag Lieblingsmusik einzulegen oder einfach dem Klang der Stille zu lauschen, anstatt den lärmenden Kollegen zuzuhören. Was die Kampagne allerdings nicht verriet, war die Tatsache, dass durch das Tragen von Kopfhörern Unterhaltungen nicht mehr gehört werden können und man sich auch nicht daran beteiligen kann, obwohl dies für die eigene Arbeit sehr wichtig wäre und somit einer der wichtigsten Vorteile von offenen Arbeitsbereichen wegfällt. Dabei sind Ablenkungen auditiver Art nur ein Teil des Problems.

Mittlerweile gibt es abgesehen von Berichten und Klagen im Cyberspace weitere eindeutige Anzeichen dafür, dass mangelnde Privatsphäre von Mitarbeitern zu einem Problem mutiert, dem auf Vorstandsebene dringend Beachtung geschenkt werden muss. Dem jüngsten Gallup-Bericht zur Studie „The State of the Global Workplace“ zufolge sind weltweit nur 11 Prozent der Arbeitnehmer motiviert und von ihrem Job begeistert, 63 Prozent sind hingegen wenig engagiert bis hin zu demotiviert und kaum bereit, größeren Einsatz für die Unternehmensziele oder Betriebsergebnisse zu zeigen. Sieht man sich die Daten jedoch genauer an, so zeigt sich, dass zumindest in den Vereinigten Staaten diejenigen Arbeiter, die bis zu 20 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten können, von allen Befragten die größte Motivation zeigten. Diese Ergebnisse deuten daraufhin, dass diese Mitarbeiter es offensichtlich schaffen, eine Balance zwischen der Arbeit im Büro, wo Zusammenarbeit und Interaktion mit Kollegen im Vordergrund stehen und der Tätigkeit zu Hause, wo ihnen die Privatsphäre zur Verfügung steht, die sie für individuelle Aufgaben brauchen, herzustellen. Dennoch ist vielen Führungskräften klar, dass es wenig effizient ist, Arbeitnehmer nach Hause zu schicken, wenn sie Privatsphäre brauchen. Diese Vorgehensweise kann Innovationen eher gefährden als fördern, da die Verbundenheit mit dem Unternehmen schwindet, welche die Mitarbeiter zusammenschweißt und dafür sorgt, dass Unternehmensziele gemeinsam verfolgt werden.

Des Weiteren bestätigt eine der neuesten von Steelcase in Auftrag gegebenen Studien, die von IPSOS, einem weltweit agierendem Marktforschungsunternehmen, an 10.500 Arbeitnehmern in Europa, Nordamerika und Asien durchgeführt wurde, dass mangelnde Privatsphäre am Arbeitsplatz auf globaler Ebene ein ernstzunehmendes Thema ist. Den Studienergebnissen zufolge bleiben verschiedene Bedürfnisse, zum Beispiel die Möglichkeit, sich auf seine Arbeit zu konzentrieren, ungestört im Team zu arbeiten oder seinen Arbeitsplatz aufgabenbezogen zu wählen, häufig unerfüllt.



Trotzdem lässt sich sagen, dass die 11 Prozent der Mitarbeiter, die über mehr Rückzugsmöglichkeiten verfügten, insgesamt zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz und motivierter waren. Im Gegensatz dazu waren die Mitarbeiter, welche am unzufriedensten mit ihrer Arbeitsumgebung waren, diejenigen mit der geringsten Motivation. Diese Studie bestätigt die Beobachtungen der Steelcase Forscher: Der Arbeitsplatz hat konkrete Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation.

ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ STÄRKT DIE MITARBEITERMOTIVATION

Eine von Steelcase in Auftrag gegebene und von IPSOS, einem weltweit führenden Marktforschungsunternehmen, durchgeführte Studie zeigt eine starke Korrelation zwischen der Zufriedenheit von Arbeitnehmern mit ihrer Arbeitsumgebung und dem Grad ihrer Motivation.

Nur 11 Prozent der Befragten waren mit ihrer Arbeitsumgebung äußerst zufrieden; diese Befragten zeigten auch die größte Motivation. Die Befragten stimmten zu, dass ihr Arbeitsplatz ihnen folgende Punkte ermöglicht:

98%	Sich leicht zu konzentrieren
97%	Ideen einfach und jederzeit mitzuteilen
95%	In Teams zu arbeiten, ohne unterbrochen zu werden
88%	Je nach Tätigkeit selbst zu entscheiden, wo innerhalb des Büros gearbeitet wird
95%	Sich entspannt und gelassen zu fühlen
97%	Ein Gefühl von Unternehmenszugehörigkeit und -kultur zu haben

KOSTEN AUFGRUND FEHLENDER MOTIVATION

USA	$450–550 Mrd.
Deutschland	€112–138 Mrd.
Australien	$54.8 Mrd
Großbritannien	£52–70 Mrd.

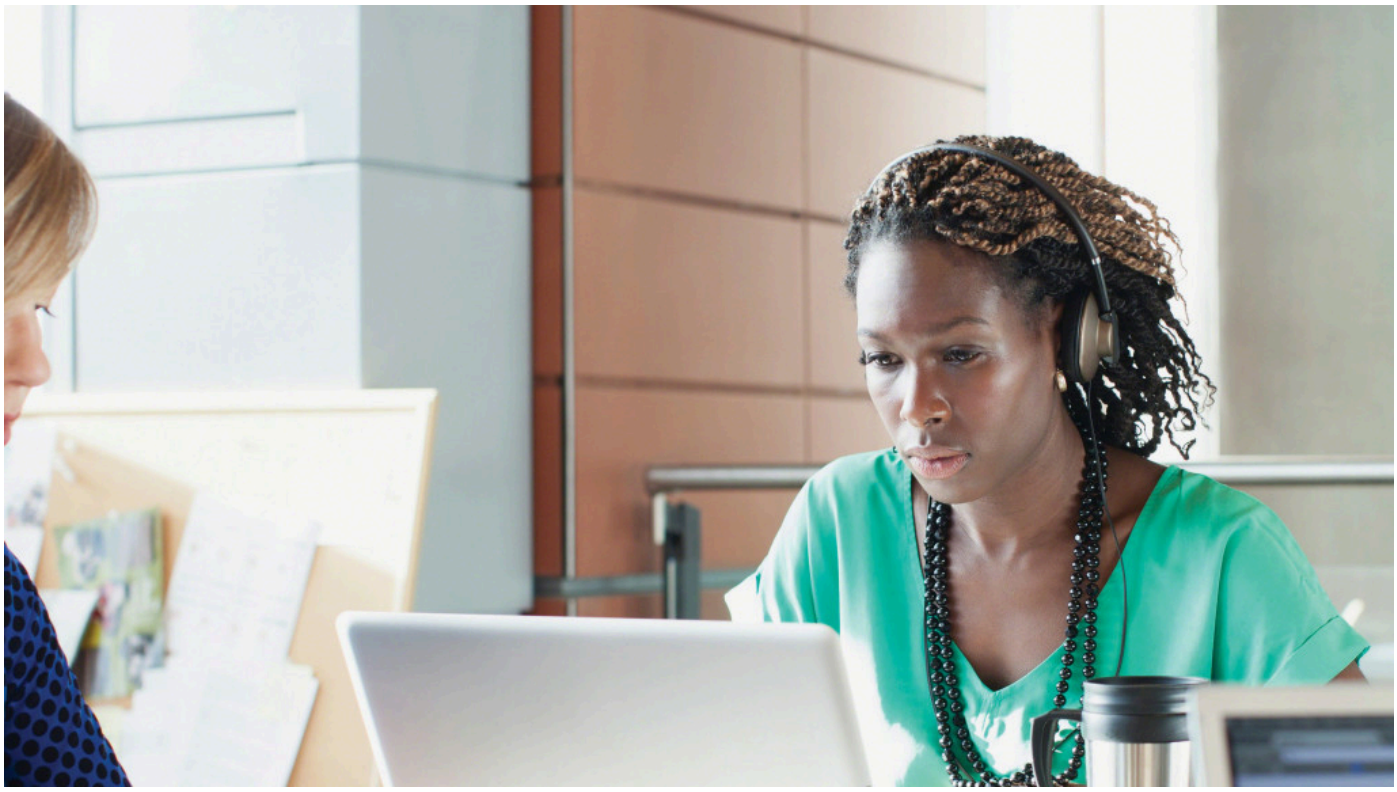
2013 Bericht zu „State of the Global Workplace“, Gallup Employee Engagement.

ANSTECKENDE ÜBERFORDERUNG

Vielbeachtete Vordenker verweisen auf die nachteiligen Auswirkungen von Arbeitsumgebungen, in denen Mitarbeiter ständigen Außenreizen ausgesetzt sind. Susan Cain, Autorin des Bestsellers „Still – Die Kraft der Introvertierten (aus dem Englischen: Quiet: The Power of Introverts in a World that Can’t Stop Talking)“, zufolge sind Menschen am leistungsfähigsten, wenn sie nicht permanent von anderen umgeben sind. „Trotzdem steht Teamarbeit oft an erster Stelle.“, fügt sie hinzu. Das Ergebnis ist ein psychologisches Phänomen, das mit dem Begriff „Gruppendenken“ bezeichnet wird, also der natürlichen Neigung des Menschen, sich einem Gruppenzwang zu unterwerfen und eher den anderen zu folgen, als sich aufgrund abweichender Meinung dem Risiko auszusetzen, von der Gruppe ausgeschlossen zu werden.

Cain zufolge besteht die Lösung nicht darin, „die persönliche Zusammenarbeit zu beenden, sondern den Umgang damit weiterzuentwickeln“. Anstatt nur Großraumbüros zur Verfügung zu stellen, empfiehlt Cain den Unternehmen, „Bedingungen zu schaffen, in denen die Menschen entscheiden wann sie mit anderen interagieren und wann sie sich zur Konzentration zurückziehen möchten“.

David Rock, ein Performance-Management-Consultant und Autor des Buches „Brain at Work“, baut die Diskussion auf den neuesten Erkenntnissen im Bereich Neurowissenschaften auf. Seiner Meinung nach leiden die meisten Angestellten unter einer „ansteckenden Überforderung“ aufgrund der enormen Informationsmenge, mit der sie sich tagtäglich auseinandersetzen müssen und einer erheblichen Zunahme der Außenreize, denen sie ausgesetzt sind. Rock stellt fest, dass der menschliche präfrontale Kortex, der Ort an dem die meiste Wissensarbeit des Gehirns stattfindet, klein, energiehungrig und leicht abzulenken ist. Viele wissenschaftliche Arbeiten belegen, dass die These von erfolgreichem Multitasking bei Menschen im Grunde nicht mehr als Wunschdenken ist. Menschen können ihre volle Aufmerksamkeit in kontrollierter Form nur einer Sache widmen. Sobald wir versuchen, unsere Aufmerksamkeit gleichzeitig auf zwei gedächtnisabhängige Aufgaben zu richten, werden wir unweigerlich abgelenkt und erledigen schließlich keine der beiden Aufgaben zufriedenstellend. Angesichts dieser Tatsache, gestaltet es sich in der heutigen Arbeitswelt noch schwieriger, Spitzenleistungen zu erbringen, als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war.



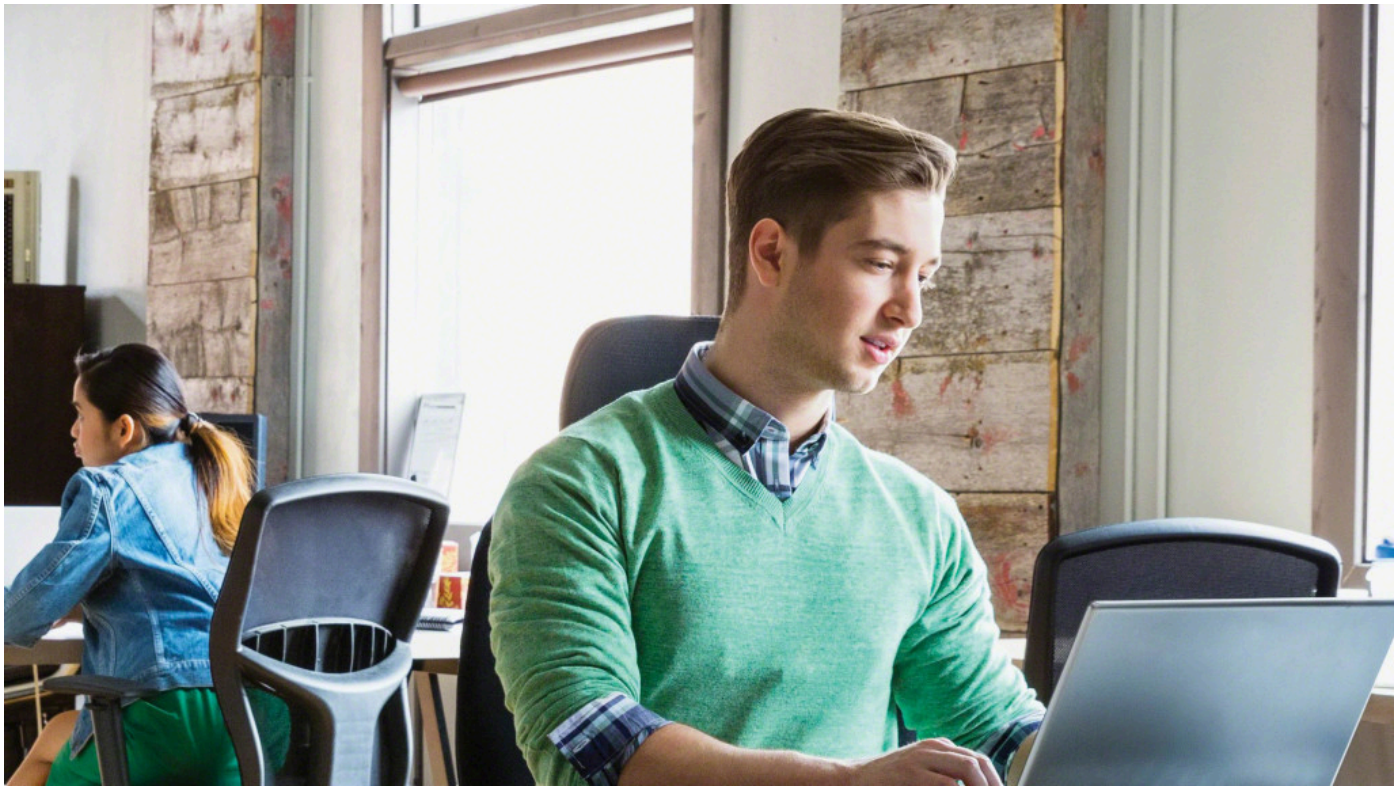
„Je besser wir darin wurden, Informationen zu nutzen und weiterzugeben sowie entsprechende Software, Techniken und Tools zu entwickeln, desto mehr haben wir auch dafür gesorgt, dass Informationen buchstäblich mit Lichtgeschwindigkeit unterwegs sind … Das bedeutet, dass wir mit dem gesamten Schwall an Information und Kommunikation auf ein winziges Nadelöhr stoßen: Unserer Fähigkeit, aufmerksam zu sein und Entscheidungen zu treffen. Bei dem morgendlichen Download ihrer E-Mails müssen viele Menschen innerhalb von dreißig Minuten eine Menge von Informationen „abarbeiten“, für die unser Gehirn bei angemessenem Tempo vermutlich ein oder zwei Tage benötigen würde… Wir strapazieren unsere Kapazitäten definitiv in vielfacher Hinsicht“, erklärt David Rock.

Büroangestellte werden alle drei Minuten durch digitale oder menschliche Außenreize gestört. Laut einer neuen Untersuchung der University of California haben diese Unterbrechungen der Aufmerksamkeit einen zerstörerischen Welleneffekt, denn sobald eine Ablenkung auftritt, kann unser Kopf bis zu 23 Minuten brauchen, um zu seiner ursprünglichen Aufgabe zurückzukehren.

Das Problem besteht darin, dass das Geflecht in unserem Gehirn, das die Impulse kontrolliert (auch als Bremssystem des Gehirns bezeichnet), leicht ermüdet. Das bedeutet, wenn wir erst einmal durch etwas abgelenkt wurden, fällt es uns schwerer, uns nicht noch weiter ablenken zu lassen. Rock vergleicht dies mit dem Beispiel, ein Motorrad mit dem Fuß zu bremsen. „Ihr Fuß dient als durchaus effektive Bremse, wenn Sie auf ein Motorrad steigen. Allerdings nur so lange, bis sie es in Bewegung setzen. Genauso verhält es sich bei Ablenkungen. Bevor Sie abgelenkt werden, können Sie eine bevorstehende Ablenkung ausbremsen, sobald die Ablenkung allerdings eingetreten ist, Sie sich sozusagen in Bewegung gesetzt haben, funktioniert Ihre Bremse nicht mehr richtig.“

SCHUTZLOS AUSGELIEFERT?

Räumliche Wahrnehmung spielte für das menschliche Überleben stets eine wichtige Rolle und noch heute sind Relikte aus den frühen Tagen unserer Entwicklungsgeschichte tief in unserem Inneren verwurzelt und haben nicht unerhebliche Folgen auf unseren Alltag.



„Wir mögen Umgebungen, die uns einen klaren Blick auf das Geschehen um uns herum erlauben — offene Räume, die uns als Teil einer Gruppe einen günstigen Überblick verschaffen — aber auch Zufluchtsorte, an die wir uns gegebenenfalls zurückziehen können“, erklärt Meike Toepfer Taylor, Designentwicklerin bei Coalesse. Mit anderen Worten, auch wenn die Wasserstellen und Höhlen unserer Vorfahren mittlerweile durch Treffpunkte und private Enklaven in unserem Büroalltag ersetzt wurden, so bleibt ein fundamentales und instinktives Bedürfnis nach beiden Umgebungsformen.

„Reize aus der Umgebung, z.B. visueller oder akustischer Art, lassen sich zwar kontrollieren, es liegt jedoch an jedem selbst, herauszufinden, wie innere Ablenkung kontrolliert werden kann. Die große Erkenntnis unserer Untersuchung war jedoch, wie unterschiedlich jeder Einzelne mit diesen Ablenkungen umgeht.”

DONNA FLYNN

In vielen Unternehmen scheint es, dass der Schwerpunkt zu sehr auf offenen Räumen liegt und nicht genügend geschlossene, private Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

„Viele Unternehmen bemühen sich heute, ein Gleichgewicht zwischen privaten und offenen Räumen herzustellen“, erklärt Flynn. „Es gibt zunehmend Anhaltspunkte dafür, dass Mitarbeiter sich durch mangelnde Privatsphäre an ihren Arbeitsplätzen schutzlos ausgeliefert fühlen und dies sowohl die Motivation als auch das kognitive, emotionale und sogar das physische Wohlbefinden der Angestellten beeinträchtigt.“ Unternehmen stellen sich mittlerweile Fragen, wie zum Beispiel: „Sind wir mit unseren Großraumplänen zu weit gegangen … Oder haben wir etwas falsch gemacht? Gibt es ein Patentrezept? Welche Art von Arbeitsumgebung sollen wir schaffen?“

„Der Bedarf an mehr Privatsphäre erfordert ein Umdenken hinsichtlich effektiver Arbeitsplatzgestaltung, und zwar unter Berücksichtigung sowohl aller menschlichen als auch unternehmerischen Aspekte”, erklärt Flynn.

PRIVATSPHÄRE IN PHYSISCHEN RÄUMEN

Der Steelcase Studie zufolge entscheiden Menschen instinktiv anhand von vier sich häufig überschneidenden Gesichtspunkten, ob ein Raum das gewünschte Maß an Privatsphäre bietet:

Akustische Privatsphäre: Keine Störung durch Lärm und/oder die Möglichkeit, selbst Lärm zu verursachen, ohne dabei andere zu stören.
Visuelle Privatsphäre: Nicht von anderen gesehen werden und/oder sich von visuellen Ablenkungen freimachen.
Territoriale Privatsphäre: Forderung nach einem eigenen kontrollierbaren Raum (olfaktorische Privatsphäre bildet eine Untergruppe).
Informatorische Privatsphäre: Inhalte (analog und/oder digital) und/oder Unterhaltungen vertraulich behandeln.

Als wir unsere jüngste Studie über die Privatsphäre am Arbeitsplatz begannen, wurde uns klar, dass wir zwar viel über Räume für individuelles Arbeiten, aber so gut wie nichts über das menschliche Bedürfnis nach Privatsphäre wussten. Also beschlossen wir, den Fokus darauf auszurichten: Wir fingen mit den fundamentalen Bedürfnissen der Menschen an und nicht mit dem Thema Raum.

Auf der Basis ihrer Arbeitsergebnisse unterteilten die Steelcase Forscher den grundlegenden psychologischen Kontext zu individueller Privatsphäre in zwei Bereiche: Kontrolle der Informationen (was andere Personen über uns wissen dürfen) und Kontrolle der Außenreize (der Umgang mit Ablenkungen). Sie erkannten weltweit kohärente Muster: Heutzutage sind Arbeitnehmer ständig zwischen „sich zeigen“ und „sich verbergen“ und zwischen der Suche bzw. dem Ausblenden von Reizen hin- und hergerissen.

„Das Überraschendste war für uns, wie universell das Bedürfnis nach Privatsphäre in unserer heutigen Welt ist. Wir gingen davon aus, dass in Ländern wie zum Beispiel China, mit seiner kollektivistisch ausgelegten Kultur, der Wunsch nach Privatsphäre geringer wäre als beispielsweise in den Vereinigten Staaten, in denen Individualismus ein hoher Stellenwert hat. Wir fanden jedoch heraus, dass die Menschen auf der ganzen Welt phasenweise ungestört sein möchten. Die Beweggründe können in den verschiedenen Kulturkreisen differieren und sind möglicherweise auch durch kulturelle Vorgaben beschränkt, dennoch ist das Bedürfnis nach Privatsphäre, sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Öffentlichkeit, ein ebenso elementarer Wunsch des Menschen wie das Bedürfnis nach Gemeinsamkeit“, erläutert Wenli Wang, die für Steelcase die Studie über Privatsphäre in China durchführte.

PRIVATSPHÄRE: EINE IMMERWÄHRENDE HERAUSFORDERUNG

Das Gezeter um Privatsphäre bei der Arbeit ist nicht neu. Tatsächlich widmen sich diesem Thema Designkonzepte für Büros bereits seit Jahrzehnten. Offene Büroräume wie sie in den späten 1960ern als Folge der boomenden Belegschaftszahlen aufkamen, wurden bereits auf eine Art und Weise erdacht, die mehr Privatsphäre ermöglichte, als die Tischreihen in großen Räumen, wo Arbeitnehmer typischerweise in der Vergangenheit arbeiteten. Natürlich wurde so auch der vorhandene Raum optimierter genutzt und dadurch Kosten gespart. Im Laufe der Zeit bildete sich diese Herangehensweise immer mehr heraus. In Nordamerika versuchten viele Unternehmen durch Zellenbüros die vorhandenen Hierarchien abzuflachen, Zusammenarbeit zu verbessern und eine eher teamorientierte Kultur zu entwickeln.

Um die sich wandelnden Bedürfnisse und Erwartungen an Arbeitsplätze besser verstehen zu können, wandte sich Steelcase 1978 an das Meinungsforschungsunternehmen von Louis Harris, um eine Pionierstudie über die Einstellungen von Büroangestellten, firmeneigenen Büroraumplanern und professionellen Bürodesignern bzgl. ihrer Büros zu erstellen. Diese Erhebung zeigte, dass das Thema Privatsphäre von großer Bedeutung ist und dabei jedoch der am wenigsten zufriedenstellende Aspekt ihrer Arbeitsumgebung darstellt. Wenngleich mangelnde Privatsphäre also weiterhin ein Problem war, zeigte eine Studie von 1991, dass Veränderungen auf dem Vormarsch waren: Büroangestellte arbeiteten mehr als die Hälfte ihrer Zeit allein. Unternehmen erkannten jedoch den steigenden Bedarf nach schnelleren, besseren und effizienteren Ergebnissen und strebten dadurch nach mehr Zusammenarbeit. Im Vergleich zu 1989 berichtete eine steigende Zahl von Mitarbeitern, dass es Bereiche gibt, in denen sie gemeinsam, informell arbeiten und netzwerken können (51% vs. 46%). Laut 57% der Befragten sind spezielle Projektbereiche verfügbar.

Im Laufe der 90er Jahre richtete sich der Blick mehr Richtung Zusammenarbeit und weg vom Thema Privatsphäre. Gemäß einer weiteren Studie von 2000 verlangten beinahe die Hälfte (48,9%) der Befragten mehr Möglichkeiten, innerhalb der Arbeitsumgebung mit Kollegen zusammenzuarbeiten, während gerade einmal 27% sich über zu wenig Privatsphäre beklagten. Des Weiteren gab jeder zehnte Befragte an, dass es innerhalb des Unternehmens sogar zu viel Privatsphäre gebe.

Der Nutzen von Zusammenarbeit wurde in der Wahrnehmung der 90er Jahre so dominant, dass teilweise sogar Führungskräfte auf ihre Privatbüros verzichteten und stattdessen in de Großraumbüros arbeiteten, um näher am Informationsfluss zu sein und dadurch schnellere und bessere Entscheidungen treffen zu können. Vor allem in Ländern wie den Niederlanden, die egalitäre Kultur aufweisen, war dies der Fall.

Heute weisen 70% aller Büroumgebungen in den Vereinigten Staaten in irgendeiner Form Charakterzüge eines Großraumbüros auf, schätzt die International Management Facility Association. Im Laufe der Zeit wurden diese Arbeitsplätze zunehmend offener und beträchtlich kleiner. In den USA schrumpfte der durchschnittliche Platz pro Mitarbeiter von 46 m² pro Person in den 1970ern auf 21 m² pro Person im Jahre 2010 und sogar auf 16 m² im Jahr 2012. CoreNet Global, die diese Zahlen vorlegten, geht außerdem davon aus, dass dieser Trend anhalten wird und 2017 nur noch 9 m² pro Mitarbeiter vorgesehen sind. In der gleichen Zeit sank die Höhe von Trennwänden von 180 cm auf 160 cm oder weniger, bzw. in vielen Büros verzichtete man komplett darauf. Stattdessen arbeitete man beispielsweise an Benchsystemen, wobei diese Arbeitsplätze häufig geteilt genutzt wurden und nur noch wenige persönlich zugewiesen waren.

Trotz der Tatsache, dass der technische Wandel unsere Arbeit mobiler werden ließ, verrichtet weltweit der Großteil der Angestellten nach wie vor das Gros der Tätigkeiten – wenn nicht sogar alle – innerhalb immer kleinerer Arbeitsumgebungen. Vor allem der persönliche Raum wird immer weniger, worunter vor allem die Privatsphäre leidet – sofern sie überhaupt noch vorhanden ist. Nichtsdestotrotz wurde die zu verrichtende Arbeit zusehends komplexer und Innovationskraft sowie Kreativität sind Voraussetzungen dafür geworden, um in der heutigen Wirtschaft bestehen zu können.

„In dieser Hinsicht gibt es keine Patentlösung, die immer und überall passt. Privatsphäre umfasst viele verschiedene Bedürfnisse und Verhaltensweisen.”

MELANIE REDMAN

„Für Menschen in den Ländern der westlichen Welt dreht sich die Suche nach Privatsphäre am Arbeitsplatz zumeist darum, einen Ort für vertrauliche Gespräche zu finden. Wohingegen die Motivation in China in erster Linie darauf basiert, sowohl Informationen als auch sich selbst vor den Blicken anderer zu schützen“, erklärt Wang. „In China denken die Menschen anders über individuelle Privatsphäre als die Menschen im Westen dies tun. In der westlichen Welt geht es häufig um die Kontrolle von Außenreizen. In China ist die Frage nach Ablenkung kein sonderlich großes Thema. Hier geht es mehr um die Kontrolle von Informationen sowie darum, persönliche Infos vor anderen zu verbergen und der Beobachtung durch Dritte zu entgehen. Das ist in der Arbeitswelt eine große Herausforderung, denn die räumliche Enge am Arbeitsplatz ist relativ groß und normalerweise gibt es an Arbeitsplätzen keine Möglichkeit, einen persönlichen Telefonanruf entgegenzunehmen oder eine private Unterhaltung zu führen.“

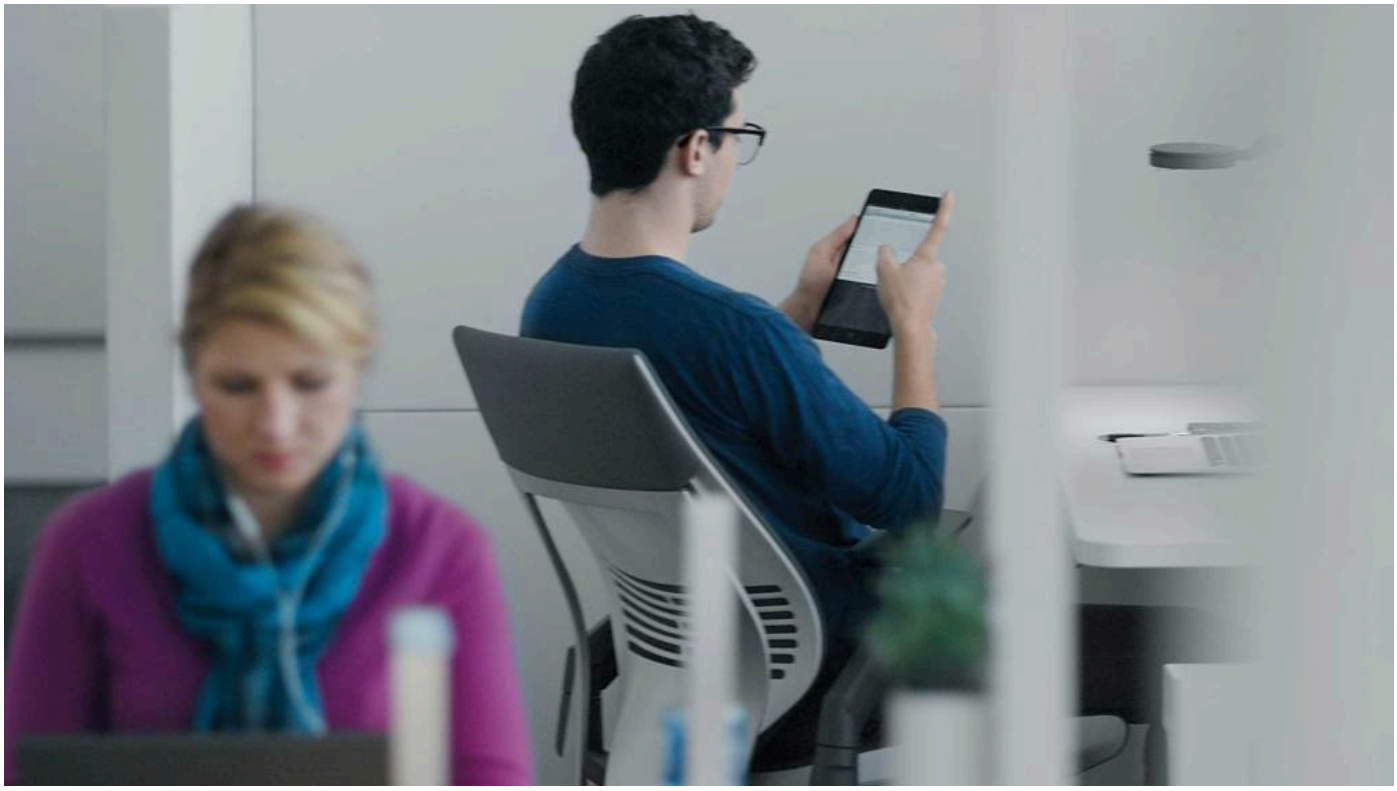
Wie Menschen Raum als weitere kulturelle Dimension nutzen, wurde bereits in den 1960er Jahren umfassend von Edward T. Hall, einem amerikanischen Anthropologen, der sich mit der interkulturellen Kommunikation beschäftigte und den Begriff Proxemik (Raumverständnis) prägte und diesen der nonverbalen Kommunikation als Teilkategorie zuwies, untersucht. Hall beschäftigte sich mit den räumlichen Distanzzonen, die den Abstand zwischen anderen Menschen und uns selbst kennzeichnen. Dabei unterscheidet man die intime, die persönliche, die soziale und die öffentliche Distanzzone. Jede dieser Zonen ist für unterschiedliche Situationen geeignet und persönlicher Raum bedeutet, dass sich Menschen bei der Arbeit mit anderen wohlfühlen. Die Abstände der einzelnen Zonen können zwar variieren, je nach Kultur teilt sich jedoch diese räumliche Norm in vier Zonen auf. In Nordamerika, erstreckt sich die intime Distanzzone über 45 cm vom Körper weg, während die persönliche Distanzzone bei 1,2 m liegt, die soziale Distanzzone bei 3,6 m und die öffentliche Distanzzone über diesen Abstand hinausgeht.

„Als eine im Süden der USA aufgewachsene Person, die heute in Shanghai lebt, bin ich immer wieder fasziniert, wie unterschiedlich Menschen sein können und wie sehr sie sich doch gleichen.”

WENLI WANG | Steelcase

Der entstehende Stress in modernen Arbeitsumgebungen lässt sich zweifelsohne darauf zurückführen, dass die persönliche Distanzzone der Mitarbeiter gefährdet wird. „Viele Menschen bewegen sich in Arbeitsumgebungen, in denen ihnen Kollegen sehr nahekommen oder sogar die intime Distanzzone überschreiten“, stellt Taylor fest. Dieses Eindringen beschränkt sich häufig nicht nur auf den physischen Raum. Es passiert auch in digitaler Form, wenn Mitarbeiter an Videokonferenzen über ihre Mobilgeräte teilnehmen und andere Personen dabei nur eine Armlänge von ihnen entfernt sind. Andererseits bringt eine Videokonferenz Teammitglieder verschiedenster Standorte zusammen und sorgt für einen unbefangenen und einfacheren Informationsaustausch unter Kollegen.

„Obwohl es kulturell bedingte Unterschiede sowie akzeptable Lösungen in Bezug auf Privatsphäre gibt, zeigte die Zusammenarbeit von Steelcase mit weltweit führenden Unternehmen, dass Verhaltensregeln eines Unternehmens nationale Normen und Standards relativ schnell dominieren", erklärt Redman. Innerhalb bestimmter Kulturen ist das Bedürfnis nach Privatsphäre des Einzelnen letztendlich immer kontextabhängig, wie die Forscher betonen. Das bedeutet, dass die Suche nach Rückzugsmöglichkeiten stark von der individuellen Persönlichkeit, der aktuellen Gefühlslage und der anstehenden Aufgabe abhängig ist. „Kreative Aufgaben lassen sich aufgrund einer bestimmten Umgebungssituation an einem Tag geradezu beflügelt bewältigen, während am nächsten Tag genau diese Einflüsse sich gegenteilig und störend auswirken", meint Redman. Des Weiteren so Wang, unterstreiche die Steelcase Studie, dass mentale und physische Privatsphäre zwar oft miteinander verbunden sind, aber deshalb nicht zwingend gleichbedeutend seien. „Die Menschen sprachen von ihrem eigenen ‚Platz', d.h. ihrem eigenen psychischen Freiraum, der es ihnen erlaubt, sich frei und sicher zu bewegen und zu denken, ohne danach beurteilt zu werden."



FÜNF ERKENNTNISSE ÜBER PRIVATSPHÄRE

„Wenn Menschen sagen, sie bräuchten mehr Privatsphäre, so kann das viele unterschiedliche Bedeutungen haben. Als wir die Erwartungen, die Menschen an ihre Privatsphäre stellen, näher untersuchten, konnten wir fünf wichtige Erkenntnisse gewinnen", bemerkt Redman. „Die Ergebnisse unserer Studie ließen sich zu fünf Grundsätzen über das Erleben individueller Privatsphäre zusammenfassen. Betrachtet man jeden einzelnen dieser fünf Grundsätze für sich, so bekommt man ein tieferes Verständnis für das menschliche Bedürfnis nach Privatsphäre."

Nachdem die Ergebnisse aus akademischen Studien mit ihren eigenen primären Untersuchungsresultaten abgeglichen wurden, gelang es den Forschern von Steelcase, folgende fünf verschiedene Arten des Erlebens von Privatsphäre zu definieren:

1. Strategische Anonymität: Unerkannt bleiben / “unsichtbar” sein

Die Möglichkeit anonym zu bleiben ist ein wichtiger Aspekt, wenn es um das Ungestörtsein geht. Damit entzieht man sich den durch normale Sozialkontrolle auftretenden Zwängen. Indem man unerkannt bleibt, vermeidet man Unterbrechungen und experimentiert mit veränderten Handlungsweisen. Das Wichtigste dabei ist jedoch die strategische Herangehensweise — jede(r) Einzelne bestimmt, wann und warum er/sie sich anonymisiert. Zum Beispiel: Wenn Mitarbeiter ein Café aufsuchen, um konzentriert an etwas zu arbeiten, so tun sie dies häufig, um den sozialen Ablenkungen am Arbeitsplatz zu entgehen. Das sanfte Gemurmel von Fremden kann in diesem Fall genau der richtige Stimulus sein, der das Denken anregt, ohne die Aufmerksamkeit abzulenken.

Beispiele:

- Arbeiten in einem Café oder an einem Platz, an dem man unerkannt bleibt
- Teilnahme an Online-Diskussionen unter einem Pseudonym

2. Selektive Exposition: Bestimmen, was andere sehen

Unsere Gedanken und Gefühle sowie alle persönlichen Informationen und unsere Eigenarten werden nur dann preisgegeben, wenn wir dies zulassen. Oft werden nur bestimmte Informationen an ausgewählte Menschen weitergegeben, während andere Informationen nicht für diesen Kreis bestimmt sind. Die Identitätskonstruktion ist ein bekannter sozialwissenschaftlicher Begriff und beschreibt die Tatsache, dass Menschen sich je nach ihrem Gegenüber unterschiedlich präsentieren. Heutzutage werden persönliche Informationen über neue Kanäle weitergegeben und es stellt sich dabei die Frage, wie „sicher“ diese Preisgabe ist. Die Entscheidung darüber, welche Informationen mitgeteilt werden, beinhaltet das Abwägen von Vorteilen und Risiken. Diese Entscheidung gestaltet sich für jeden Einzelnen unterschiedlich. Die Entscheidung wird durch den kulturellen Hintergrund, das Geschlecht sowie die eigene Persönlichkeit mittels implizierter Ge- und Verbote beeinflusst. Bestimmte Verhaltensweisen mögen in bestimmten Kulturkreisen durchaus üblich sein, wie zum Beispiel in China ein Nickerchen am Arbeitsplatz oder in Frankreich ein entspanntes Glas Wein während der Mittagspause, in anderen Teilen der Welt sind diese jedoch völlig verpönt.

Beispiele:

- Telefonanruf anstelle einer Videokonferenz
- Wahl der persönlichen Gegenstände, die am Arbeitsplatz gezeigt werden

3. Umgang mit Vertraulichkeit: Vertrauliche Mitteilungen

Bei Privatsphäre geht es nicht nur um das Alleinsein. Wir suchen auch nach ungestörten Momenten mit anderen. Zum Beispiel, wenn wir persönliche Informationen oder Gefühle mit einer anderen Person teilen möchten. Dabei spielt das Maß an Vertrauen eine große Rolle. Man setzt voraus, dass dem Gegenüber bewusst ist, dass die mitgeteilte Information nicht für die Allgemeinheit bestimmt ist. Es gibt viele Beispiele im täglichen Berufsleben, bei denen sich kleine Gruppen, von zwei oder drei Leuten, beraten möchten. Allerdings ist es in den modernen, zumeist offen gestalteten Büroumgebungen oft recht schwierig, einen geeigneten Platz dafür zu finden, ohne im Vorfeld einen Raum gebucht zu haben. Entgangene Chancen sind leider nur zu häufig die Folge.

Beispiele:

- Ein Gespräch unter Kollegen über eine persönliche Situation
- Ein Leistungsbeurteilungsgespräch mit dem Vorgesetzten

4. Bewusstes Abschirmen: Selbstschutz

Bei persönlicher Sicherheit geht es nicht nur um den Schutz vor körperlichen Schäden. Es gibt auch eine starke psychologische Komponente. Das Gefühl von einem Eingriff in die Privatsphäre, von dem Menschen häufig nach einem Einbruch berichten, weist auf einen engen Zusammenhang zwischen persönlichem Territorium und Selbstempfinden hin. Wir ergreifen aktive Maßnahmen, um uns vor derartigen Übergriffen zu schützen. Wenn auch weniger traumatisch als beim Diebstahl des persönlichen Hab und Guts erleben Menschen ähnliche Gefühle, wenn es um das Eindringen in den persönlichen Bereich am Arbeitsplatz geht und sie versuchen, sich auch dort vor Außenreizen und neugierigen Blicken anderer zu schützen. Selbstschutz beinhaltet in diesem Zusammenhang auch, sich einen Standpunkt zu erarbeiten, der sich dem Einfluss von Gruppendenken entzieht. Beispielsweise, wenn eine Gruppe sich zur gemeinsamen Erarbeitung von Ergebnissen trifft und der Einzelne starke überzeugende Argumente zum aktuellen Thema einbringen kann.

Beispiele:

- Das Tragen von Kopfhörern, um Ablenkungen auditiver Art auszuschließen
- Mit dem Rücken zur Wand sitzen
- Den PC-Bildschirm wegdrehen

5. Gezieltes Alleinsein: Sich bewusst von anderen absondern

Isolation ist eine subjektive Gemütsverfassung. Man kann sich innerhalb einer Gruppe alleine fühlen, obwohl man von anderen Personen umgeben ist. Bewusstes Alleinsein ist dagegen physischer Natur: Man kann sich vorsätzlich von einer Gruppe absondern, um konzentriert zu arbeiten, sich eine kurze Ruhepause zu gönnen, seinen Gefühlen freien Lauf zu lassen oder persönlichen Dingen nachzugehen. Für Menschen aus individualistischen Kulturkreisen, wie zum Beispiel den USA, ist solch ein Alleinsein nahezu etwas Selbstverständliches. Doch selbst in kollektivistischen Kulturen, wie etwa China, ist das Alleinsein manchmal ein elementares Bedürfnis.

Beispiele:

- Eine Enklave für sich finden
- Nach draußen gehen
- In der hintersten Ecke eines großen Raumes sitzen

DAS PRIVATSPHÄRENPARADIGMA

Den Forschern wurde bei der Zusammenfassung ihrer Ergebnisse klar, dass es unterschiedlichster Räume innerhalb des Unternehmens bedarf, wenn man dem Bedürfnis der Mitarbeiter nach Privatsphäre gerecht werden will.

„Wenn man an Privatsphäre denkt, so fallen einem unweigerlich Einzelbüros ein. Dieses Paradigma hat sich in dem allgemeinen Arbeitsplatzdesign verankert“, erklärt Flynn. „Unsere Untersuchungen bestätigten, dass Menschen aus den verschiedensten Gründen und zu unterschiedlichsten Zeiten nach Privatheit suchen. Manchmal bedeutet das, sich einen Platz zu suchen, um sich in Ruhe eine Stunde lang zu konzentrieren, es kann aber auch nur eine Verschnaufpause von 20 Minuten sein, um zwischen zwei nervenaufreibenden Besprechungen wieder einen klaren Kopf zu bekommen und sich zu sortieren. Wir haben die Chance, private Räume innerhalb des gesamten Arbeitsumfeldes neu zu gestalten, um persönliche und individuelle Räume zu schaffen, die bei Bedarf von allen genutzt werden können. Für das persönliche Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ist es enorm wichtig, dass Beschäftigte eine Wahl und einen gewissen Grad an Kontrolle hinsichtlich der Privatsphäre am Arbeitsplatz haben.“

„Privatsphäre beudetet nicht immer nur vier Wände und eine Tür“, erklärt Redman. „Man kann auch mit zwei Wänden oder sogar völlig offenen Räumen für Privatsphäre sorgen. Das hängt einfach davon ab, welche Form der Privatsphäre gerade nötig ist.“

„Was bisher bei der Forcierung von Zusammenarbeit übersehen wurde, ist der Stellenwert persönlicher Zeitgestaltung.“

DONNA FLYNN

Häufig fühlt man sich sogar in nicht geschlossenen und informellen Umgebungen, die eindeutig den menschlichen Bedürfnissen gerecht werden, geschützter als in unpersönlichen oder rein zweckmäßigen Räumen. Einfache Möbelstücke, wie zum Beispiel Sitzgruppen mit tiefem Lounge-Charakter, vermitteln den Menschen das Gefühl, sich in einem nahezu privaten Kokon zu befinden.

Für die meisten Angestellten zieht sich der Bedarf nach Privatsphäre in einer Wellenlinie durch den Arbeitstag. Die zu erledigenden Aufgaben variieren zwischen intensiver Zusammenarbeit mit anderen, einfachen, aber individuellen Arbeiten, wie z.B. das Beantworten und Schreiben von E-Mails oder Aufgaben, die hochkonzentriert erledigt werden müssen, wie das Analysieren von Daten oder das Ausarbeiten neuer Ideen und Konzepte. Mihály Csíkszentmihályi, eine bekannte Koryphäe in Psychologenkreisen, ist der Meinung, dass Menschen bei komplexen Herausforderungen in eine Art Tätigkeitsrausch geraten, um einen Bewusstseinszustand zu erreichen, den Csíkszentmihályi als „Flow“ bezeichnet. Natürlich kann Privatsphäre allein keinen Flow-Effekt garantieren, aber der Mangel an Privatsphäre kann den Eintritt dieses Effekts verhindern.

„So sehr Menschen nach persönlichen Einzelerfolgen streben, so sehr sehnen sie sich auch nach Zusammenarbeit und Gemeinschaft. Ständig alleine zu arbeiten, hat genauso viele negative Auswirkungen auf das Leistungsvermögen wie eine permanente Teamarbeit und führt überdies zu ähnlichen gesundheitlichen Risiken wie das Rauchen”, erläutert David Rock.

Soziale Interaktion ist eine großartige Sache für unser Gehirn …“, erklärt er. „Unser Gehirn schätzt die Interaktion mit anderen Menschen und es ist ein wichtiger Teil, um uns am Leben zu halten.”

„Weil unsere Gehirne zutiefst sozial veranlagt sind, können wir gar nicht anders als aufzusehen, wenn jemand an unserem Tisch vorbeigeht“, fügt er hinzu. „Es ist einfach eine reflexartige Reaktion. Und es spielt dabei keine Rolle, ob jemand an Ihrem Tisch vorbeigeht oder Ihnen eine E-Mail sendet, diese Ablenkungen sind zu stark, als dass Sie sie ignorieren könnten. Deshalb müssen wir Zeit und Raum schaffen, um solche Dinge auszuschalten und in Ruhe nachdenken zu können … Wenn wir über reine Zusammenarbeit sprechen, so gehen wir eigentlich davon aus, dass Kollegen zusammenkommen und gemeinsam sichtbare Ergebnisse erarbeiten, aber sich auch jederzeit zurückziehen können, um in Ruhe für sich zu arbeiten und sich anschließend erneut zusammensetzen. Das bedeutet, es geht um die Möglichkeit, nachzudenken, sich zu besprechen, nachzudenken und nochmals die Ergebnisse gemeinsam zu erörtern.“

Das menschliche Bedürfnis nach Privatsphäre und Gemeinsamkeit entspricht dem chinesischen Yin und Yang-Prinzip, im Wesentlichen unterschiedlich und dennoch sich komplementär ergänzend, was bedeutet, dass es den optimalen Arbeitsplatz nicht gibt.

„Was bisher bei der Forcierung von Zusammenarbeit übersehen wurde, ist der Stellenwert persönlicher Zeitgestaltung als Beitrag zur Zusammenarbeit“, erklärt Flynn. „Der Nutzen gemeinschaftlicher Arbeit verschwindet deshalb nicht einfach. Unsere Untersuchungen ergaben, dass bei der Lösung von Problemen das Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Meinungen zu qualitativ hochwertigeren Problemlösungen führt. Dennoch sollte uns bewusst sein, dass das Zusammenarbeiten über 8 bis 10 Stunden pro Tag zu Burnout-Symptomen führt. Um Mitarbeiter entsprechend zu unterstützen, muss es eine Möglichkeit geben, zwischen individueller Zeit und gemeinsamer Zeit zu wechseln, d.h. es muss ein Rhythmus geschaffen werden, der es erlaubt, gemeinsam über Projekte nachzudenken und Ideen zu entwickeln, der es aber auch ermöglicht, sich zurückzuziehen und diese Ideen in Ruhe zu durchdenken. Dies ist ein äußerst wichtiger, elementarer menschlicher Rhythmus.“

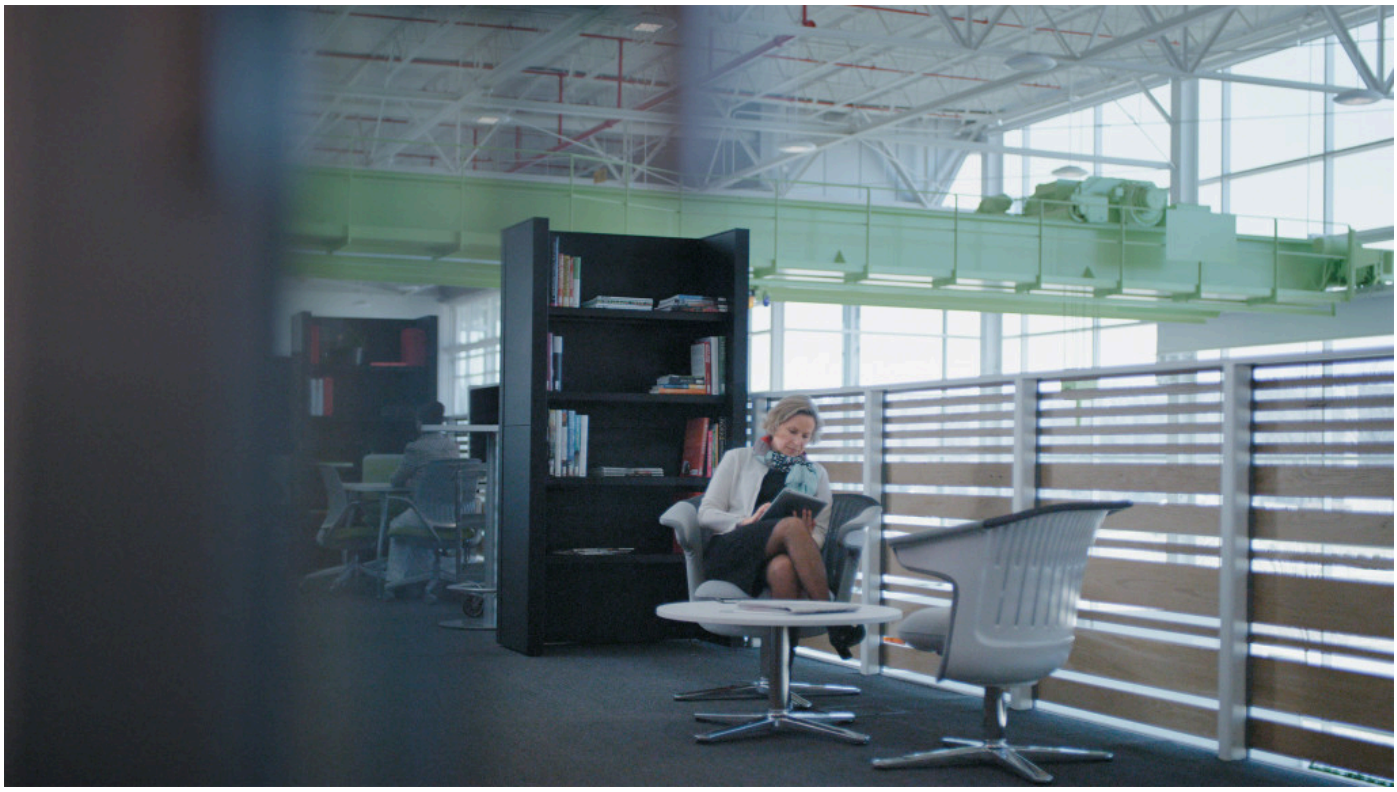
„Wir müssen eine Balance zwischen diesen beiden Polen herstellen“, führt sie weiter aus. „Die Zukunft liegt wirklich in dieser Form der Ausgewogenheit, denn Menschen werden weiterhin mobil und flexibel arbeiten, sie müssen sich weiterhin mit neuen Technologien auseinandersetzen und all das sorgt für noch mehr individuelle Entscheidungen innerhalb der Arbeitsumgebung.“

„Um Mitarbeiter entsprechend zu unterstützen, muss es eine Möglichkeit geben, zwischen individueller Zeit und gemeinsamer Zeit zu wechseln, d.h. es muss ein Rhythmus geschaffen werden, der es erlaubt, gemeinsam über Projekte nachzudenken und Ideen zu entwickeln, der es aber auch ermöglicht, sich zurückzuziehen und diese Ideen in Ruhe zu durchdenken.”

DONNA FLYNN

AUFBAU EINES NEUEN RAUMSYSTEMS

Die große Herausforderung, die sich in modernen Unternehmen stellt, ist das Verständnis für die Bedürfnisse des Einzelnen hinsichtlich seines Arbeitsplatzes. Wir sind ständig virtuell oder real mit Menschen und Informationen verbunden. Deshalb ist es wichtiger denn je, dass wir das gemeinschaftliche Arbeiten in einen breiteren Kontext stellen. Gleichzeitig erfordert diese Intensität auch mehr Raum für private Rückzugsmöglichkeiten.



„Der Mensch ist prinzipiell ein soziales Wesen. Wir werden nicht gerne ausgegrenzt. Sobald wir uns in einer Gruppe befinden, wird unsere Meinung durch unseren Verstand beeinflusst und wir neigen dazu, anderen eher zuzustimmen. Darin liegt die Gefahr permanenter Zusammenarbeit. Daher ist es umso wichtiger, dafür zu sorgen, dass Menschen mehr Rückzugsmöglichkeiten haben, um eigene Ideen zu entwickeln und diese in der Gruppe einzubringen."

MELANIE REDMAN

Die richtige Balance zwischen Privatsphäre und Zusammenarbeit ist der Schlüssel, um jedem Einzelnen im Hinblick auf seine Umgebung Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten einzuräumen.

Durch eine monotone Arbeitsumgebung wird die richtige Balance zwischen Zusammenarbeit und Privatsphäre nicht erreicht. Wenn Mitarbeiter allerdings aus einer Reihe von Räumen wählen können, wie bei einem Raumsystem aus zusammenhängenden Zonen und Umgebungen, die ihren physischen, kognitiven und emotionalen Bedürfnissen gerecht werden, können sie Inspiration und Energie aus der Zusammenarbeit mit anderen schöpfen und haben aber auch die Möglichkeit, Rückzugsmöglichkeiten zu nutzen, um zur Ruhe zu kommen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist es, den Angestellten eine Vielzahl an Arbeitsplatzkonfigurationen zu bieten, die sowohl eine entspannte und erholsame Sitzhaltung als auch Sitzpositionen für die unterschiedlichsten Arbeitsweisen bieten und natürlich die entsprechende Bewegungsfreiheit während des Arbeitsalltags gewährleisten.

Die Ergebnisse aus den Studien legen nahe, dass eine erfüllende Aufgabe sich durch die Möglichkeiten und Prozesse definiert, die es Menschen ermöglichen, ihr Bestes zu geben, indem sie sowohl individuell als auch durch die Zusammenarbeit mit anderen agieren können. Weltweit wächst das Bewusstsein dafür, dass Privatsphäre am Arbeitsplatz nicht nur als Statussymbol oder Belohnung ausgesuchter Mitarbeiter betrachtet werden darf, indem man Einzelbüros an einige wenige verteilt. Stattdessen müssen private Räume für alle Mitarbeiter des Unternehmens geschaffen werden, in allen Ländern, für alle Funktionen und alle Hierarchieebenen. Der unternehmerische Vorteil liegt dabei auf der Hand: höhere Motivation, engere Zusammenarbeit, mehr Produktivität, verbessertes Wohlbefinden der Belegschaft und letztendlich ein Tempo und Ausmaß an Innovation, das heutigen Unternehmenserfolgen den entscheidenden Schritt nach vorne ermöglicht.

DER LÖSUNGSANSATZ FÜR MEHR PRIVATSPHÄRE

Optimieren Sie Ihre Unternehmensräume und bieten Sie Ihren Mitarbeitern mehr Selbstbestimmung und Auswahlmöglichkeiten

Obwohl Privatsphäre ein allgemeines Bedürfnis am Arbeitsplatz ist, so sind nach Meinung der Steelcase Advanced Application Forscher persönliche Präferenzen, räumliche Gegebenheiten und kulturelle Vorgaben wichtige Faktoren bei der Gestaltung von Rückzugsmöglichkeiten.

Unterschiedliche Umgebungsbedingungen gewährleisten, dass die Nutzer sich, je nach Aufgabe, Stimmung und eigener Persönlichkeit, den für sie besten Platz aussuchen können, der ihren persönlichen Vorstellungen hinsichtlich Privatheit entspricht. Eine weitere Überlegung im Rahmen von Raumsystemen am Arbeitsplatz ist der Kontext, in dem private Rückzugsräume zu sehen sind. Ein und derselbe Raumtyp verschafft unter Umständen völlig unterschiedliche Erfahrungen, abhängig von der direkt angrenzenden Umgebung, dem Standort und dem Grad der Außenreize, von denen man umgeben ist. Der Kontext ist ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht, welche Art von Randbedingungen am erfolgreichsten an einem bestimmten Ort sind und wie oft dieser Platz frequentiert wird. Kulturelle Werte und Empfindungen, sowohl aus geografischer als auch organisatorischer Sicht, müssen bei der Gestaltung ermöglicht und berücksichtigt werden.

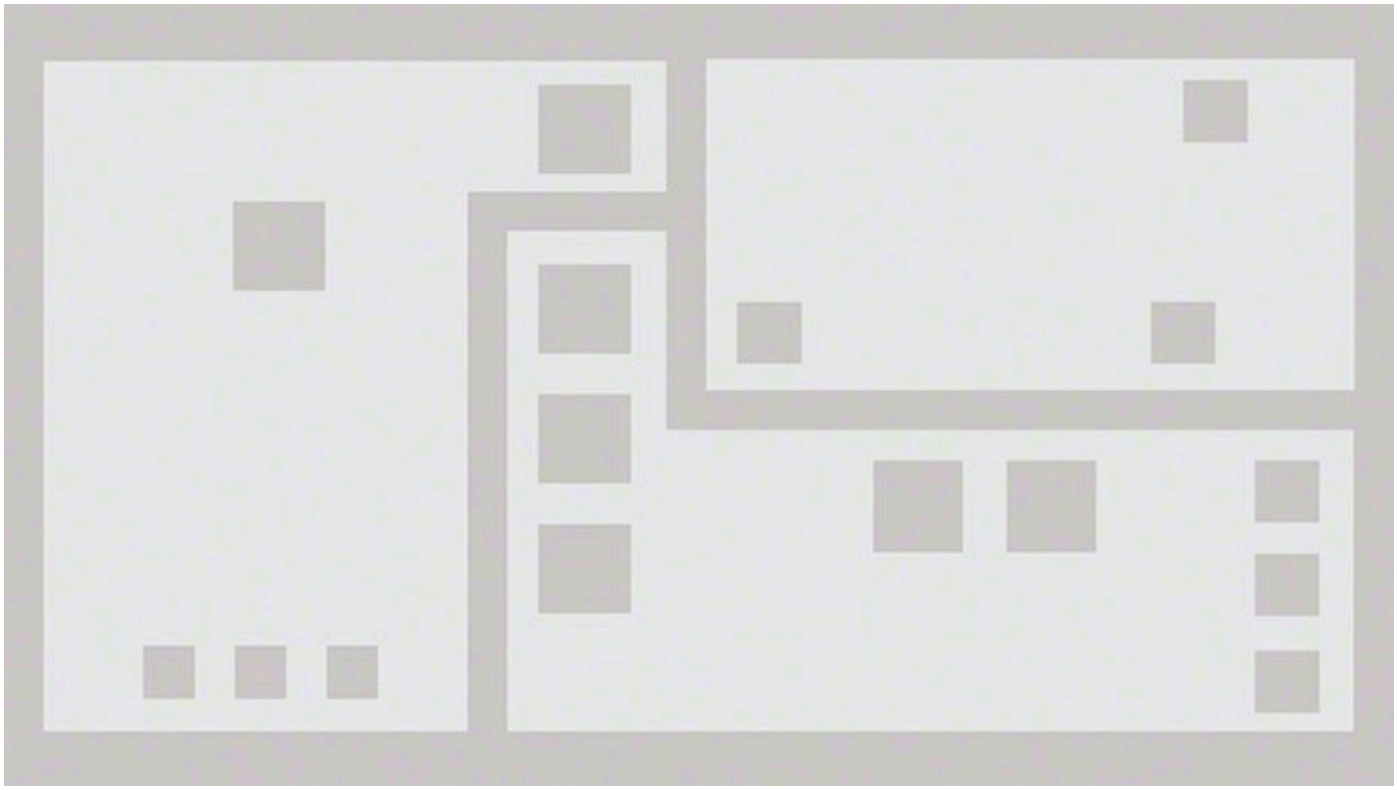
Es ist zu beachten, dass die Übergänge zu den Räumen, die eine Rückzugsmöglichkeit ermöglichen, sowohl offen als auch abgeschirmt oder abgeschlossen sein können und dass Privatsphäre sich durch ein „Ich“-, „Wir“- oder ein „Ich-zusammen-mit“-Erlebnis auszeichnet. Neben den persönlichen Rückzugsorten gehören Räume für private Unterhaltungen oder für Arbeiten, die einen hohen Grad an Konzentration erfordern, zu den wichtigen Elementen bei der Gestaltung von Privatsphäre am Arbeitsplatz. Um die breite Palette an Bedürfnissen nach Privatheit abzurunden, sind Zweierarbeitsplätze oder Räume für kleine Gruppen sowie auch für einzelne Mitarbeiter notwendig. Gerade bei strengen organisatorischen Vorgaben sollte bei der Planung berücksichtigt werden, dass persönliche Privatsphäre auch durch vorgesehene „gemeinsame“ Räume geschaffen werden kann.

Planungsmodelle

Aufgrund unserer Studie konnten wir mehrere unterschiedliche Planungsansätze erkennen, die eine Lösung für das Thema Privatsphäre innerhalb eines Grundrisskonzeptes bieten. Die besten Möglichkeiten eines Unternehmens hängen von seiner Unternehmenskultur, der Strategie zur Mitarbeitermobilität, internen Prozessen und Regelungen sowie den vorhandenen Immobilien ab.

Dezentrales Modell

Inseln für Privatsphäre, die in der gesamten Arbeitsumgebung eingebettet sind, bieten Rückzugsmöglichkeiten, die bei Bedarf einfach aufgesucht werden können und gewährleisten so, dass die Mitarbeiter schnell zwischen den unterschiedlichen Arbeitsmodi wechseln können und ihnen dafür entsprechende „Fluchtorte“ zur Verfügung stehen. Die Nähe zu den Verbindungswegen spielt bei diesem Ansatz eine wichtige Rolle.



Zonen-Modell
Eine separate Zone dient als zentraler privater Mittelpunkt, so wie der ruhige Bereich in einer Bibliothek. Dieses Design unterstützt geplante, länger andauernde Momente der Privatsphäre mit einem entsprechenden Raumportfolio. Neben der Vielzahl der Standorte hängt der Erfolg solcher Ruhezonen natürlich auch von dem gebührenden Respekt gegenüber der Privatsphäre im Allgemeinen bzw. dem diesbezüglichen Engagement des Unternehmens ab.

Eine Kombination aus dezentralem Modell sowie Zonen-Modell bietet die besten Voraussetzungen für beide Ansätze: bequemer Zugang zur gewünschten Privatsphäre bei Bedarf sowie die Möglichkeit, seinen Rückzug im Voraus zu planen, sofern dies erforderlich ist.

BEREICHE FÜR KONZENTRIERTE EINZELARBEIT

Diese Bereiche schaffen Raum, in dem Mitarbeiter sich voll und ganz auf zu erledigende Aufgaben fokussieren, den Geräuschpegel des offenen Arbeitsbereichs hinter sich lassen und sich konzentriert der Aufgabenstellung widmen können. Der gemeinsam genutzte Raum innerhalb einer integrierten Zone steht auf Abruf zur Verfügung oder lässt sich im Voraus buchen, egal ob für einen kurzen oder längeren Zeitraum. Raumtransparenz, Temperatur, Beleuchtung und Beschallung kann jeder Nutzer individuell steuern.

- **Raumgrenzen:** Abgeschlossen
- **From von Privatsphäre:** Hochkonzentrierte Einzelarbeit, Regeneration
- **Körperhaltungen:** Sitzen / Stehen
- **Richtlinien für Privatsphäre:** Gezieltes Abschirmen, bewusstes Alleinsein
- **Abgebildete Produkte:** c:scape Stauraum, Gesture, Gesture Schalterstuhl, media:scape Kiosk

1.1 BEREICH FÜR PROJEKTARBEIT

Dieser gemeinsam genutzte Raum für die Arbeit in Zweiergruppen lässt sich schnell und unkompliziert umfunktionieren und dient dabei fokussierter Tätigkeiten bis hin zur Nutzung als informeller Lounge-Bereiche. Für kurze oder längere Zeiträume belegt, können Nutzer den Bereich für sich einnehmen und nach Wunsch gestalten, wobei sich technische Hilfsmittel zur gemeinsamen Nutzung spielend integrieren lassen.

Die Trennwände sorgen für eine räumliche Abgrenzung und halten Störungen fern, wodurch Austausch und Zusammenarbeit gefördert werden, während der Lounge-Bereich sich vor allem für informelle Zusammenarbeit anbietet. Trotz der Abschirmung, besteht dabei dennoch eine Verbindung zum offenen Teil der Büroräume.

- **Raumgrenzen:** Abgeschirmt
- **Form von Privatsphäre:** Hochkonzentrierte Einzelarbeit, Routinierte Einzelarbeit, Regeneration
- **Körperhaltungen:** Entspannung, konzentriertes Arbeiten
- **Richtlinien für Privatsphäre:** Umgang mit Vertraulichkeit, gezieltes Abschirmen
- **Abgebildete Produkte:** FrameOne, FlexBox, Gesture, 1+1 Worktools, B-Free Würfel und B-Free Barhocker, Free Stand

BEREICH FÜR VIDEOKONFERENZEN

Dieser Raum bietet ausreichend Privatsphäre für Videokonferenzen mit einzelnen Personen oder kleinen Arbeitsgruppen. Dabei ist er auf den individuellen Bedarf zugeschnitten und ermöglicht es dem Nutzer, direkt vom Arbeitsplatz aus an einem Meeting teilzunehmen. Diese Konfiguration ermöglicht es auf optimale Art und Weise ein bis zwei Personen für ein Meeting zu treffen oder es auch wieder zu verlassen und unterstützen so kurze Besprechungen in bedarfsorientierter Weise.

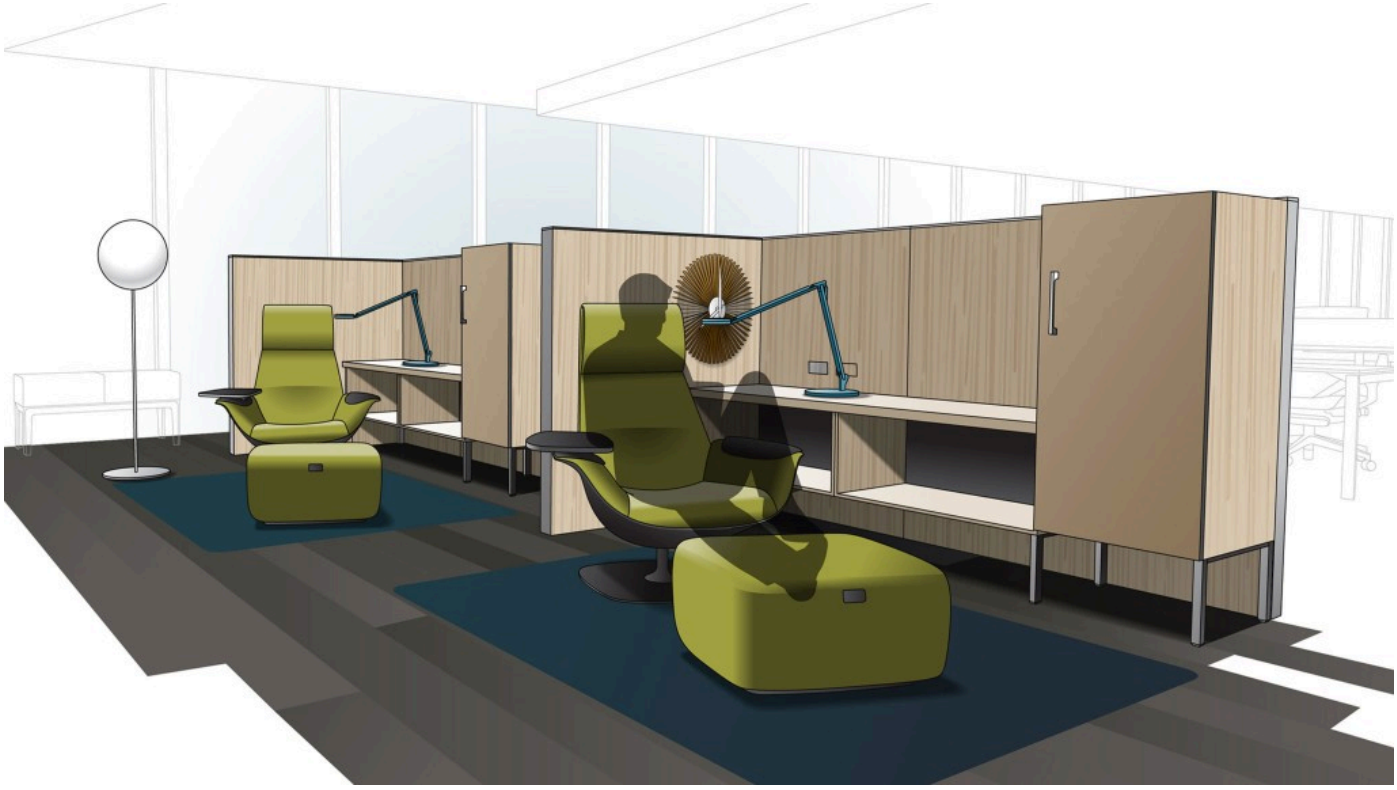
Dank media:scape lassen sich Informationen schnell und einfach teilen und die integrierten Stromanschlüsse versorgen die mobilen Geräte stets mit ausreichend Energie. Die Arbeitsoberfläche bietet dem Nutzer Platz für Arbeitsunterlagen und eine zweite Oberfläche sorgt für ausreichend Ablagemöglichkeiten von persönlichen Gegenständen. Für längere, spontane Besprechungen steht ein Hocker zur Verfügung. Die Beleuchtung kann als Signalleuchte eingesetzt werden.

- **Raumgrenzen:** Abgeschlossen
- **Form von Privatsphäre:** Hochkonzentrierte Einzelarbeit
- **Körperhaltungen:** Sitzen / Stehen
- **Richtlinien für Privatsphäre:** Selektive Exposition, gezieltes Abschirmen
- **Abgebildete Produkte:** media:scape Kiosk, B-Free, Free Stand, Massaud Lounge

PERSÖNLICHE RÜCKZUGSBEREICHE

Ein Bereich, der es möglich macht abzutauchen, ohne den Raum zu verlassen und dabei die Konzentration und Kreativität des Einzelnen optimal unterstützt. Abgeschirmt vom Geräuschpegel im Büro kann sich der Nutzer eine kurze Atempause gönnen, sich entspannen oder konzentrieren, oder einfach nur seinen Gedanken freien Lauf lassen. Er entscheidet selbst, ob er gesehen werden möchte oder nicht, er hat Zugang zu Kollegen und die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Er kann seine eigenen technischen Hilfsmittel verwenden oder sich einfach kurz ausklinken.

Die Trennwände dienen als optische Abgrenzung zu den benachbarten Arbeitsbereichen, der Stuhl ermöglicht eine entspannte Haltung, ist drehbar und bietet zusätzliche Ablagefläche zur Aufbewahrung persönlicher Gegenstände. Die Beleuchtung lässt sich aufgabengezielt steuern und die Garderobe bietet Platz für Jacken und Mäntel.



- **Raumgrenzen:** Abgeschirmt
- **Form von Privatsphäre:** Routinierte Einzelarbeit, Regeneration
- **Körperhaltungen:** Entspannung
- **Richtlinien für Privatsphäre:** Gezieltes Abschirmen, bewusstes Alleinsein
- **Abgebildete Produkte:** B-Free Paravent, Massaud Lounge & Ottomane, c:scape Stauraum, Dash Leuchte

ABGESCHIRMTER BESPRECHUNGSBEREICH

Entschwinden, ohne den Raum physisch zu verlassen. Dieser Raum lässt sich wunderbar für kurze Zwischenbesprechungen nutzen. Häufig ist ein von der Umgebung abgeschirmter Raum unbedingt erforderlich, um das entsprechende Vertrauen zu schaffen und Beziehungen aufzubauen.

- **Raumgrenzen:** Abgeschirmt
- **Form von Privatsphäre:** Routinierte Einzelarbeit
- **Körperhaltungen:** Entspannung
- **Richtlinien für Privatsphäre:** Umgang mit Vertraulichkeit, gezieltes Abschirmen
- **Abgebildete Produkte:** media:scape Lounge, Lagunitas-Tisch

CONNECT HUB

Der optimale Raum für den Austausch von Informationen und persönliche Gespräche. Mit bequemem Zugang über die Besprechungsbereiche, Gemeinschaftsräume und offenen Arbeitsbereiche unterstützt die Verbindungszentrale Unternehmen bei der Umsetzung der Strategie der optimalen Raumnutzung. Die Beleuchtung, Beschallung, Raumtransparenz und der Informationsaustausch innerhalb des Raumes können von dem Nutzer selbst gesteuert werden. Der Raum ist für eine relativ kurze Nutzungsdauer von ca. 30 – 60 Minuten konzipiert.

- **Raumgrenzen:** Abgeschlossen
- **Form von Privatsphäre:** Hochkonzentrierte Einzelarbeit, routinierte Einzelarbeit
- **Körperhaltungen:** Entspannung, konzentriertes Arbeiten
- **Richtlinien für Privatsphäre:** Umgang mit Vertraulichkeit, gezieltes Abschirmen
- **Abgebildete Produkte:** Millbrae Sofa, c:scape Stauraum, B-Free Stehtisch & Barhocker

PRIVATBEREICH 1

Als privater Mittelpunkt mit viel Ruhe und der Atmosphäre einer Bibliothek, bietet dieser Bereich mit ausreichend Privatsphäre für den Einzelnen. Die Umgebung ermöglicht es dem Nutzer, sich genau den Platz auszusuchen, der seinen Bedürfnissen entspricht und bietet eine Vielzahl unterschiedlicher abgeschlossener Räume und verschiedene Möglichkeiten zur Unterstützung der Körperhaltung und der Ergonomie sowie unterschiedliche Blickachsen und Orientierungen.

- **Offen:** Lagunitas, B-Free Stehtisch, Gesture, Massaud Lounge & Ottomane, FlexBox, Dash Leuchte
- **Abgeschirmt:** SW-1 Lounge, Sebastopol Tisch, Free Stand, Dash Leuchte
- **Abgeschlossen:** Ology, c:scape Stauraum, B-Free Würfel & Barhocker, 1+1 LED-Leuchten

PRIVATBEREICH 2

Diese gesellige Atmosphäre sorgt für das entsprechende Maß an Energie, wobei der Grad der persönlichen Transparenz selbst ausgewählt werden kann. In unmittelbarer Nähe gelegen, dient dieser private Mittelpunkt seinen Nutzern als Zufluchtsort für individuelle Arbeitsaufgaben oder für persönliche Einzelgespräche.

- **Offen:** FrameOne Bench & cobi, Lagunitas, FlexBox, 1+1 Mobiler Caddy
- **Abgeschirmt:** Millbrae Sofa, Sebastopol Tisch, Hosu
- **Abgeschlossen:** B-Free Würfel, Bix Booth Tisch

PRIVATBEREICH 3

Durch ausreichende Rückzugsmöglichkeiten und individuelle Transparenz wird eine Balance zwischen Nutzern und Raum geschaffen.

- **Offen:** Share It, FrameOne, Gesture, Soto II, Dash Leuchte, Divisio, 1 + 1 Mobiler Caddy
- **Abgeschirmt:** media:scape Kiosk, Gesture
- **Abgeschlossen:** Lagunitas

Produkte