

Helge Barthelmes

WIE SIEHT DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT AUS?



Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Wo werden wir in den nächsten Jahren arbeiten? Im Büro? Im Home Office oder hybrid?

Gerne würde ich mit einer kleinen Geschichte beginnen: ... am 13.03.2020 hatte ich einen Vorstandstermin in Mannheim. Trotz gebuchter Bahnkarte hatte ich mich mit dem Auto auf dem Weg gemacht. Aufgrund der vielen Nachrichten zu dem Thema Covid-19, war mir schon ein wenig mulmig zumute. Aber ich war nicht panisch, wie viele andere um mich herum, die schon kistenweise Tomatensauce, Toilettenpapier und Nudeln im Keller gesichert haben. Corona kam immer näher und ‚man‘ bereitete sich vor!

Auf dem Rückweg war es dann so weit! Nach einigen Telefonaten mit der Tomatensaucen-Kellerfraktion, die mir mit fundiertem Wissen aus hochkarätigen Quellen sogenannte ‚Insider-Infos‘ mitteilten, hatten ‚Sie mich‘. Um 18:32 Stand ich in

Duisburg in meinem ‚Supermarkt‘ an der Kasse und hatten den Einkaufswagen voll mit den ‚Dingen‘, die noch verfügbar waren und mir überlebenswichtig erschienen.

Am 16.03 war die ‚Welt‘ war auf einmal geschlossen. Lock Down! Der Digitalisierungsturbo wurde gezündet. Die Home-Office Arbeitsplätze wurden eingerichtet, Zoom, Teams und Co. abonniert und die Arbeitswelten in den Unternehmen wurden weitestgehend zu ‚Friedhöfe der Schreibtische‘. So aus heutiger Sicht...

Gehen wir doch noch einmal einen Schritt zurück, wie war es denn ‚vor Corona‘ bezüglich des hybriden Arbeitens? Wie sah es mit der Nutzung von Homeoffice aus?

Eurostat hat 2019 ermittelt, dass 5 % der befragten Mitarbeitenden das Home Office nutzen, 7 % lediglich gelegentlich und 88 % gaben an, nie im Homeoffice zu arbeiten.

Gleichmaßen wurden in diesem Zeitraum Arbeitgeber von dem ifo Institut befragt, wie Sie zu dem Thema Homeoffice stehen. Und siehe da: ca. 40 % ermöglichen diese Option. Bleibt die Frage: Warum haben die Mitarbeitenden dieses so wenig genutzt.

Während der Pandemie Mitte 2020 hatte das ifo Institut die Frage gestellt, wo die aktuellen Arbeitsorte sind. 33 % sind weiterhin ins Büro gefahren, um zu arbeiten. 13 % nutzten das Homeoffice und 54 % waren pandemiebedingt im Homeoffice.

Auf die Frage an die gleiche Gruppe zur Haltung zu dem Thema des mobileren Arbeitens sprachen sich 51 % dafür aus, gerne weiterhin die Option des Homeoffice zu nutzen. 36 % freuten sich wieder die Kollegen im Büro zu treffen und dort zu arbeiten und 13 % der Befragten, kehrten zurück aus Pflichtgefühl und um vielleicht auch wieder besser arbeiten zu können.

Viele Unternehmen stellen sich aktuell die gleichen Fragen in Bezug auf die Zukunft:

- Wieviel Büro braucht es noch?
Und wie sieht das in Zukunft aus?
- Wie stellen wir ein Gleichgewicht zwischen Homeoffice und dem Arbeiten im Büro her?
- Welche Auswirkungen hat das auf die Kultur?
Mit Welcher Ratio Arbeitsplatz / Mitarbeitenden sollen wir rechnen?
- Wie bekomme ich die Arbeitskräfte zurück ins Büro? Wie stelle ich einen Sog her?
- Wie gehen wir mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf das Homeoffice um?

Mit Blick auf die Produktivität in der Zeit des Lock-downs und mit dem neuen digitalen Möglichkeitssinn: Wir verändern sich unsere ‚Arbeitsweisen‘ und die Rollen im Unternehmen?

Wie wird die Unternehmung zur Identifikations- und Kulturtankstelle?

Fakt ist: Wir können zwar zuhause arbeiten und uns digital treffen. Sicher gibt es hier in Bezug auf den Raum und der Ausstattung, die zur Verfügung stehen, eklatante Unterschiede. Dennoch vermissen wir die Menschen, die Kontakte und die gemeinsamen Erfolge.

Der Mensch möchte Teil einer Gemeinschaft sein! Gemeinsam arbeiten, lernen, Erfahrungen sammeln, Erfolge feiern...

Gleichmaßen hat der Mensch die Sehnsucht nach der kooperativen Zusammenarbeit und dem gemeinsamen Schöpfungsprozess.

Jeder kennt das doch: Sobald wir die normalen Pfade verlassen, neuen Menschen begegnen, andere Denkweisen aufnehmen, erhalten wir Impulse, die häufig etwas mit uns machen. Entweder fühlen wir uns bestätigt in unserem Denken, oder wir bekommen die Chance, einen wertvollen Perspektivwechsel durchzuführen.

Auf der anderen Seite haben wir aber auch gelernt, an anderen Orten produktiv arbeiten zu können. Warum soll man denn morgens von Duisburg nach Köln fahren bzw. in Autos ‚stauen‘, um eine Datei in einem PC zu bearbeiten. Wir haben erkannt, dass wertvolle Lebenszeit verloren geht. Von dem Kosten und der Umwelt ganz zu schweigen.

Gleichmaßen haben einige auch die schwierige Abgrenzung von Beruf und Familie wahrgenommen. Denn nicht jeder hat die nötigen Rahmenbedingungen eines perfekten Homeoffice.

Und nun? Büro/Home Office/hybrid?

Auf diese Frage gibt es keine allgemeingültige Antwort. Die Unternehmen sollten sich zunächst sehr intensiv mit Ihren Arbeitsweisen, dem Workflow und Rollen der Mitarbeitenden auseinandersetzen! Heute und Morgen!

In Zukunft wird es neben dem Office und dem Homeoffice noch eine weitere Dimension geben: Die 3. Orte. Das sind Co-Working-Space (auch innerhalb der Unternehmung), Corporate Spaces, Hotel-Lobbys, öffentlich ertüchtigte Bereiche z.B. in Parks, Gastronomie, befreundete Unternehmen, die sich für Partner öffnen etc..

Das Ziel muss es sein, den Dreiklang aus Office, Home Office und Open Office (3. Ort) für sein Unternehmen zu finden. Für welche Mitarbeiter-Rollen macht es Sinn welche Optionen zu ‚kreieren‘? Neben dem Blick auf die sehr wichtige Produktivität, gilt es ebenso das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht aus den Augen zu verlieren.

Gerade in Bezug auf die immer schwieriger werdende Abgrenzung zwischen Beruf und Familie!



Aus der Auseinandersetzung mit der eigenen Work-Life-Balance ist die Aufgabenstellung entstanden, verantwortungsvoll mit dem Work-Life-Blending umzugehen. Also die Überlagerung von beruflichen wie privaten Aktivitäten, losgelöst von Zeit und Ort.

Zudem ist man sicher in der Lage, Mitarbeitende für z.B. eine Düsseldorfer Unternehmen, aus dem Schwarzwald zu rekrutieren. Aber wie wird die Identifikation sichergestellt? Wie werden die Mitarbeitenden über eine weite Entfernung gehalten?

Wir fassen für uns die Aufgabenstellung wie folgt zusammen:

Es gilt strategisch relevante Orte, die die Unternehmensvision spürbar machen, kulturprägend wirken und die Performance der Nutzer im Sinne der Profitabilität im hohen Maße unterstützen, zu schaffen.

Gemeinsam mit und für den Menschen, mit einem hohen innenarchitektonischen Anspruch.

Aber Vorsicht! Die Innenarchitektur darf kein Selbstzweck sein! Gute Innenarchitektur sollte das gewünschte Nutzungskonzept unterstützen, es aber nicht bedingen.

Die Erkenntnisse aus der intensiven Auseinandersetzung mit der Organisation, den Menschen, den Rollen, den Raum, der Kultur und den technischen Tools und dem daraus resultierenden notwendigen Nutzungskonzept, sind die Grundlage für die Planung der ‚Neuen Arbeitswelt‘ bzw. notwendigen Veränderungen der vorhandenen Arbeitswelt, der Transformation

Die ermittelten rollenbezogenen Ergebnisse in Bezug auf Schreibtische pro Mitarbeitende und die sich daraus ergebende Ratio, schafft Raum für Orte der Kommunikation, Konzentration, Kollaboration, sowie Orte für das Innovieren, Orte, die aufladen, kulturfördern sind und Identifikation stiften.

Es sollten also Orte / Ressourcen geschaffen werden, die für die Mitarbeitenden einen Sog auslösen. Das können besondere Räume/Orte für die Begegnung sein oder Orte, die eine besondere technische Ausstattung haben. Zudem gilt es Momente zu schaffen, die für die Mitarbeitenden eine Spannung haben und weitere gute Gründe sind ins Büro zu fahren.

Ein anderes Beispiel: Die Technologie der Sensorik hilft es den Mitarbeitenden, die im hohen Maßen mobil sind, einen guten Ort in der Unternehmung zu finden und zu buchen. Zusätzlich findet man über eine mögliche ‚Firmen-Social-Media-App‘ auch heraus, welche Kollegin, welcher Kollege zu welcher Zeit im Büro ist bzw. sein wird, um aktiv in den Austausch gehen zu können. Und die Kollegen, die aufgrund Ihrer Rolle in der Bürolandschaft fest verortet sind, sorgen dafür, dass die Arbeitswelt ‚lebendig‘ bleibt.

**Also! „Machen ist wie wollen, nur krasser.
Entdecke ‚Deine‘ Möglichkeiten“**



Kaufmann und „Konzeptionista“ Helge Barthelmes, 49, hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten seine Passion in den Bereichen New Work und agiles Arbeiten gefunden. Bis November 2020 war er als Geschäftsführer Vertrieb in einem Düsseldorfer Einrichtungshaus tätig und hat dort die Bereiche Planung und Vertrieb verantwortet.

Helge Barthelmes hat sein Unternehmen plan-up zum 01. Februar 2021 in Düsseldorf gegründet. Er ist Impulsgeber für New Work und Workplace Development Projekte und versteht sich als Networker mit Kontakten zu Industrie, Fachplanern sowie Meinungsbildern aus den Bereichen Forschung und Entwicklung. Privat lebt Helge Barthelmes in Duisburg.

hb@plan-up.co
www.plan-up.co