



Catella Research

DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT
Ergebnisse einer Umfrage zum Zusammenhang
zwischen Arbeiten und Büronutzung



Catella Profil

Catella ist ein führender Spezialist im Immobilieninvestment, Fondsmanagement und Banking mit Niederlassungen in zwölf europäischen Ländern. Die Gruppe generiert Umsätze von ca. EUR 200 Millionen und verwaltet Vermögen im Wert von EUR 16 Milliarden. Catella ist ein börsennotiertes Unternehmen an Nasdaq Stockholm im Mid-Cap-Segment. Mehr dazu auf www.catella.com.

Am deutschen Immobilienmarkt ist Catella seit 1990 an fünf Standorten mit aktuell rund 100 Mitarbeitern vertreten und wird durch Catella Property GmbH, Catella Project Management und Catella Real Estate AG repräsentiert. Wir bieten an den Standorten Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und München ein Spektrum von Dienstleistungen rund um die Immobilie, das Anleger während aller Phasen eines Investitionszyklus und Unternehmen bei individuellen Lösungen effizient beraten kann.

Inhalt



| | |
|---|----|
| Executive Summary | 2 |
| Motivation für die Untersuchung | 3 |
| Grundlagen: Arbeit 4.0 | 4 |
| Ergebnispräsentation | 9 |
| 1 Methodik | 9 |
| 2 Soziodemografische Merkmale | 9 |
| 3 Arbeit: Heute und Morgen | 10 |
| 4 Arbeitsort: Lage und Anreise | 13 |
| 5 Arbeitsplatz: Ist- und Sollzustand | 15 |
| 6 Optimale Ausgestaltung von Arbeitsort, -platz und Gebäude | 26 |
| Schlussfolgerungen und Ausblick | 27 |
| Kontakt | 28 |

Executive Summary

Um den Zusammenhang zwischen zukünftigem Arbeitsverständnis und dem Ort der Leistungserbringung zu ergründen, führte Catella im Januar 2017 die Umfrage „DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT Ergebnisse einer Umfrage zum Zusammenhang zwischen Arbeiten und Büronutzung“ durch. Zentrales Anliegen der Erhebung war es, Entscheidungsträgern der Immobilienwirtschaft eine Basis für strategische Entscheidungen bei zukünftigen Investitionen in Büroobjekte bzw. Flächenplanungen zu liefern. An dem hierfür erstellten Fragebogen nahmen insgesamt 189 bürotätige Personen der Immobilienbranche aus unterschiedlichen Altersgruppen teil, die in 32 Fragen zu ihren Präferenzen für Arbeitsort und Arbeitsplatz sowie ihrem Verständnis von Arbeit befragt wurden. Von den so erhaltenen 189 Antworten waren final 185 auswertbar (Rücklaufquote 23,0%), deren zentrale Aussagen im Folgenden in Kürze dargestellt werden.

Zentrale Motive für Arbeit sind über die Generationen hinweg generell stark deckungsgleich

- Das vorrangige und mit Abstand meistgenannte Motiv ist das soziale Zusammensein (81% der Teilnehmer), gefolgt von der pragmatischen Auffassung als Mittel zum Zweck (63% der Teilnehmer). Als Zwang empfinden Büroarbeit nur 10 %.
- Es lässt sich deutlich erkennen, dass die Panelgruppe Millennials eine striktere Trennung von Arbeit und Freizeit vornimmt. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen für diese Generation nicht zwingend, allerdings wird an die Arbeitszeit ein Vergnügungsanspruch gestellt

Millennials stellen höhere Ansprüche an Arbeit.

- Ob an Büroarbeitsplatz, -ort oder Bürogebäude: Im direkten Vergleich zu Gen Xers fordern Millennials mehr an Ausstattung, Kommunikationsmöglichkeiten und Funktionalität.

Wie sieht der Arbeitsplatz in fünf Jahren aus?

- Sensoren, die biometrische Daten aufzeichnen, könnten Arbeitsplätze stark individuell anpassbar machen. Dem wird heutzutage noch wenig

Bedeutung zugemessen. So würden nur rund 38% der Befragten biometrische Datenerfassungssysteme akzeptieren. Ausschlaggebender Grund hierfür sind Bedenken aus Datenschutzgründen.

Präferierter Ort der Arbeit ist und bleibt der Stadtkern bzw. CBD

- Die Mehrzahl der Teilnehmer würde im Schnitt 23 Minuten mehr Pendelzeit zum Arbeitsort in Kauf nehmen um von einem in jeder Hinsicht optimal ausgestatteten Ort aus arbeiten zu können.

Das Büro in seiner aktuellen physischen Funktion als Ort der Arbeit bleibt weiterhin Kern der Leistungserstellung, wenn auch unter veränderter, weniger intensiver zeitraumbezogener Nutzung

- Strikt dezentrale und informelle Arbeitsweisen werden über Generationen hinweg zugunsten von Einzel- und Kleinraumbüros zu großen Teilen abgelehnt.
- Die Forderung nach Arbeit im Home Office wird zwar noch stärker werden, das zentrale Büro aber nicht obsolet machen. So wollen über alle Altersschichten hinweg rund 70 % der Befragten dieses flexible Modell nutzen, davon aber 83 % nur ein- bis zweimal in der Woche.

Spezifisch auf Arbeitsinhalte zugeschnittene Flächen, zugänglich nach Bedarf, sind notwendig

- Aktuell vorherrschende Arbeitsplatzsituationen wirken sich negativ auf eine beachtliche Quote an Bürotätigen aus. So gaben 33 % der Gen Xers und 42 % der Millennials an, ihre Arbeitsplatzgestaltung gebe ihnen keine Gelegenheit zum konzentrierten Arbeiten.
- 25 % der Befragten sind weiterhin nicht mit den vorherrschenden Arbeitsplatzbedingungen zufrieden; die in diesem Kontext verbesserungswürdigsten Faktoren sind Lautstärke, Beleuchtung und Temperatur.
- 20 % der Teilnehmer gehen sogar so weit, ihren aktuellen Arbeitsplatz als körperlich und psychisch gesundheitsschädigend zu beschreiben.
- Anforderungen an den Arbeitsplatz ändern sich allerdings je nach Art der Arbeit mit Bürofokus immer dynamischer; die Erwartungen an Veränderungen scheinen dabei schneller vonstatten zu gehen, als die Umsetzung mittels neuer Bürokonzepte in Unternehmen operativ und ökonomisch zulässt.

Motivation für die Untersuchung

Liebe Leserinnen und Leser,

über lange Zeit herrschte eine klare Vorstellung von Büroarbeit: Fester Arbeitsort trifft auf festen Arbeitsplatz zu fester Arbeitszeit mit festen Pausenzeiten. Das war der klassische Alltag eines bzw. einer Bürobeschäftigten, unabhängig von der jeweiligen Büroform. Doch diese – rückblickend – starren Raum-Zeit-Strukturen brechen immer mehr auf. Ein gewandeltes Verständnis von Arbeit, deren Wertstiftung und die Verortung der Leistungserstellung spiegelt sich in neuen Arbeitszeitmodellen, neuen Bürokonzepten, neuen Büroimmobilien wieder und wird weitgehend geprägt durch eine stark zunehmend digitalisierte Arbeitswelt. Das statische Moment in dieser Gleichung, die Bürofläche, gerät dabei ins Spannungsfeld von temporärer Nutzung einerseits und traditionell langfristig zu entrichtenden Nutzungsentgelten und der daraus resultierenden Wertstabilität von Büroobjekten als Anlagevehikel andererseits. Wenn alles mobiler und digitalisierter wird und das Pay-per-Use-Konzept Einzug hält, welche Rolle nehmen dann künftig Büroflächen aus Sicht der Nutzer und Investoren ein? Wird das Arbeiten, so wie wir es jetzt kennen, noch langfristig, strukturiert und messbar auf Büroflächen stattfinden? Und vor allem: Was sagen die Betroffenen dazu? Welche Sichtweise nehmen die Arbeitnehmer ein, die sowohl in der analogen als auch in der digitalen Welt ihre Bürosozialisierung erfahren haben?

Um Antworten auf ebendiese Fragen zu erhalten, führte Catella im Januar 2017 die Umfrage „DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT Ergebnisse einer Umfrage zum Zusammenhang zwischen Arbeiten und Büronutzung“ unter Beschäftigten der Immobilienwirtschaft in Deutschland, Österreich und der Schweiz durch, deren zentrale Ergebnisse im Folgenden vorgestellt werden. Mit zum Teil überraschenden Resultaten, aber auch klaren Bekenntnissen der Teilnehmer. Sie nutzen die enormen Vorteile einer zunehmend effizienter digitalisierten Bürowelt schon jetzt, aber erteilen gleichzeitig eine klare Absage an die oftmals befürchtete „Entmaterialisierung“ der Bürotätigkeit. Einfacher formuliert: Die höchste Wertstiftung wird der Kommunikation zugesprochen, sie ist das zentrale Element einer räumlichen Verortung der Arbeitstätigkeit. Zwar kann man der Arbeit auch von zuhause, in der S-Bahn auf dem Weg zum Büro oder im Café um die Ecke bei Sonnenschein nachgehen, aber nur stunden- oder auch einmal tagelang, aber keinesfalls über einen längeren Zeitraum.

Die Aussage „Ich entscheide, wann ich arbeite“ ist eine überdeutliche Forderung nach Autonomie gerade der jüngeren Generation und stellt eine klare Absage gegenüber Modellen dar, welche Arbeitszeitfenster starr definieren. Stichwort hier: Server abschalten zwischen 20.00 und 6.00 Uhr. Eigenverantwortung, Optimierung, Sinnstiftung bis hin zu „Spaß bei der Arbeit“ sind Faktoren, die vermeintlich zum Wohle der Betroffenen gut gemeinte Prozesse zunehmend infrage stellen. Die Ergebnisse der Umfrage lassen fast die Vermutung zu,

dass es eine „unsichtbare Hand“ gibt, die das Zusammentreffen regelt. Kommunikation ist sozusagen das „Schmiermittel“ zwischen den Arbeitsabläufen. Soziale Kontakte, auf einer funktionalen Bürofläche an einem gut angebundenen Standort mit Infrastruktur im Umfeld oder im Gebäude: Dies identifizieren wir als ideale Welt für die Umsetzung der Arbeit 4.0. Sollte dies die DNA der nächsten Zukunft sein, wird ersichtlich, dass etliche Büroflächen in den kommenden Jahren einem massiven Strukturwandel unterliegen werden, mit allen positiven wie negativen Konsequenzen für Nutzungszeiträume, Nutzungsintensitäten und Nutzungsentgelten.

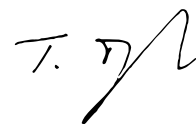
Um diese Aspekte einordnen zu können, werden zeitgemäße Auffassungen und Konzepte rund um das Thema Büroarbeit im Abschnitt „Arbeit 4.0“ komprimiert dargestellt.

Im weiteren Verlauf wünschen wir Ihnen viel Vergnügen beim Lesen der Studie!

Frankfurt, 7. März 2017



David Trisl



Dr. Thomas Beyerle

Grundlagen: Arbeit 4.0

Ein Blick auf die klassische Arbeitsroutine und menschlichen Gewohnheiten „im Büro“ lässt die Diagnose zu: Pausenzeiträume (Mittag), Kommunikationsverhalten (Kaffeemaschine) und die Verortung der Leistungserstellung (Schreibtisch) sind quer durch den deutschsprachigen Raum fast synchron entwickelt. Als traditionell lässt sich ebenso das gemeinhin vorherrschende immobilienwirtschaftliche Bild der klassischen Büroarbeit beschreiben. Umsäumt von Zellen- oder auch Großraumbüros schlängelt sich ein die Räume der Länge nach trennender Mittelgang durch die Etagen eines Büroturmes oder Büroriegels, über den werktätlich Angestellte zu festen Arbeitszeiten an den ihnen fix zugewiesenen Arbeitsplatz eilen. Spätestens an dieser Stelle wird klar: Diese Auffassung zur aktuellen

Beschaffenheit der Büroarbeit mag zwar noch in den Köpfen und in der Werbung verankert sein, mit zeitgemäßen Präferenzen hat sie jedoch immer weniger gemein.

Eine neue Generation von Nachfragern

Zunehmend wird von Arbeitnehmern Flexibilität zu Zeit und Ort der zu erbringenden Leistung gefordert. Dies korrespondiert mit dem aktuellen Wertesystem, dessen Prioritäten auf mehr Kooperation, Individualität sowie sinnstiftendem Handeln liegen. Katalysiert durch technologische Fortschritte wie der hier vorrangig zu nennenden Digitalisierung sowie durch eine stark globalisierte Weltgemeinschaft wird der Wunsch nach Selbstbestimmung auch in

Bezug auf das Erfüllen der Arbeit immer stärker. Dass diese Entwicklung nicht ab-, sondern vielmehr zunehmen wird, lässt sich quantitativ auch am Anteil der Millennials an den Bürobeschäftigten erkennen. Denn dieser zwischen den 1980er und 2000er Jahren geborenen Generation werden oben genannte Wertvorstellungen im Besonderen nachgesagt. In Anbetracht der Tatsache, dass Millennials bis zum Jahr 2025 eine prognostizierte Quote von 75 % an der arbeitenden Bevölkerung stellen werden, wird sich daher die Forderung nach modernen Arbeitskonzepten verstärken. Eine Übersicht zu Werten und Einstellungen von Millennials sowie weiterer prävalenter demografischer Schichten gibt die Grafik „Generationen im Vergleich“.

Tab. I: Generationen im Vergleich und ihre jeweiligen Wertausprägungen (schematisch)

| | Baby Boomers | Generation X | Millennials |
|---------------|---|--|--|
| Geburtsjahr | 1946–1964 | 1965–1980 | 1981–2000 |
| Core Values | Optimismus, Gleichberechtigung, Leben im Hier und Jetzt | Pragmatismus, Unternehmergeist, Selbstständigkeit, Disziplin | Kooperation, Moral, Freude, Nachhaltigkeit, Selbstbestimmung |
| Attributes | kompetitiv, zielorientiert | selbstsicher, unabhängig, skeptisch | anspruchsdenkend, offen für Veränderung, stets verbunden |
| Arbeit ist... | Karriere | Vertrag | Erfüllung |
| Familie | traditionelles Bild | familienzentriert, Versorgungsdiktat | familienorientiert |
| Antrieb | Lob, Anerkennung | Geld, Status | sinnerfülltes Handeln, Anerkennung, gesellschaftlicher Beitrag |

Quelle: Catella Research 2017, Catella Research 2015 (GenY)

Bürokonzepte und Bürostrukturen

Unabhängig von der Frage, bei wem das Bedürfnis nach Veränderung der Arbeitswelt seinen Ursprung hat bzw. wer dieses umsetzt, sind auch massive Veränderungen auf Unternehmensseite

zu identifizieren: Sie öffnet sich mehr und mehr für neue Konzepte des Arbeitens. Ein Grund hierfür ist im viel diskutierten Fachkräftemangel zu finden. Vom hieraus resultierenden War for Talent getrieben, sehen sich zum einen viele Unternehmen gezwungen, stärker auf die Wünsche der (potenziellen)

Arbeitnehmer einzugehen. Zum anderen ist eine stabile Planbarkeit von Unternehmensprozessen über einen langen Zeitraum immer weniger gegeben. Denn um in der von höchster Konkurrenz geprägten Wirtschaftswelt des 21. Jahrhunderts langfristig zu bestehen, müssen Unternehmen ihre Attraktivität für

Angestellte und weitere Stakeholder wie Kunden, Öffentlichkeit oder Gesellschaft zunehmend unter Beweis stellen und in der Lage sein, Wachstumsperspektiven aufzuzeigen. Nur so ist ihnen eine verlässliche Verfügbarkeit des Faktors Arbeit garantiert. Darüber hinaus ändert sich zunehmend der Blickwinkel vonseiten der Unternehmen in Bezug auf Arbeitsplatz und Arbeitsort. Traditionell wird hier zumeist auf die Kostenseite geachtet, d.h. auf den Flächenbedarf pro Büroangestelltem sowie die funktionale Ausgestaltung der Fläche. Da bisher mehr Fläche und eine gehobene Ausstattung gleichgesetzt wurde mit steigenden Kosten und somit geringerem Gewinn, galt lange das Minimalprinzip, mit möglichst geringen Kosten ein gesetztes Ziel zu erreichen. Doch schleichend ändert sich diese Sichtweise zugunsten einer umfassenderen Betrachtung: Statt lediglich auf geringstmögliche Kosten pro Arbeitnehmer zu drängen, fließt heutzutage auch die Leistung der Arbeitnehmer mit in die Kalkulation ein, Krankheitstage eingerechnet. Das geflügelte Wort in der Gestaltung von Arbeit ist nunmehr Produktivität, gemeinhin definiert als Output pro Arbeitsstunde. Da diese nachweislich von Faktoren wie etwa Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsort beeinflusst wird, hat auch die Arbeitgeberseite einen guten Grund, ihre Auffassung von dem, was Arbeit heißt, neu zu definieren.

Aber was lässt sich nun unter dieser veränderten Auffassung von Arbeit verstehen? Wie lassen sich die abstrakten Begriffe „modernisierte Bürotypen und Arbeitsbedingungen“ konkretisieren? Und was unterscheidet vermeintlich moderne Konzepte von traditionellen? Nach der Erläuterung des Bedarfs an zeitgemäßer Büroarbeitsgestaltung wird im Folgenden eine Übersicht verschiedener Bürokonstellationen und arbeitsprägender Faktoren dargestellt.

Die Verortung der Arbeit ändert sich...

Unbestritten findet das Gros an Büroarbeit in Großstädten statt, und das speziell in deren Innenstadtkern, der in der immobilienwirtschaftlichen Nomenklatur auch als Central Business District bezeichnet wird. Ein Gang durch das Hauptgeschäftsviertel einer Metropole offenbart vielerorts das gleiche architektonische Bild. Umgeben von vereinzelt Einzelhandels- und Gastronomieeinrichtungen reihen sich Mid-to-Highrise-Gebäude mehr oder minder harmonisch aneinander. In diesen klassischen Bürogebäuden der postindustriellen Gesellschaft wird fast ausschließlich semianalogen Schreibtischarbeiten nachgegangen. Diese singuläre Nutzung von Flächen ist jedoch im Wandel begriffen; auch hier ist der Grund vor allem der veränderte Anspruch an Arbeit. Arbeit wird zunehmend nicht mehr als reines Mittel zum Zweck wahrgenommen, sondern als Element, das Erfüllung spendet und Leistung entlohnt. Wo Arbeit beginnt und Freizeit aufhört wird unklar, Überlappungen zwischen Arbeit, Freizeit, Erholung, Bildung und Konsum werden zunehmend stärker. Dementsprechend ändert sich auch die Nutzung von Gebäuden hin zu mehrfunktionaler Pluralität. Um Einrichtungen praktischer, zweckdienlicher und so lebenswerter zu gestalten, wird aktuell auf eine integrierte funktionale und physische Mischung von Nutzungsarten wie Büro, Kultur, Einzelhandel und teilweise auf Wohnnutzung gesetzt; idealerweise in Form von sogenannten Mixed-Use-Gebäuden. Unter Anbetracht der oben genannten demografischen Entwicklung wird sich dieser Trend auch weiterhin durchsetzen.

... sowohl innerhalb der Gebäude...

So, wie sich die Nutzung von Bürogebäuden ändert, kommt es auch bei der innenarchitektonischen Ausgestaltung der Flächen zu Neuerungen: Es etabliert sich eine Entwicklung hin zu offen gehaltenen Flächen, die in jüngerer Zeit als Revolutionierung der Bürokonzeptionierung gesehen wird („Großraumstrukturen sind zurück.“). Diese oft mit Unternehmen der Start-up-Szene oder Tech-Branche in Verbindung gesetzten Konstellationen sollten durch strikt non-territoriales Arbeiten primär die Kreativität und Kommunikation der Mitarbeiter fördern. Die Anregung hierzu werde durch die Erhöhung der Interaktion verschiedener Teile der Mitarbeiter oder Freelancer generiert, so die Theorie. Praktisch konnte die Frequenz der hergestellten Kontakte so zwar erhöht werden, einher ging dieser Effekt, bedingt durch zwangsläufig störende Geräuschkulissen und ein Fehlen an Rückzugsmöglichkeiten, jedoch mit einem beachtlichen Verlust der Konzentrationsfähigkeit der Bürobeschäftigten. Das vereinfachte Beispiel verdeutlicht, dass offen gehaltene Flächen durchaus Vorteile bieten, Bürokonzeptionierung dennoch holistisch auf Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmt sein muss, wenn ein optimales Umfeld geschaffen werden soll. Sowohl Bereiche für stille Arbeit als auch interaktive Areale sollten gestellt werden. Eine dazu passende Übersicht unterschiedlicher Bürokonzepte bietet die gleichnamige Tabelle.

Tab: 2: Bürokonzepte – Überblick über Vor- und Nachteile

| | Definition | Positiv | Negativ |
|-----------------------|---|---|--|
| Einzelbüro | mit nur einem Arbeitsplatz ausgestatteter Raum | <ul style="list-style-type: none"> ■ individuell auf Person anpassbar ■ hoch konzentriertes Arbeiten ■ höchster Grad an Privatsphäre | <ul style="list-style-type: none"> ■ Isolationsgefühl ■ erschwert Kommunikation und Kooperation |
| Zellen-/Kleinraumbüro | Raum mit Arbeitsmöglichkeiten für bis zu 6 Personen | <ul style="list-style-type: none"> ■ konzentriertes Arbeiten ■ hohes Maß an Individualisierbarkeit ■ ideal für Teamarbeit | <ul style="list-style-type: none"> ■ Konfliktpotenzial durch erhöhte Anzahl an Personen ■ lange Wege zu infrastrukturellen Einrichtungen ■ Geräuschkulisse kann störend wirken |
| Großraumbüro | Raum mit Arbeitsmöglichkeiten für mehr als 7 Personen | <ul style="list-style-type: none"> ■ hohe Flächeneffizienz ■ kurze Wege zu infrastrukturellen Einrichtungen ■ einfache Kommunikation ■ ermöglicht non-territoriale Arbeitsplatzkonzepte | <ul style="list-style-type: none"> ■ konzentriertes Arbeiten erschwert, bedingt durch audiovisuelle Störungen ■ geringste Privatsphäre ■ latent geringe Akzeptanz seitens der Mitarbeiter |
| Kabinenbüro/Cubicle | Unterart des Großraumbüros, bei dem Arbeitsplätze voneinander durch Sichtschutz getrennt sind | <ul style="list-style-type: none"> ■ siehe Großraumbüro ■ im Verhältnis zum Großraumbüro gesteigerte Privatsphäre und weniger Störung ■ effizienteste Mitarbeiter pro m² Funktionalitätskosten | <ul style="list-style-type: none"> ■ Gefühl der Einengung ■ Isolationsgefühl ■ langfristig geringe Arbeitsmoral ■ negative Effekte des Großraumbüros bleiben weitestgehend bestehen |
| Bürolandschaft | Lösung von starren Bürokonzepten. Raumgestaltung bietet je nach Arbeitsinhalt passende Arbeitsmöglichkeiten | <ul style="list-style-type: none"> ■ Möglichkeit der Anpassung von Arbeitsplatz auf Arbeitsinhalt ■ hohe Flexibilität ■ ermöglicht non-territoriale Arbeitsplatzkonzepte ■ spontane Kommunikation | <ul style="list-style-type: none"> ■ hohes Maß an Planung nötig, um Arbeitszonen optimal aufeinander anzupassen, um so Störungspotenzial zu mindern ■ Möglichkeit zur Arbeitsplatz-individualisierbarkeit kaum vorhanden |

Quelle: Catella Research 2017

... als auch auf der ökonomischen Ebene

Setzt man nun seinen Gang durch das Hauptgeschäftsviertel fort und befragt einen zufällig entgegenkommenden Bürotätigen, wie denn in dessen Fall die Entlohnung für das Nutzen von Büroflächen geregelt ist, erhält man zumeist die Antwort, dass für die angesprochene Fläche langfristig Miete zu entrichten ist. Doch auch hier lassen sich Änderungen erkennen, und auch hier stehen diese in engem Zusammenhang mit dem Wan-

del der Gesellschaft. Abgeleitet hieraus ergeben sich sowohl neue Entlohnungsformen als auch neue Bürotypen. Wie in der Grafik „Generationen im Vergleich“ dargestellt, zeichnet sich die den Arbeitsmarkt prägende Generation der Millennials dadurch aus, dass Zugang zur Nutzung und nicht Besitz oder Eigentum in den Vordergrund treten. Die sekundäre Bedeutung von Eigentum spiegelt sich zudem im neuen Verständnis für das Prinzip des Teilens wider. Ökonomisch ausgedrückt, ist der Grundgedanke, eine effiziente Nutzung von Kapital durch

organisierte Verwendung nach Bedarf zu sichern. Im Kontext der Immobilie entstehen so neue Bürotypen. Eine anschauliche Darstellung neuer sowie alter Typen liefert die Tabelle „Bürotypologien“ auf der folgenden Seite.

Tab. 3: Bürotypologien

| Kategorie des Arrangements | Typ | Definition |
|----------------------------|----------------------------|--|
| Starr | konventionelle Bürofläche | Der Klassiker der Bürotypen. Im Eigentum einer einzigen Organisation oder langfristig von einer solchen angemietet, erfolgt auf der Bürofläche in diversen Bürokonzepten die alltägliche Büroarbeit. |
| Flexibel | Shared Office | Freistehende Fläche einer konventionellen Bürofläche, die an eine dritte Partei weitervermietet wurde. Es erfolgt normalerweise keine Zusammenarbeit zwischen Anbieter und Nutzer. |
| | Co-Working Space | Bürofläche, deren Betreiber unabhängig voneinander arbeitenden Personen beziehungsweise Personengruppen Arbeitsmöglichkeiten und Ausstattungsgegenstände gegen kurzfristig geregelte Entlohnung gewährt. |
| | Incubator Space | Co-Working Space, deren Betreiber zusätzliche Leistungen wie etwa mentoring programs oder ähnliches anbieten. Oft themenspezifisch ausgerichtet, „Hub“-Gedanke. |
| | Accelerator Space | Incubator Space im Besitz eines einzelnen Investors, der Unternehmen aus seinem Portfolio zeitlich begrenzt Arbeitsfläche zur Verfügung stellt. |
| Individuell | Home Office/Virtual Office | Die durch den technischen Fortschritt ermöglichte Konstellation, von zuhause aus beziehungsweise ohne Bindungen an Ort und Zeit arbeiten zu können. Insofern ein Bürotyp im weitesten Sinne, der sich durch relative Unabhängigkeit von physischer Fläche auszeichnet. |

Quelle: Catella Research 2017

Einhergehend mit neuen Bürotypen lassen sich auch neue Entlohnungsformen für Flächennutzung abseits üblicherweise langfristig ausgelegter Mietverträge erkennen. Der zentrale Gedanke hier ist der des Zahlens nach zeitlicher Nutzung, auch als Pay-per-Use-Konzept bekannt. Im Vergleich zur Flächenmiete bedeutend kurzfristiger gestaltet, finden derartige Entlohnungsarten in der Regel bei flexibel gestalteten Bürokonzepten Verwendung. Ob diese Entwicklung einen derart disruptiven Charakter aufweist wie aktuell diskutiert, wird sich zeigen: Klar ist aber bereits, dass die „Treue“ zum Objekt, teilweise zum Standort und zur Mietvertragslänge immer stärker abnimmt.

Gerade diese Gemengelage zeigt exemplarisch, dass sich die traditionell langfristig angelegten Nutzungsintensitäten bzw. die Zahlungsbereitschaft auf €/m²-Niveau zunehmend im Wettbewerb mit kurzfristigen Angeboten am Markt befinden. Wir erwarten dabei letztlich eine Zweiteilung des Marktes für Büroflächen(-Nutzung): Hier große Corporate Strukturen mit mittel- bis

langfristigem Nutzungshorizont und der Variable Kosten pro Arbeitsplatz („all in“) als Steuerungsgröße, dort eine kurz- bis mittelfristige Flächennutzung „pay per use“, durch die sich durchschnittlich deutlich höhere Mieterträge generieren und Auslastungsgrade erzielen lassen. Das damit einhergehende Risiko liegt klar in der mangelnden Planbarkeit der

Buchungssituation über einen gewissen Zeitraum. Mit anderen Worten: Die Preis-Nutzungsmodelle am Markt für Büroflächen werden mehr denn je auf Flexibilität ausgelegt werden. Eine allgemeine Übersicht zu Ausgestaltungsmöglichkeiten der Bezahlung für die Nutzung flexibler Bürokonzepte bietet die folgende Grafik.

Abb. 1: Ausgestaltungsmöglichkeiten der Bezahlung flexibler Bürokonzepte



Quelle: Catella Research 2017

Flexibilität als Mantra der Postmoderne

Die im vorangegangenen Abschnitt als „individuelles Arrangement“ vorgestellte Bürotypenkategorie macht deutlich, dass die Trennschärfe zu Arbeitszeitmodellen unter Umständen sehr gering ausfällt. Und so wie die Bürotypen sich verändert

haben, unterliegt auch die Zeit der Leistungserbringung einem Wandel. Mag der im Verlauf genannte hypothetische klassische Büroangestellte noch an eine starre Arbeitszeitregelung gebunden sein, finden sich heutzutage immer mehr flexible Arbeitszeitmodelle. Wiederum lässt sich diese Veränderung mit der zunehmenden Forderung nach Selbstbe-

stimmung in der Gesellschaft begründen, die, wie auch schon die sekundäre Bedeutung von Eigentum, besonders in der Generation der Millennials erstarkt. Die im Kontext der Büroarbeit bedeutendsten flexiblen Arbeitszeitmodelle finden sich in der gleichnamigen Zusammenfassung wieder. Plakativ formuliert: Büro ist dort, wo WLAN ist.

Tab. 4: Flexible Arbeitszeitmodelle

| | |
|--|---|
| Arbeitszeitkonten | Die täglich erbrachte Arbeitszeit wird bei diesem Modell auf einem dafür vorgesehenem Konto summiert, um so die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Zeit bilden zu können. Die je nach Anzahl der geleisteten Stunden positive oder negative Differenz ist innerhalb eines spezifischen Zeitraums durch Gewährung von Freizeit oder entsprechender Vergütung auszugleichen. |
| Gleitzeit | Häufigst anzutreffende Variante des Arbeitszeitkontos. Zusätzlich zu den Bedingungen des Arbeitszeitkontos existieren hier sogenannte Kernzeiten, zu denen der jeweilige Mitarbeiter anwesend sein muss. |
| Teilzeit | Beschäftigungsvariante, bei der die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. |
| Job Sharing / Arbeitsplatzteilung | Hierunter versteht sich das Aufteilen eines Arbeitsplatzes (physisch und mit gleichem Tätigkeitsprofil) auf mehrere Arbeitnehmer. |
| Telearbeit | Arbeitsform, die es dank technischem Fortschritt erlaubt unabhängig vom Unternehmensstandort zu arbeiten. Die bekanntesten Spielarten dieser Form sind die Arbeit von zuhause aus (Home Office) und, im weitesten Sinne, das Virtual Office. |

Quelle: Catella Research 2017

Der Nutzer im Mittelpunkt

Abschließend muss bei der Ausgestaltung von Arbeit auch die Beeinflussung durch vorherrschende Bedingungen am Arbeitsplatz beachtet werden, die

nachgewiesener Maßen die Produktivität beeinflussen und somit direkt in die Leistung mit eingehen. Eine Zusammenstellung der wichtigsten, das Empfinden am Arbeitsplatz prägenden Bedingungen, stellt die Grafik „Arbeitsplatzbedin-

gungen“ dar, mit welcher die theoretische Analyse inhaltlich endet.

So weit unsere im Überblick gehaltene schematische Darstellung der Entwicklung von moderner Büroarbeit. Die Frage nach der Validität stellt sich zwangsläufig. Durch unsere Analyse der Umfrage: „DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT Ergebnisse einer Umfrage zum Zusammenhang zwischen Arbeiten und Büronutzung“ werden diese Aussagen dem Praxistest unterzogen.

Die Ergebnisse dieses Versuches werden im kommenden Kapitel ausführlich dargestellt.

Abb. 2: Arbeitsplatzbedingungen (Spektrum, schematisch)



Quelle: Catella Research 2017

Ergebnispräsentation

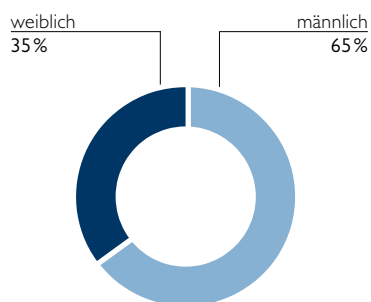
I Methodik

Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen auf der quantitativen und qualitativen Analyse „DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT Ergebnisse einer Umfrage zum Zusammenhang zwischen Arbeiten und Büronutzung“. An dieser Umfrage nahmen insgesamt 189 bürobeschäftigte Personen aus verschiedensten Altersgruppen teil. Der Umfragezeitraum fiel zwischen den 23.01. und den 05.02.2017. Der Fragebogen wurde Teilnehmern in Deutschland, Österreich und der Schweiz in Papierform und digital vorgelegt. Von den so erhaltenen 189 Antworten konnten 185 ausgewertet werden. Spezifisch wurden die 185 Antworten für die vorliegende Ausgabe in die Untergruppen Geschlecht und Generation unterteilt. **1** Nach **Geschlecht** betrachtet, konnten wir die Teilnahme von 64 weiblichen und 121 männlichen Teilnehmern verzeichnen. **2** In Bezug auf die **Zugehörigkeit zur jeweiligen Generationsgruppe** teilt sich die Gesamtheit auf in 21 Baby Boomers (hier: Alter über 55), 98 Vertreter der Generation X (hier: zwischen 36 und 55 Jahren) und 66 Millennials (hier: unter 36 Jahren).

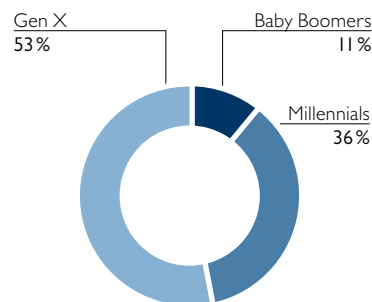
2 Soziodemografische Merkmale

Die Analyse beginnt mit der Darstellung der soziodemografischen Aspekte der Befragten, wie Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter. Spezifisch lassen sich die 185 validen Antworten in Untergruppen nach Geschlecht und Generation unterteilen. Die Struktur nach Geschlecht lässt erkennen, dass sich Männer und Frauen zwar rege beteiligt haben, der Anteil der Frauen jedoch um rund ein Drittel unter dem der Männer liegt. Im Vergleich zur aktuellen Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Frauen in Bürojobs laut Arbeitsagentur fällt die Quote der weiblichen Teilnehmer daher leicht geringer aus. **3** In Bezug auf das **Alter** können wir eine ausgewogene Teilnahme feststellen, die sich sehr stark mit den Zahlen des Statistischen Jahrbuches 2016 der deutschen Erwerbstätigen nach Alter deckt. Dies kann als Zeichen für altersbezogene Validität der im Verlauf getroffenen Aussagen gedeutet werden.

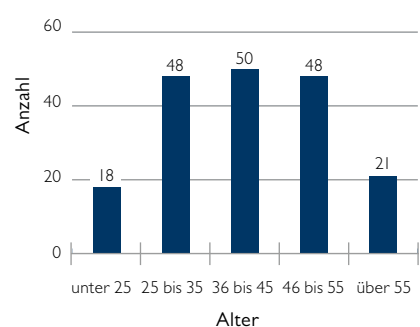
1 Geschlecht der Teilnehmer



2 Zugehörigkeit zur jeweiligen Generation



3 Alter der Teilnehmer

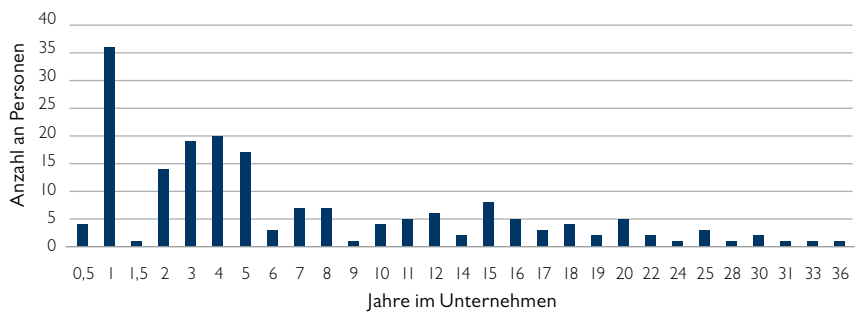


Quelle: Catella Research 2017

Nebenstehendes Säulendiagramm gibt die **4 Anzahl der Teilnehmer nach Jahren tätig im jeweiligen Unternehmen** an. Auffallend ist hier die Rechtschiefe der Daten, die auf durchschnittlich eher kurze Arbeitsverhältnisse hindeutet. Im Hinblick auf die Verteilung nach Alter lässt sich diese Aussage über Berufsstadien hinweg treffen, was als ein Anzeichen für eine eher schnelllebige und flexible Gesellschaft gesehen werden kann.

Um im Folgenden ausgewählte Antworten aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten mit dem Ziel, mehr Transparenz und größere Einsichten zu gewähren, werden neben die Diagramme der ungefilterten Häufigkeiten

4 Unternehmenszugehörigkeit



Quelle: Catella Research 2017

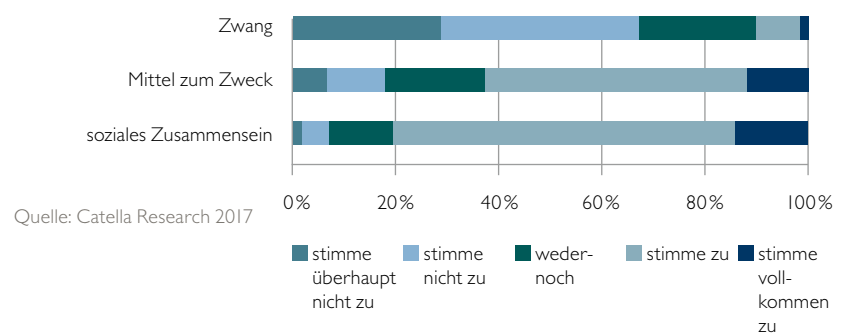
der Antworten auch gefilterte Diagramme gestellt. Diese Filterung erfolgt für ausgewählte Fragen einerseits nach Geschlecht (männlich, weiblich) und

andererseits nach Generation (Gen X, Millennials) und stellt einen Vergleich der beiden Gruppen in Prozent dar.

3 Arbeit: Heute und morgen

Um ein Verständnis für die aktuelle Auffassung von Arbeit zu schaffen, wurden die Teilnehmer zu ihrem Empfinden hinsichtlich der Arbeit befragt, was in der Grafik **5 „Arbeit ist...“** zusammengefasst wurde. Demnach sehen nur rund ein Zehntel der Befragten Arbeit als Zwang, wobei nach Geschlecht männliche, eher ältere Teilnehmer zu dieser Aussage neigen. Prinzipiell steht im Kontext der Arbeit jedoch das soziale Zusammensein im Vordergrund (81 % Zustimmung), dicht gefolgt von der pragmatischen Auffassung als Mittel zum Zweck (63 % Zustimmung). Zusätzlich deuten die Daten an, dass das Bild von Arbeit über Generationen und Geschlechter hinweg weitestgehend geteilt wird. Bemerkenswert ist hier, dass Millennials demnach keine starken Abweichungen zur Gen X aufweisen und daher beide Altersgruppen Arbeit sehr ähnlich sehen.

5 Arbeit ist...

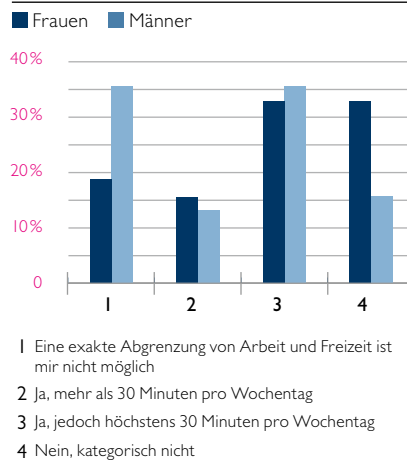
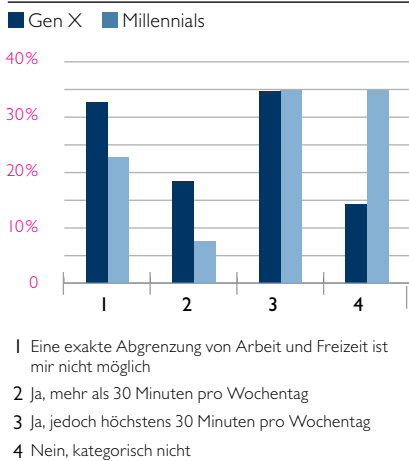


Quelle: Catella Research 2017

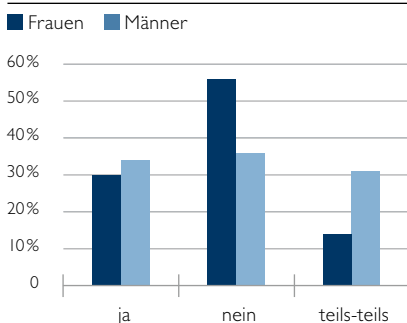
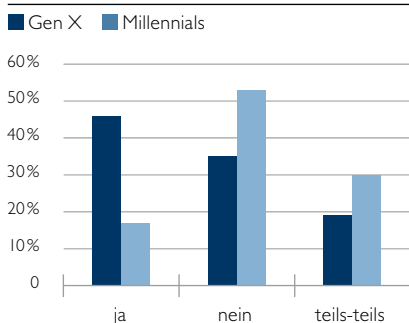
| Gen X/ Millennials | Stimme überhaupt nicht zu | Stimme nicht zu | Weder-noch | Stimme zu | Stimme vollkommen zu |
|-----------------------|---------------------------|-----------------|-------------|-------------|----------------------|
| Zwang | 32,7%/19,7% | 35,7%/43,9% | 20,4%/25,8% | 8,2%/10,6% | 3,1%/0,0% |
| Mittel zum Zweck | 7,1%/6,1% | 12,2%/9,1% | 21,4%/19,7% | 46,9%/54,5% | 12,2%/10,6% |
| Soziales Zusammensein | 2,0%/0,0% | 4,1%/7,6% | 8,2%/10,6% | 68,4%/72,7% | 17,3%/9,1% |

Quelle: Catella Research 2017

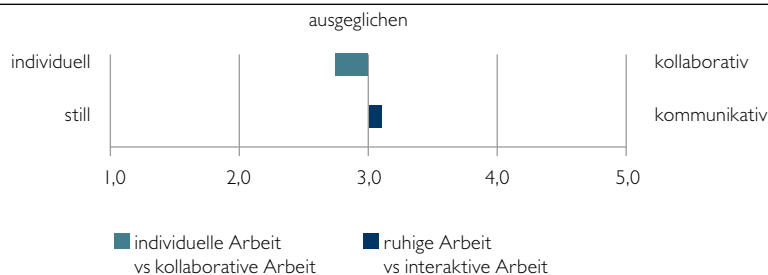
6 Trennung von Arbeit und Freizeit



7 Arbeit während der Anreise zum Arbeitsort



8 Primäre Art der Arbeit



Quelle: Catella Research 2017

Relativiert wird diese hohe intergenerationale Übereinstimmung jedoch durch die Frage nach der Beschäftigung mit Arbeitsinhalten in der Freizeit. Sehr deutlich lässt die Grafik 6 „Trennung von Arbeit und Freizeit“ erkennen, dass eine striktere Trennung durch die jüngere Generation der Millennials erfolgt.

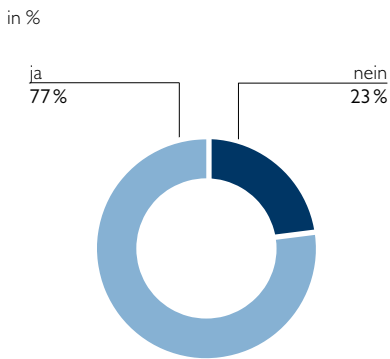
Ein klarer Unterschied lässt sich diesbezüglich auch im Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern feststellen, wie nebenstehende Grafik wiedergibt. Frauen neigen demnach augenscheinlich eher zu einer Trennung von Arbeit und Freizeit.

Ein gleiches Bild zeichnet sich auch durch die Antworten, die auf die Frage nach der 7 „Beschäftigung mit arbeitsrelevanten Inhalten auf der Anreise zum Arbeitsort“ gegeben wurden.

Wiederum wurde hier von weiblichen Befragten und Millennials mehr Wert auf eine striktere Trennung von Arbeit und Freizeit gelegt. Diese beiden Aussagen zur Trennung von Arbeit und Freizeit deuten an, dass beide Gruppen Arbeit im Vergleich zu ihren jeweiligen Pendanten eher als Mittel zum Zweck der Lebensgestaltung denn als ihr zentrales Element verstehen. Gerade bei Frauen darf – der klassischen Rollenverteilung folgend – vermutet werden, dass Kinderbetreuung diese Sichtweise prägt.

Auch die Art und Weise der von den Teilnehmern verrichteten Arbeiten wurde erfasst. Welche Arbeit den größten Teil des Büroalltags der Befragten ausmacht, ist in der Grafik 8 „Primäre Arbeit“ dargestellt. Im Mittel macht die Darstellung deutlich, dass ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den genannten Alternativen herrscht, generell also alle hier aufgeführten Arbeitsarten unterstützt werden sollten.

9 Bietet Ihr Unternehmen flexible Arbeitsmodelle an?



Quelle: Catella Research 2017

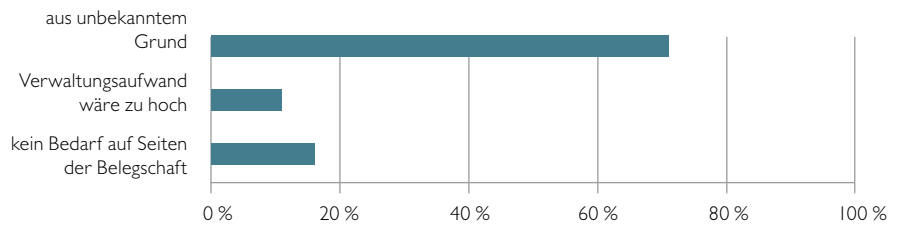
Ein weiteres die Arbeit bedingendes Element ist das der Arbeitszeit. Dem Kreisdiagramm **9** ist zu entnehmen, dass ein Großteil der Arbeitgeber der Befragten flexible Arbeitszeitmodelle anbietet. Weniger als ein Viertel verfolgt den Angaben nach ausschließlich starre Regelungen. **10** Demnach hat sich der Trend zu flexiblen Arbeitszeiten bereits durchgesetzt.

Dass dies im Sinne der Mitarbeiter und infolgedessen auch im Sinne der Unternehmen ist, zeigt die Frage nach der Präferenz hinsichtlich flexibler Arbeitsmodelle. **11** Nur rund drei Prozent der Befragten lehnen flexible Arbeitsmodelle ab, das mit Abstand beliebteste Modell ist das der Heimarbeit (Home Office).

In Bezug auf die Generationen bleibt die Rangfolge der Beliebtheit gleich. Auffällig ist jedoch die mit rund fünf Prozent relativ starke Ablehnung flexibler Modelle. Zusätzlich deutet sich an, dass kein klares Bild von flexiblen Arbeitszeitmodellen herrscht, wenn man beachtet, dass die Häufigkeit der Antworten von Arbeitszeitkonten und Gleitzeit annähernd gleich hätte ausfallen müssen.

Ein genaueres Bild des beliebtesten Modelles, der Arbeit im Home Office

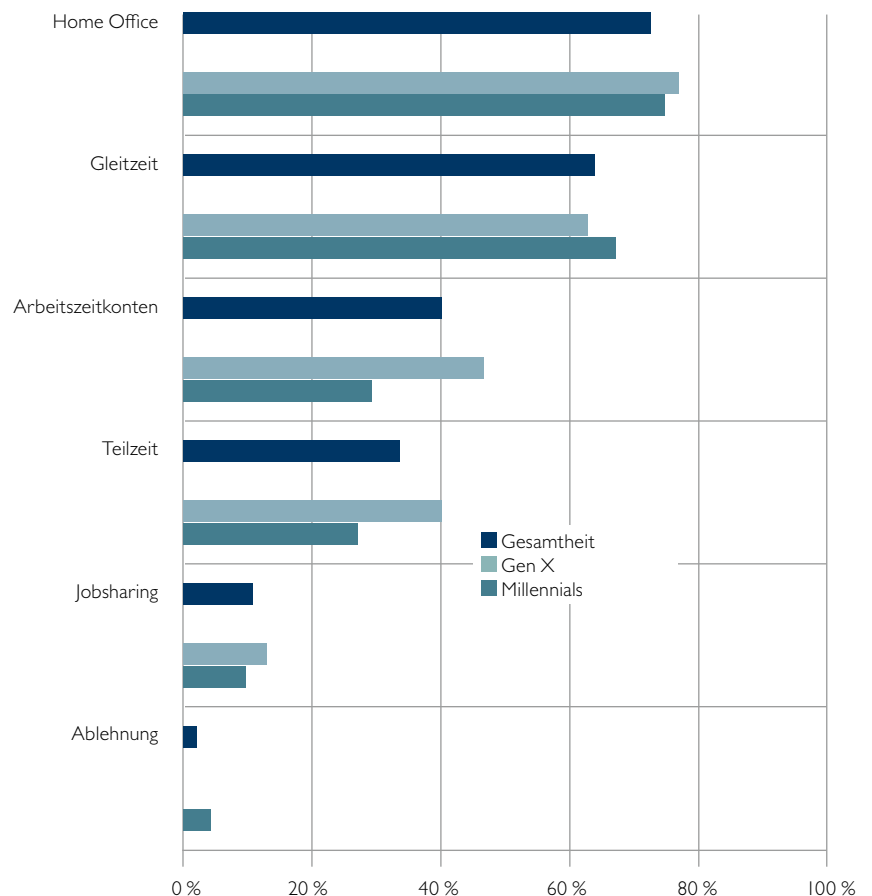
10 Grund für fehlendes Angebot



Quelle: Catella Research 2017

11 Welche der folgenden flexiblen Arbeitsmodelle würden Sie zukünftig gerne nutzen?

(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Catella Research 2017

ergibt sich in Hinblick auf die angegebene Häufigkeit der präferierten Inanspruchnahme **12**. Das Gros der Teilnehmer wünscht sich demnach die Möglichkeit, nur ein bis zwei Tage in

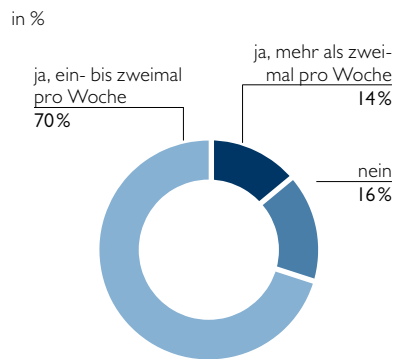
der Woche von zuhause aus zu arbeiten. Dieser Tatbestand unterstreicht die Aussage, dass Beschäftigte ein starkes soziales Element mit Büroarbeit verbinden. Anzumerken ist weiterhin, dass sich

weder über Geschlecht noch Generation Abweichungen von über 5 % von den Antworten der Gesamtheit ausmachen lassen.

Dementsprechend wichtig ist folglich, ob die Arbeit im Home Office seitens der Unternehmen, die diese Art der Arbeit anbieten, auch unterstützt wird ¹³. Die Teilnehmer gaben an, dass zwar technische Unterstützung vorhanden ist, aber rund ein Fünftel der Befragten fühlt sich diesbezüglich unzureichend befähigt.

Bedeutend anders sieht dies aus der Perspektive der Unternehmenskultur aus. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass die vorherrschende Kultur im Unternehmen der Arbeit im Home Office nicht dienlich ist ¹³. In Anbetracht der hohen Präferenz über Gruppen hinweg scheint

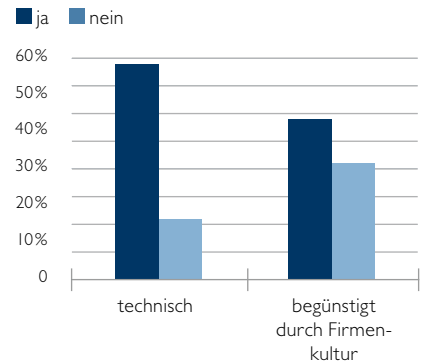
12 Präferierte Häufigkeit von Arbeit im Home Office



Quelle: Catella Research 2017

hier eine Herausforderung innerhalb der Unternehmen zu liegen, die möglicher-

13 Unterstützung von Arbeit im Home Office durch Unternehmen

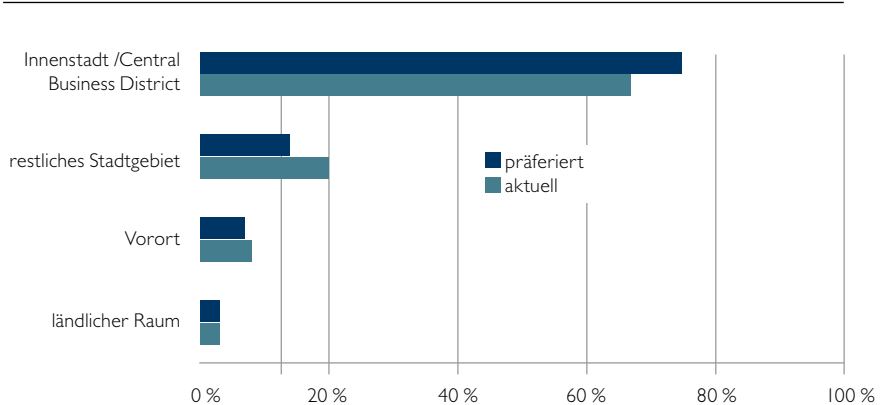


weise kostengering durch mehr themenbezogene Kommunikation zu lösen wäre.

4 Arbeitsort: Lage und Anreise

Arbeit wird auch durch den Ort der Leistungserbringung geprägt. Deshalb haben wir die Präferenz bezüglich des Arbeitsortes und die Lage des aktuellen Arbeitsortes der Beschäftigten abgefragt ¹⁴. Durch das Gegenüberstellen der Antworten zeigt sich, dass Wunschort und aktueller Arbeitsort generell stark übereinstimmen. Besonders ausgeprägt scheint dies im ländlichen Raum. Im Detail lässt sich aus den Antworten jedoch ablesen, dass Teilnehmer der Umfrage ihren aktuellen, abseits des Stadtkerns gelegenen Arbeitsort zugunsten einer innenstädtischen Lage tauschen würden. Der so vermittelte Eindruck von präferierter zu aktueller Lage gilt auch für die jeweiligen Untergruppen. Über Geschlechter und Generationen hinweg bleibt die Rangordnung und Stärke der jeweiligen Ausprägungen weitestgehend unverändert. Hoch aufgelöst lässt sich aber eine leicht stärkere Differenz zwischen präferierter und aktueller Lage

14 Vergleich: Präferierter und aktueller Arbeitsplatz



Quelle: Catella Research 2017

in den Antworten der Gruppen der Millennials und der Frauen erkennen. Beide Gruppen arbeiten aktuell eher außerhalb des Stadtkerns, beide würden aber einen Arbeitsort in der Innenstadt

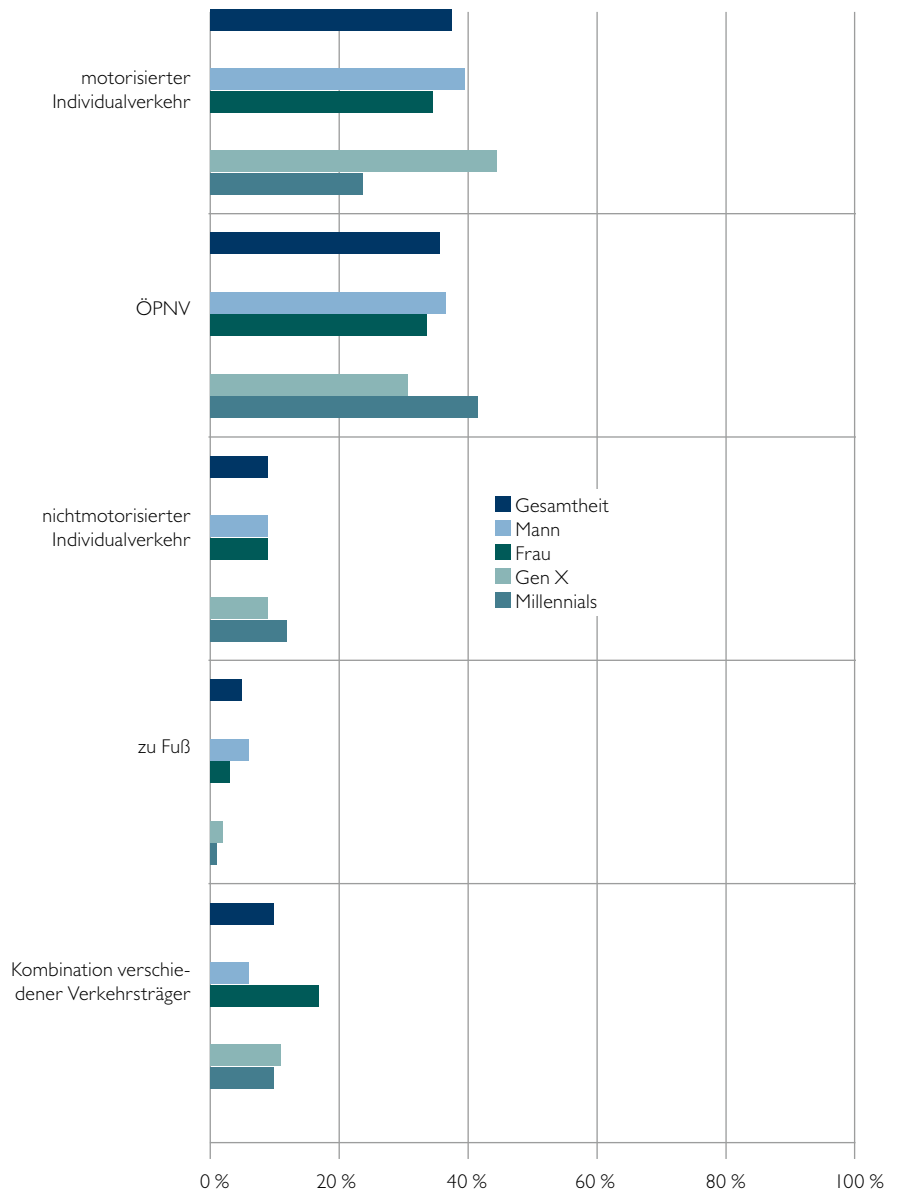
vorziehen. Bei weiblichen Teilnehmern lag der Unterschied hier bei rund 10%, bei Millennials bei rund 16%. Geht man davon aus, dass Arbeitsplätze höherer Präferenz mit dementsprechend attrakti-

veren Bedingungen einhergehen, lassen sich relativ zur Vergleichsgruppe so nachteiligere aktuelle Situationen der angesprochenen Gruppen festhalten.

In Anbetracht, dass aktuelle und präferierte Arbeitsortlage nicht immer genau übereinstimmen, stellt sich auch die Frage, welche zusätzliche Pendelzeit in Kauf genommen werden würde, um an einem in jeder Hinsicht idealen Ort arbeiten zu können. Im Mittel würde die Gesamtheit der Befragten hierfür rund 23 zusätzliche Minuten akzeptieren, wobei die nach Geschlecht und Alter getrennten Gruppen zu diesem Wert nur eine Differenz von unter einer Minute aufweisen.

Im Kontext der Anreise ebenso von Interesse ist die primär genutzte Art der Anreise ¹⁵. Auf die Gesamtheit bezogen lässt sich erkennen, dass motorisierter Individualverkehr und der ÖPNV die mit Abstand meist genutzten Arten der Anreise sind und mehr als 75% der Antworten auf sich vereinen. Nach Geschlecht betrachtet, ergeben sich nur geringe, wenig beachtenswerte Unterschiede zwischen den beiden Subgruppen. Anders ist die Lage aber in Bezug auf Generationen. Deutlich zeichnet sich hier ab, dass Angehörige der Gen X überwiegend auf motorisierten Individualverkehr setzen, wohingegen Millennials verstärkt öffentliche sowie nichtmotorisierte Verkehrsträger nutzen. Dies mag mit dem gesteigerten Bedürfnis nach einem positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zusammenhängen, das der Generation der Millennials nachgesagt wird. Andererseits ist die Begründung der primär genutzten Reiseform durch das im Schnitt geringere Vermögen der Altersklasse ebenso nachvollziehbar.

15 Primär genutzte Art der Anreise



Quelle: Catella Research 2017

5 Arbeitsplatz: Ist- und Sollzustand

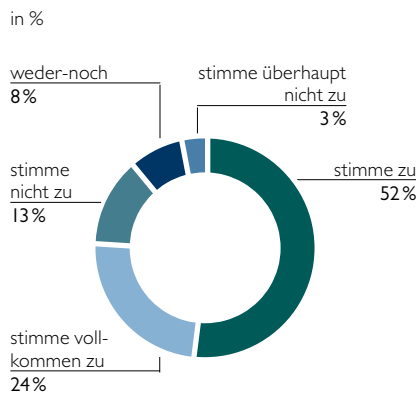
Ob nach flexiblen Zeiten oder von unterschiedlichen Orten aus – Arbeit hat an einem konkreten Platz zu erfolgen. Umso wichtiger ist die Meinung von Bürotägigen zu Verbesserungsfähigkeit und Gestaltungswunsch des Arbeitsplatzes. Die aktuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die damit verbundene Zufriedenheit wie auch wünschenswerte Idealzustände aus Sicht der Befragten sind zentrale Kriterien des folgenden Abschnittes.

Die **Zufriedenheit mit aktuellen Arbeitsplatzbedingungen** stellt gleichnamiges Kreisdiagramm dar ¹⁶. Knapp 75% der Teilnehmer sehen die vorherrschenden Bedingungen als positiv an, rund 25% nehmen hierzu jedoch eine konträre Position ein.

Die Zufriedenheit nach Gruppen ist in der Tabelle „**Zufriedenheit mit Bedingungen am Arbeitsplatz**“ wiedergegeben. Während hier über die Generationen hinweg eine relativ gleichwertige Zufriedenheit herrscht, wird deutlich, dass in Bezug auf Geschlecht Frauen um einiges weniger mit den vorherrschenden Arbeitsplatzbedingungen zufrieden sind. Diese geringere Zufriedenheit mag auf relativ nachteiligere Bedingungen hindeuten.

Etwas Klarheit dazu, welche Bedingungen am meisten Verbesserungspotenzial in sich bergen, schafft die Grafik ¹⁷ „**Beurteilung der Arbeitsplatzbedingungen**“. Um zu untersuchen, ob es hier geschlechterspezifische Abweichungen nach Geschlecht gibt, haben wir die Auswertung der Beurteilung nach Geschlecht aufgeteilt. Den größten Verbesserungsbedarf, gemäß der Beschreibung der vorherrschenden Bedingungen als „Stark verbesserungswürdig/verbesserungswürdig“, sehen männliche Teilnehmer in der Beleuchtung (25%), der Temperatur (26%) sowie der Lautstärke (31%). Wieder

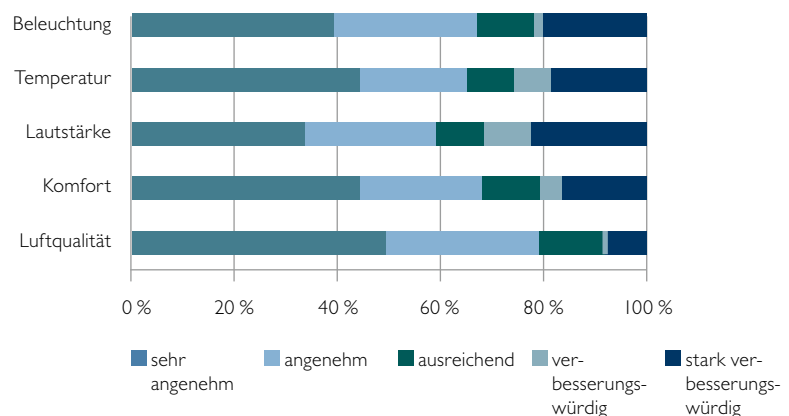
16 Zufriedenheit mit aktuellen Arbeitsplatzbedingungen



Quelle: Catella Research 2017

| Zufriedenheit mit Bedingungen am Arbeitsplatz | | Zustimmung (in Prozent, gerundet) | Keine Zustimmung (in Prozent, gerundet) |
|---|-------------|-----------------------------------|---|
| Geschlecht | Männlich | 81 | 19 |
| | Weiblich | 69 | 31 |
| Generation | Gen X | 78 | 22 |
| | Millennials | 74 | 26 |

17 a) Beurteilung der Arbeitsplatzbedingungen/Männer



Quelle: Catella Research 2017

stellen sich die drei genannten Kriterien als Hauptfaktoren unzulänglicher Bedingungen auf Seiten der weiblichen Teilnehmer dar, dies jedoch in stärkerer Aus-

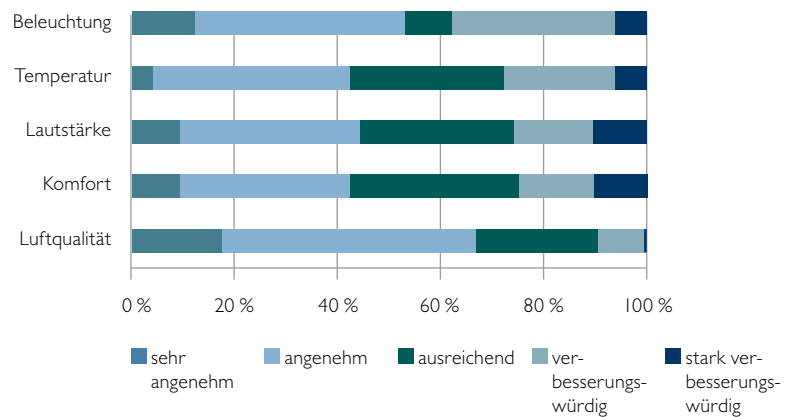
prägung. Die Arbeitsplatzbeleuchtung wird von 38% als störend empfunden, die vorherrschende Temperatur von 28%, die Lautstärke am Arbeitsplatz von 27%.

Ein deutlicher Unterschied und somit ein Anhaltspunkt für die unterschiedlich ausgefallene Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz ergibt sich augenscheinlich in punkto Beleuchtung.

Das so gezeichnete Bild zeigt auf, dass Arbeitsplatzbedingungen definitiv Verbesserungspotenzial aufweisen. Unterstrichen wird die Bedeutung dieses Ergebnisses von rund 20% der Befragten, die angaben, ihr aktueller Arbeitsplatz belastet sowohl ihre körperliche als auch psychische Gesundheit.

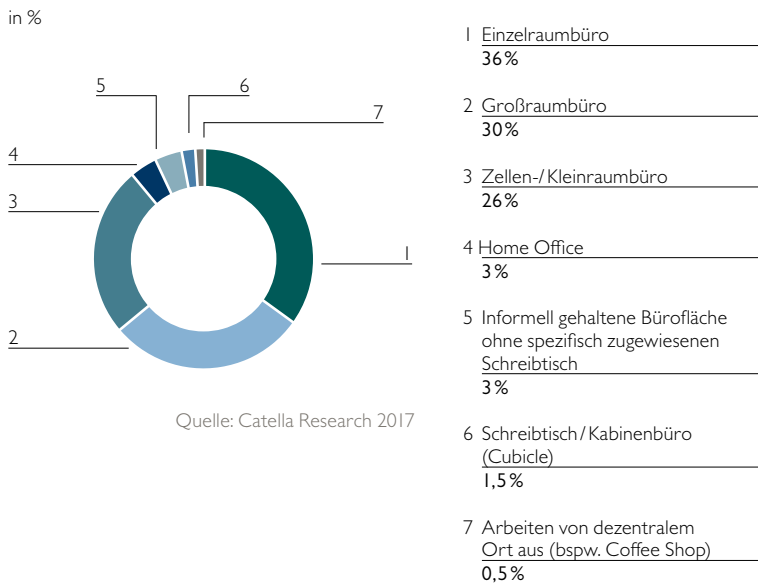
Arbeitsplatzbedingungen wie etwa die der Lautstärke werden durch den jeweilig vorhandenen Bürotyp geprägt. Deshalb haben wir auch diesen Aspekt untersucht. Die von den Befragten aktuell vorrangig genutzten Bürotypen stellt das Kreisdiagramm **18** „Aktuell genutzte Bürotypen“ dar. Offensichtlich ist der primär genutzte Bürotyp der des Einzelbüros, dicht gefolgt von Groß- und Kleinraum. Neue, nicht-territoriale Formen finden sich kaum wieder.

17 b) Beurteilung der Arbeitsplatzbedingungen/Frauen



Quelle: Catella Research 2017

18 Aktuell genutzte Bürotypen



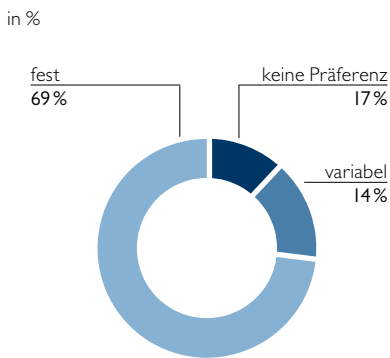
Quelle: Catella Research 2017

In der Frage nach aktuellen Konstellationen schwingt darüber hinaus auch die nach präferierten Konstellationen mit ¹⁹ ²¹, die im Folgenden aufgeteilt nach Generationen und Geschlechtern betrachtet wird.

Die Betrachtung nach Geschlecht macht deutlich, dass sowohl Männer als auch Frauen mit Vorliebe in Bürotypen arbeiten, die nur auf eine Person bzw.

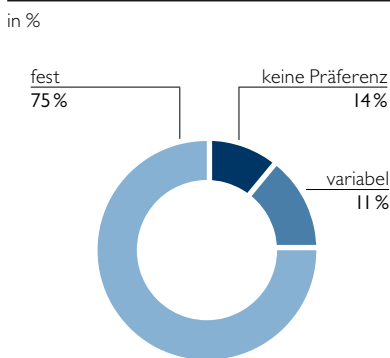
auf eine geringe Zahl an Personen ausgerichtet sind ²⁰ ²². Großräumige und informelle, standortbezogene dezentrale Flächen werden hingegen überwiegend abgelehnt.

19 Fester oder variabler Arbeitsplatz? (männlich)



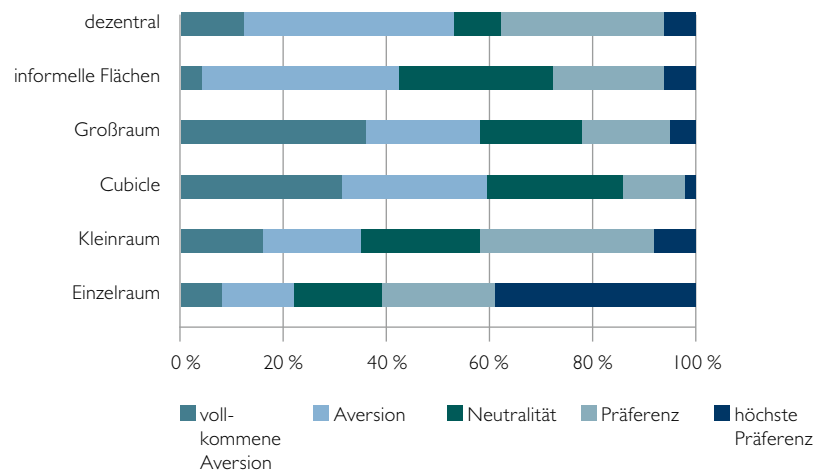
Quelle: Catella Research 2017

21 Fester oder variabler Arbeitsplatz? (weiblich)



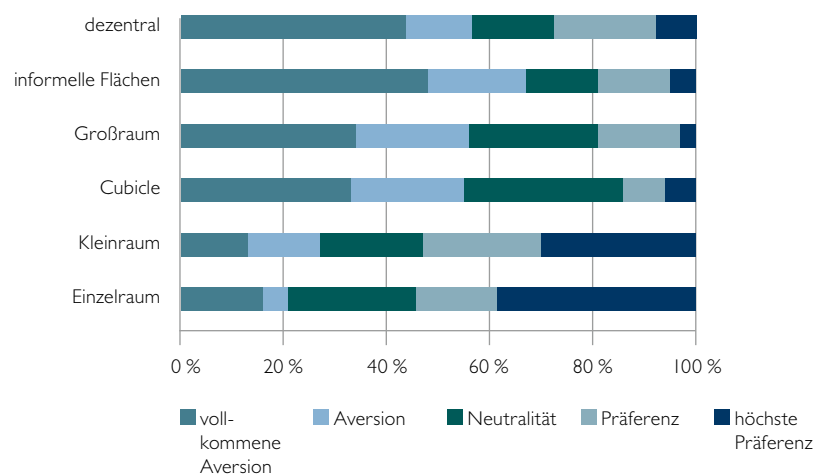
Quelle: Catella Research 2017

20 Präferierte Bürotypen (männlich)



Quelle: Catella Research 2017

22 Präferierte Bürotypen (weiblich)



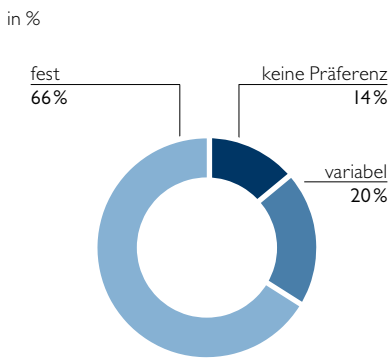
Quelle: Catella Research 2017

Auch die Betrachtung nach Generation ²⁴ ²⁶ zeichnet per se das gleiche Bild. Großraumflächen und informelle, standortbezogene dezentrale Flächen werden zugunsten von kleinräumigen Konstellationen abgelehnt. Diese Aussagen decken

sich mit den Antworten auf die Frage, ob territoriale oder non-territoriale Arbeitsplätze bevorzugt werden. Deutlich geht daraus hervor, dass variable Arbeitsplätze über die verschiedenen Gruppen hinweg stark abgelehnt werden ²³ ²⁵. Es ist

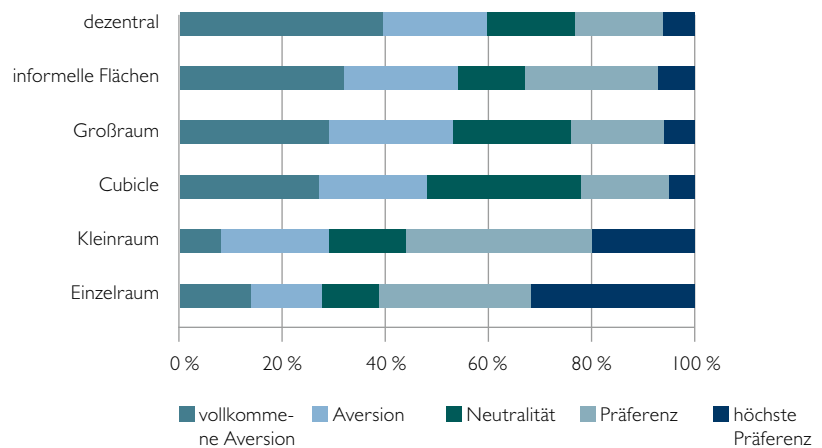
nicht übertrieben, von einer Aversion gegen non-territoriale Arbeitsplätze zu sprechen. Gründe hierfür könnten der vermeintlich mit diesen einhergehende Verlust an Kontrolle oder auch die Angst vor Neuem sein.

23 Fester oder variabler Arbeitsplatz? (Gen X)



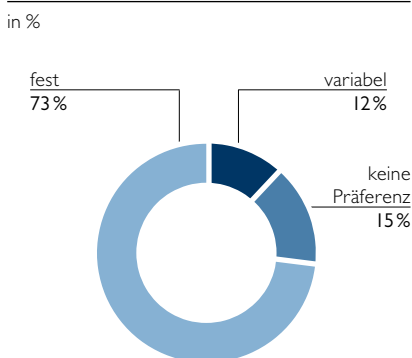
Quelle: Catella Research 2017

24 Präferierte Bürotypen (GenX)



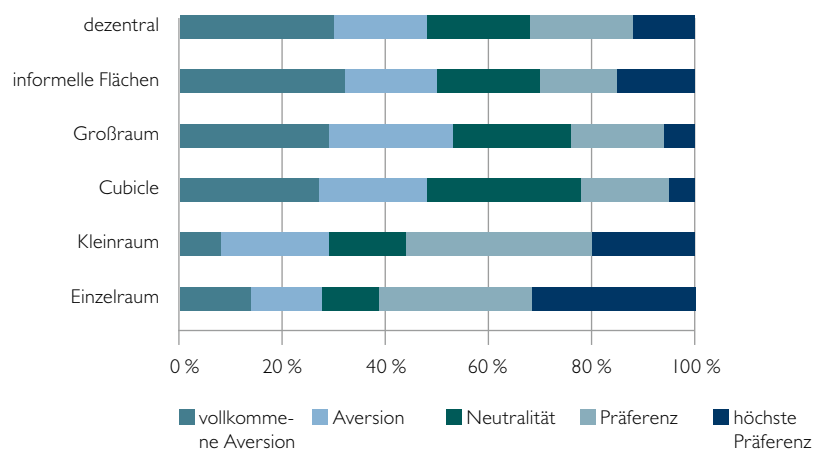
Quelle: Catella Research 2017

25 Fester oder variabler Arbeitsplatz? (Millennials)



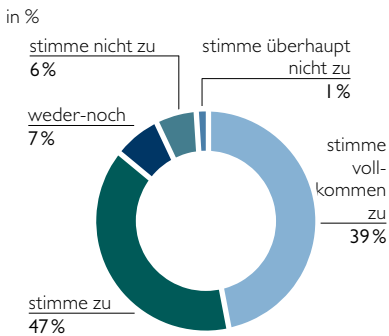
Quelle: Catella Research 2017

26 Präferierte Bürotypen (Millennials)



Quelle: Catella Research 2017

27 Mein Arbeitsplatz bietet mir die Möglichkeit, mit Kollegen in Kontakt zu treten



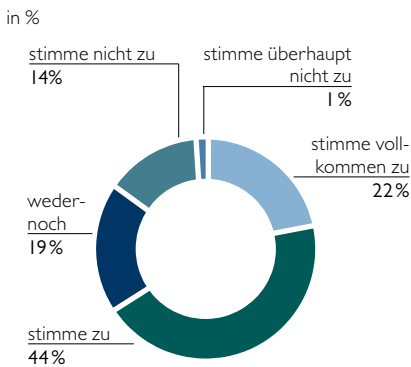
Quelle: Catella Research 2017

| Möglichkeit des Kontakts mit Kollegen | | Zustimmung (in Prozent, gerundet) | Keine Zustimmung (in Prozent, gerundet) |
|---------------------------------------|-------------|-----------------------------------|---|
| Geschlecht | Männlich | 87 | 13 |
| | Weiblich | 84 | 16 |
| Generation | Gen X | 90 | 10 |
| | Millennials | 83 | 17 |

Nach der Darstellung der Arbeitsplatz beeinflussenden Faktoren aus Sicht der Befragten wird im Folgenden auf deren Auffassung zu ihrem aktuellen und idealen Arbeitsplatz eingegangen. Wie in der Grafik **8** „Primäre Art der Arbeit“ (S. 11) präsentiert, ist die Möglichkeit, am Arbeitsplatz mit Kollegen in Kontakt zu treten, von Bedeutung. Insofern

stellt sich die Frage, ob Arbeitsplätze den Kontakt zu Kollegen ermöglichen. Mit überwiegender Mehrheit lässt sich dies bejahen, nur rund 14% der Befragten stimmen der Aussage nicht zu **27**. Die Zustimmung nach Gruppen ist in obiger Tabelle angegeben und lässt ein überwiegend deckungsgleiches Bild erkennen.

28 Mein Arbeitsplatz bietet mir die Möglichkeit, konzentriert zu arbeiten



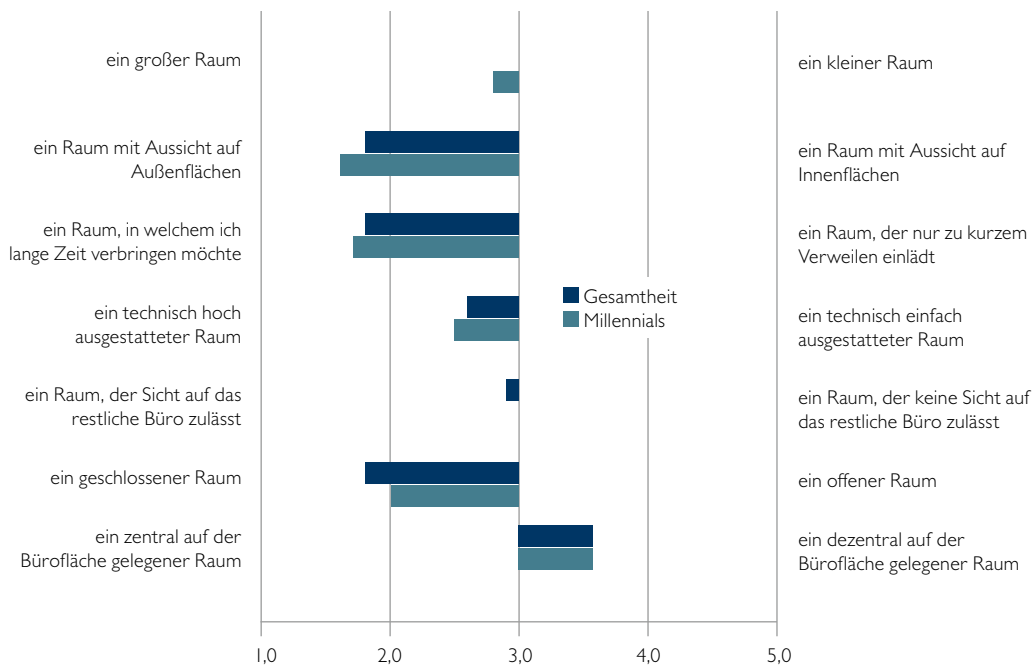
Quelle: Catella Research 2017

| Möglichkeit zu konzentriertem Arbeiten | | Zustimmung (in Prozent, gerundet) | Keine Zustimmung (in Prozent, gerundet) |
|--|-------------|-----------------------------------|---|
| Geschlecht | Männlich | 64 | 36 |
| | Weiblich | 72 | 28 |
| Generation | Gen X | 67 | 33 |
| | Millennials | 58 | 42 |

Anders gestaltet sich die Situation in Bezug auf die Frage nach der Möglichkeit, konzentriert am Arbeitsplatz arbeiten zu können, wie Grafik **28** „Möglichkeit konzentriert zu arbeiten“ veranschaulicht. So gaben rund ein Drittel der Befragten an, nicht konzentriert arbeiten zu können. In Anbetracht der einzelnen Gruppen ist dieser Eindruck mit rund 42% besonders unter Millennials vorhanden.

Besonders der letztgenannte Punkt der oft nicht gegebenen Möglichkeit zur Konzentration am Arbeitsplatz macht deutlich, dass Verbesserungspotenzial in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung besteht.

29 Bevorzugte Lage des Arbeitsplatzes für Einzelarbeit



Quelle: Catella Research 2017

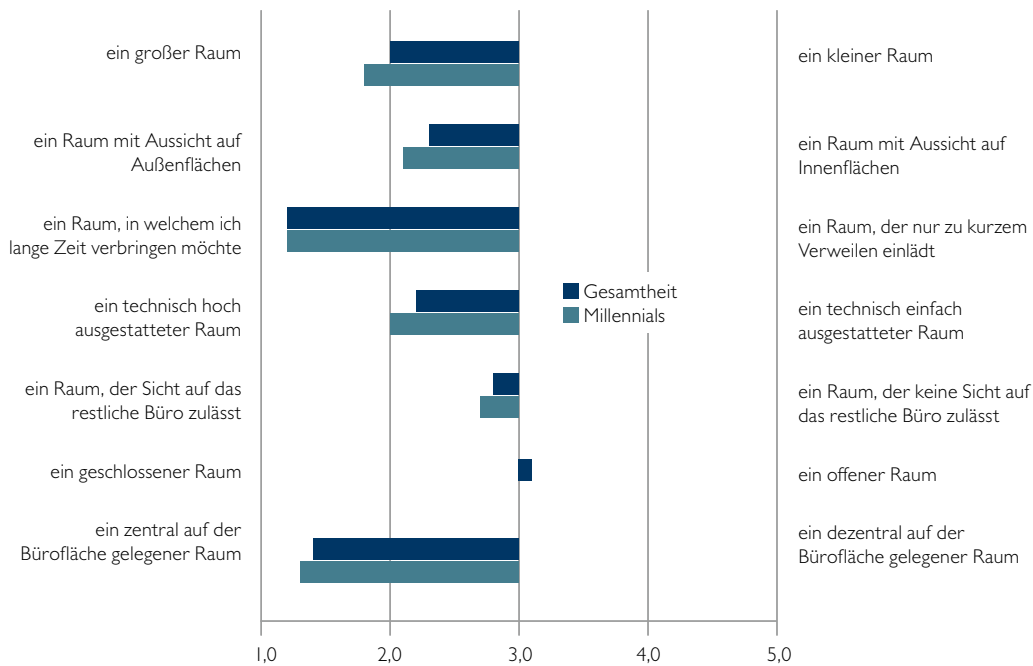
Ein Grund für die fehlende Konzentrationsmöglichkeit könnte in den unterschiedlichen Anforderungen von Arbeitstypen an den Arbeitsplatz sein. Im Folgenden werden daher die Antworten der Teilnehmer hinsichtlich der optimalen Lage des Arbeitsplatzes auf der Bürofläche dargestellt. Um hier ein möglichst genaues Bild zu erhalten, wurde die optimale Lage stets in Verbindung zu spezifischen Arbeitstypen abgefragt.

29 Oben abgebildet finden sich die Mittelwerte der Antworten der Teilnehmer auf die Frage nach der idealen Lage eines Arbeitsplatzes für Einzelarbeit auf der Bürofläche. Einzelarbeit definiert sich hier als Arbeit, die unabhängig von Kollegen erfolgt. Einerseits für die Gesamtheit, andererseits für die Gruppe

der Millennials dargestellt, entfächert sich so eine knappe Übersicht. Ein geringer Wert spricht hier für eine Vorliebe für die auf der linken Seite gelisteten Ausprägungen, wohingegen ein höherer Wert für eine Präferenz der auf der rechten Seite aufgeführten Ausprägungen spricht. Ein Wert von drei entspricht in etwa einer neutralen Auffassung. Der direkte Vergleich von Gesamtheit und Millennials zeigt auf, dass im Fall von Einzelarbeit etwa gleiche Vorlieben bestehen. Eine gewisse Überlappung war zu vermuten, da die Generation der Millennials eine Subgruppe der Gesamtheit ist. Da Millennials jedoch nur knapp ein Drittel der Teilnehmer stellen, ist eine Übereinstimmung in dem großen Ausmaß wie oben präsentiert nicht diesem Faktor geschuldet. Zusammenfas-

send lässt sich feststellen, dass ein Raum für Einzelarbeit vor allem Sicht auf Außenflächen zulassen, Komfort bieten und geschlossen sein sollte. Ergänzende Faktoren sind eine eher gute technische Ausstattung sowie eine eher dezentrale Lage. Die Größe des Raumes und etwaige Sicht auf die restliche Bürofläche wird neutral bewertet.

30 Bevorzugte Gestaltung des Arbeitsplatzes für Gemeinschaftsarbeit



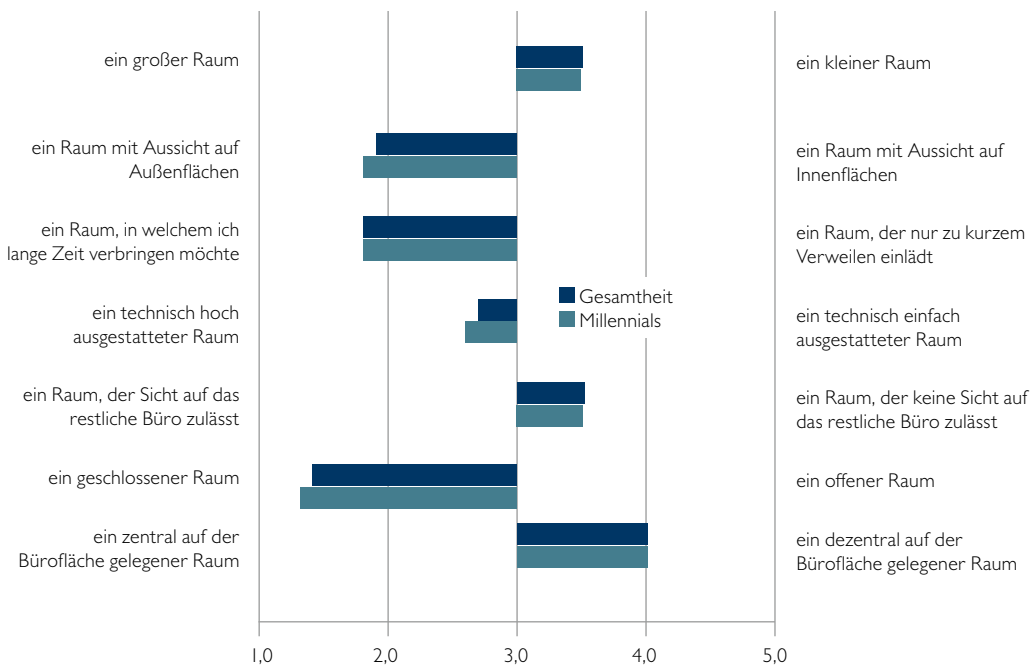
Quelle: Catella Research 2017

Im nächsten Schritt wird, basierend auf der vorgestellten Methodik, auf die ideale Lage eines **Arbeitsplatzes für Gemeinschaftsarbeiten** eingegangen.

Wie im Fall der Einzelarbeit, fallen auch hier die Antworten der beiden Gruppen stark deckungsgleich aus ³⁰. Unter Gemeinschaftsarbeit ist Arbeit zu verstehen, die in örtlich unmittelbarer Zusammenarbeit mit Kollegen erfolgt. Deutlich wird auch, dass sich das Profil eines idealen Raumes für Einzelarbeit und das eines Raumes für Gemeinschaftsarbeit unterscheiden. Auf Basis der gegebenen Antworten sollte ein Raum für Gemeinschaftsarbeit sowohl groß und technisch hoch ausgestattet wie auch komfortabel sein. Des Weiteren sind eine Aussicht auf Außenflächen als auch eine zentrale Lage wünschenswert.

Einer Sicht auf und auch Abtrennung von der restlichen Bürofläche stehen die Befragten eher neutral gegenüber.

31 Bevorzugte Lage des Arbeitsplatzes für stille Arbeit



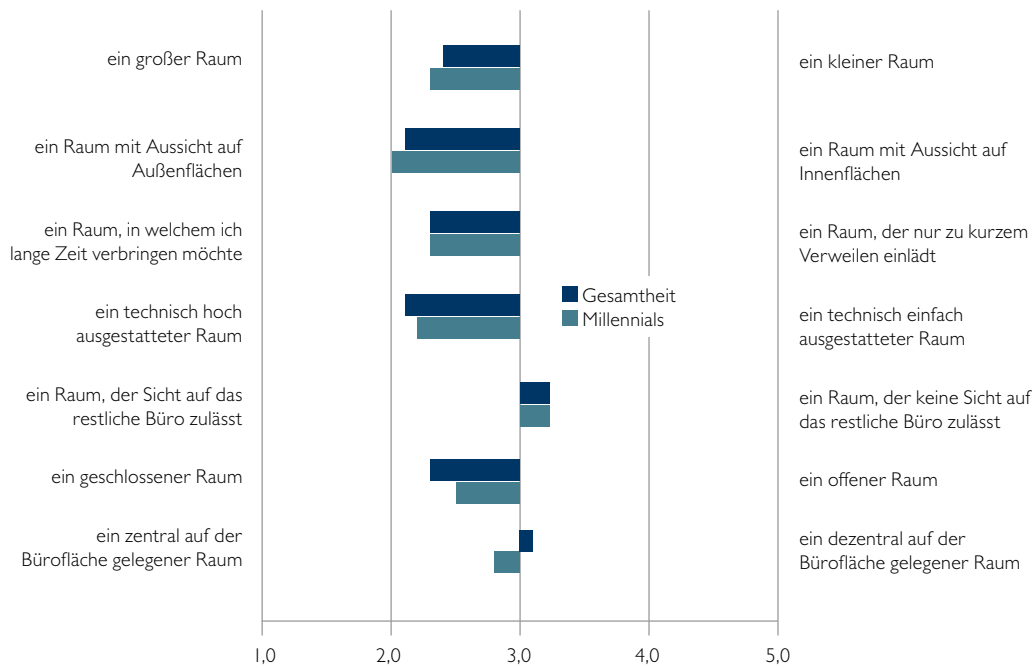
Quelle: Catella Research 2017

Auch die Frage nach der Gestaltung eines **31 Arbeitsplatzes für stille Arbeit** wurde von beiden Gruppen fast deckungsgleich beantwortet. Als still wird Arbeit in diesem Kontext gesehen, falls das Erledigen dieser Arbeit keine Kommunikation zu anderen Mitarbeitern nötig macht. Demnach sollte ein solcher Arbeitsplatz idealerweise geschlossen, technisch hoch ausgestattet und auch komfortabel sein. Insofern überschneidet sich die wünschenswerte Gestaltung mit dem eines auf Einzelarbeit ausgerichteten Arbeitsplatzes, abweichend von diesem werden Vorlieben jedoch durch höhere Ausschläge stärker kenntlich.

Nur geringe Abweichungen der Präferenz in Bezug auf die Gestaltung ergeben sich auch bei Betrachtung der Antworten der diversen Gruppen hinsichtlich eines **32 Arbeitsplatzes für interaktive Tätigkeiten**. Als solche können Arbeitsinhalte verstanden werden, die Kommunikation mit Kunden und Zulieferern erfordern. Das in diesem Fall ähnliche Arbeitsplatzprofil ist das der Gemeinschaftsarbeit. Aber auch hier unterscheiden sich Anforderungen bei genauem Hinsehen. Ein Raum für interaktive Arbeit wäre nach Ansicht der Befragten idealerweise groß und technisch gut ausgestattet. Unter der Möglichkeit, auf Außenflächen zu blicken, wäre dieser außerdem komfortabel und geschlossen.

Wie vorausszusehen, ergeben sich eindeutig unterschiedliche Anforderungen für prinzipiell gegensätzliche Arbeitstypen. Ebenso wenig verwunderlich ist, dass sich ähnliche Profile für eng miteinander verbundene Arbeitstypen ergeben. So offensichtlich diese Aussagen klingen, ist es verwunderlich, dass der Großteil der aktuellen Büroarbeit in starren Bürotypen stattfindet wie Grafik „Aktuell genutzte Büroformen“ zeigt. Festzuhalten ist letztendlich, dass je nach Anforderung der Arbeit ein spezifisches Raumprofil als ideal angesehen wird. Es liegt nahe, diesen Faktor in Zukunft stärker in die Planung von Büroflächen einzubeziehen.

32 Bevorzugte Lage des Arbeitsplatzes für interaktive Arbeit

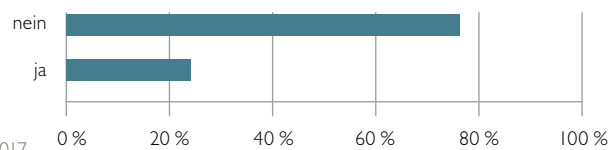


Quelle: Catella Research 2017

In punkto Fläche pro Person lässt sich darüber hinaus sagen, dass die Größe laut Teilnehmern nicht von der hierarchischen Stellung der jeweiligen Person abhängig zu machen ist ³³ ³⁴. Eine leicht höhere Bedeutung rechnen Millennials diesem Punkt zu.

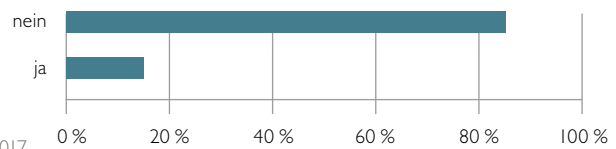
Gegebenenfalls noch bedeutender, da personenbezogener, als die ideale architektonische Gestaltung des Arbeitsplatzes ist die Vorstellung der Befragten von einem ideal ausgestatteten Arbeitsplatz. In diesem Abschnitt wird besonders auf die Abweichung nach Generationen eingegangen, um herauszuarbeiten, ob sich Ansprüche an vorherrschende Gegebenheiten des Arbeitsplatzes ändern werden.

33 Hierarchisch bedingte Flächenaufteilung Millennials



Quelle: Catella Research 2017

34 Hierarchisch bedingte Flächenaufteilung GenX

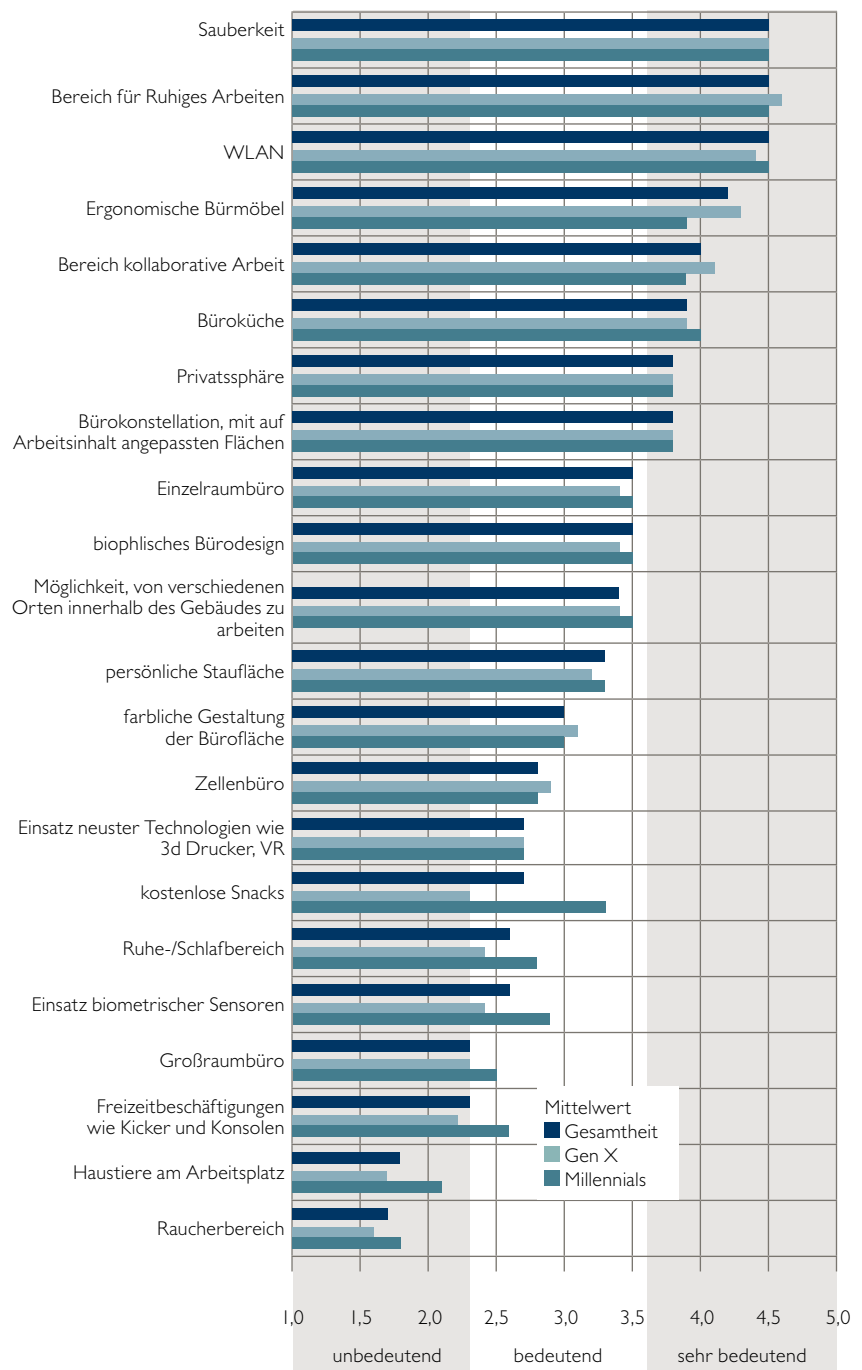


Quelle: Catella Research 2017

Deutlich wird aus den so erhaltenen Antworten, dass, wie auch schon andere Vergleiche nahelegen, Präferenzen beider Gruppen stark übereinstimmen. Besonders, was den Rang der als bedeutsam eingeschätzten Ausprägungen angeht, wird dies sichtbar. Betrachtet man das obere Drittel der Grafik ³⁵, belegen Hygiene am Arbeitsplatz, ein Bereich für ruhige Arbeit sowie verlässliches WLAN die ersten drei Plätze. Abweichend gestaltet sich jedoch vor allem das letzte Drittel: Deutlich ist, dass Millennials, abstrakt gesprochen, ein gehobenes Maß an Bequemlichkeit fordern. Den Arbeitsplatz aus Sicht der Millennials in gewissem Sinn als Erweiterung des eigenen Zuhauses zu sehen mag stilprägend wirken. Die unterschiedliche Bewertung von Büroprofilen nach Arbeitsart unterstreicht weiterhin die Notwendigkeit spezifischer Flächen. Möchte man abschließend eine Aussage zu optimalen Arbeitsplätzen treffen, so ließe sich den Daten zufolge zusammenfassend festhalten, dass Büroflächen bestenfalls Arbeitsplätze bieten sollten, die auf unterschiedliche Arbeitsinhalte angepasst sind und das Arbeiten an diesen so angenehm wie möglich gestalten.

Außerdem wird deutlich, dass Sensoren, die biometrische Daten aufzeichnen, welche Arbeitsplätze stark individuell anpassbar machen würden, bisher wenig Bedeutung zugemessen wird. Gehandelt als eine der disruptivsten und gleichzeitig vorteilhaftesten Technologien des 21. Jahrhunderts, stellt sich so die Frage, was Teilnehmer zu dieser Einschätzung bewegt. Die Grafiken ³⁶ ³⁷ ³⁸ ³⁹ „Wearables“ gewährt dementsprechenden Einblick. So würden nur rund 38% der Befragten biometrische Daten erfassende Systeme akzeptieren, ausschlaggebender Grund hierfür sind Bedenken aus Datenschutzgründen. Millennials hingegen rechneten biometrischen Systemen mehr Bedeutung zu. Diese höhere

35 Optimaler Arbeitsplatz



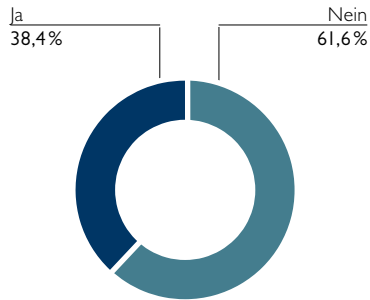
Quelle: Catella Research 2017

Meinung spiegelt sich auch in der erhöhten Akzeptanz von smart tech wieder. Die Rangordnung der Gründe der Ablehnung

bleibt jedoch auch in der Gruppe der Millennials erhalten. Wie erwähnt, wird davon ausgegangen, dass die Digitalisie-

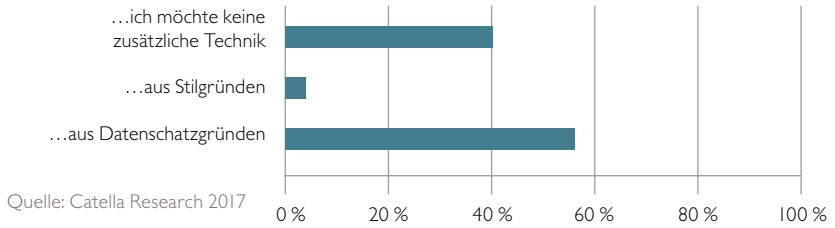
36 Wearables Gesamtheit

in %



Quelle: Catella Research 2017

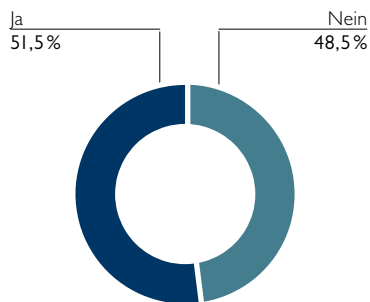
37 Wearables Gesamtheit: Nein, denn...



Quelle: Catella Research 2017

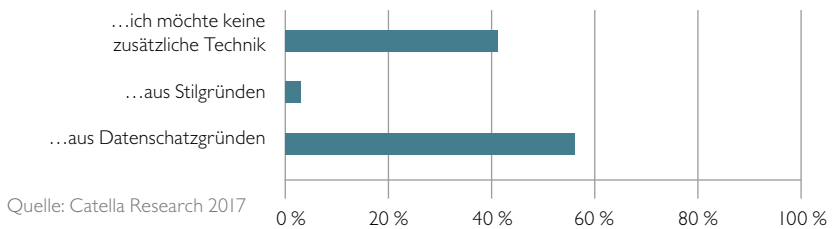
38 Wearables Millennials

in %



Quelle: Catella Research 2017

39 Wearables Millennials: Nein, denn...



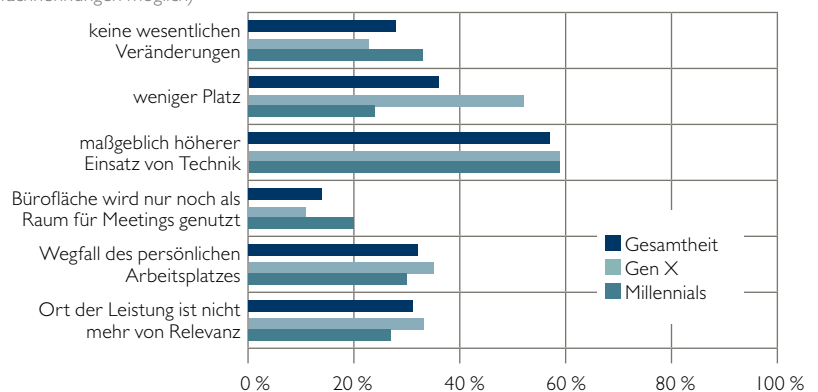
Quelle: Catella Research 2017

...rung den Arbeitsplatz verändern wird. Wie sehen dies allerdings Bürotätige selbst? Die Grafik **40 „Arbeitsplatz in 5 Jahren“** gibt die Auffassung der Teilnehmer zu dieser Frage wieder.

Obwohl die Bedeutung von technischen Gerätschaften für die Teilnehmer nicht von hoher Bedeutung ist, sind sie sich durchaus bewusst, dass deren Einsatz steigen wird. Hier scheint Unsicherheit auf Seiten der Befragten zu bestehen, wie sich neue Technologien auswirken werden. Blickt man auf andere Bereiche, herrscht hingegen weniger Übereinstimmung. Mitglieder der Generation X rechnen offensichtlich mit stärkeren

40 Arbeitsplatz in 5 Jahren

(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Catella Research 2017

Änderungen; ob dies Ausdruck einer realistischeren oder einer generell pessimistischeren Sicht ist bleibt fraglich. Angesichts der Diskrepanz zwischen erwarteter Veränderung der Arbeit durch

technische Gerätschaften und deren augenscheinlichen Ablehnung sollte um Unsicherheit zu reduzieren und Vorteile aufzuzeigen stärker der Dialog mit Arbeitnehmern gesucht werden.

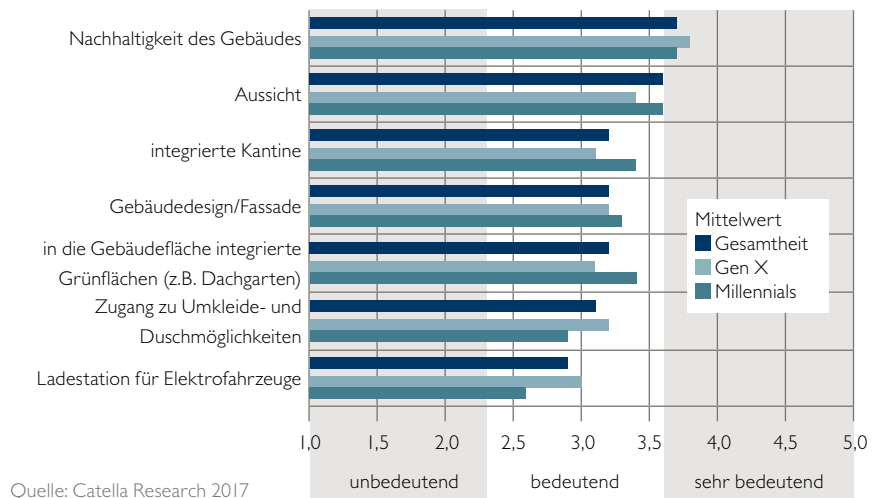
6 Optimale Ausgestaltung von Arbeitsort und Gebäude

Im Kontext dessen, wie sich Arbeit ideal gestalten lässt, muss, wie im Verlauf dargestellt, auf den Ort der Arbeit eingegangen werden. Dementsprechend wurden die Teilnehmer der Umfrage auch dazu befragt, was aus ihrer Sicht ein optimales Bürogebäude sowie einen optimalen Arbeitsort ausmacht. Wiederum werden neben den Antworten der Gesamtheit auch die der Gen X und der Millennials dargestellt, um einen Ausblick auf aktuelle und zukünftige Präferenzen zu erhalten.

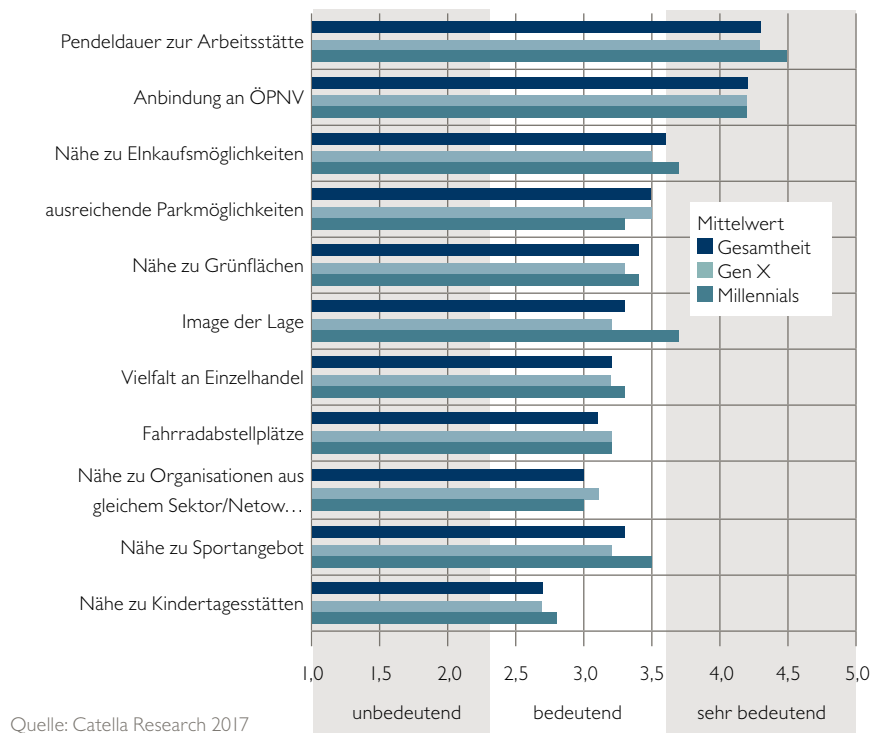
Welche Eigenschaften mit einem **optimalen Bürogebäude** verbunden werden, kann man in der Darstellung rechts oben erkennen ⁴¹. Augenscheinlich sind alle der genannten Kriterien für die Befragten von Bedeutung, jedoch nur der Aspekt der Nachhaltigkeit des Gebäudes außerordentlich stark. Den vordersten Rang nimmt, wie erwähnt, in beiden Gruppen die Gebäudenachhaltigkeit, dicht gefolgt von der gebotenen Aussicht, ein. Auffallend ist, dass Ladestationen für Elektrofahrzeuge in der Gruppe der Millennials als eher unbedeutend wahrgenommen werden. Eine mögliche Begründung hierfür ließe sich in der hohen Quote der Anreise ohne privates Fahrzeug sehen. In Anbetracht des Wertes, den Millennials der Gebäudenachhaltigkeit zusprechen, liegt diese Sichtweise näher als ein geringeres Umweltbewusstsein.

⁴² Dass die Anreise zum **Arbeitsort** von besonderer Relevanz ist, wird auch durch die Frage nach der Ausgestaltung eines optimalen Arbeitsortes ersichtlich. Pendeldauer zur Arbeitsstätte sowie Anbindung an den ÖPNV zeichnen sich für beide Gruppen als sehr bedeutend aus. Weiterhin kann man erkennen, dass alle Optionen von den Befragten als zumindest bedeutsam eingestuft werden. Dass die Nähe zu Kindertagesstätten beidseitig auf letzter Position wiederzufinden ist,

41 Optimales Bürogebäude



42 Optimaler Arbeitsort



muss demnach relativ gesehen werden (Vor-Familiengründungphase).

Auch aus der Frage nach dem optimalen Arbeitsort geht das gehobene Anspruchsdenken der Millennials durch im Mittel höhere Werte hervor.

Da in allen drei Fällen der Frage nach Idealität und Bedeutung bei den Millennials relativ höhere Werte verzeichnet wurden, ist es sicherlich nicht

falsch, dieser Generation verhältnismäßig größere Ansprüche zu bescheinigen.

Mit der Auffassung der Teilnehmer zu idealen Bürobedingungen endet die Darstellung der Ergebnisse des zugrunde liegenden Fragebogens in der vorliegenden Version. Der letzte Abschnitt bringt die erhaltenen Antworten in einen Zusammenhang und bietet eine konzentrierte Erklärung sowie daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Analysen und vor allem Umfragen werfen immer nur ein Schlaglicht darauf, wie ein spezielles Thema in einem bestimmten Zeitraum von einem Ausschnitt der Bevölkerung gesehen wird. Sie sind ein Spiegelbild der aktuellen gesellschaftlichen Situation, des Mainstream-Denkens und lassen auch eine vage Prognose zur Veränderungsfähigkeit der Befragten zu. Mehr noch: Umfragen unterliegen immer stärker einem immer kürzer werden Verfallszeitraum – durch einen stärkeren Einsatz von Technik entsteht immer mehr Information, aber als Folge auch eine größere Flexibilität bei der Planbarkeit von Prozessen. Dieser vielleicht eher nüchternen Sichtweise auf Analyseergebnisse steht eine Größe im wahrsten Sinne des Wortes raumbildend gegenüber: die Büroimmobilie der vergangenen, heutigen und ggf. zukünftigen Prägung.

Einfacher formuliert: Die atemberaubende Dynamik gerade der technologischen Veränderung steht, so könnte man annehmen, immer stärker im Widerspruch zu einem dauerhaft angelegten, wert- und nutzenstiftenden Objekt, das täglich in Deutschland von Millionen Menschen, den Bürobeschäftigten, aufgesucht und genutzt wird: klassischerweise der Schreibtisch in einem Bürogebäude an einem infrastrukturell gut angebundenen Standort.

Die vorliegende Umfrage hat klar zum Ergebnis gebracht, dass die fantastischen Möglichkeiten der Digi-

talisierung in der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft gemäß dem postmodernen Mantra „arbeite wann, wo, mit wem du willst“ gerade nicht zu einer Entmaterialisierung des traditionellen Arbeitens geführt hat. Bürokonzepte und demzufolge Arbeitsprozesse unterliegen zwar einem stetigen Wandel, der jedoch an der Büroimmobilie und dem Standort bisher kaum gerüttelt hat. Gleichwohl beschleicht Eigentümer, Nutzer, Unternehmen, Investoren oder Stadtplaner das Gefühl, dass sich an den Rändern der Büroarbeit in der Mitte der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts etwas ändert – die Planungshoheit der Entscheider und die Langfristigkeit der Planung nimmt tendenziell ab. Die Funktion der Leistungserstellung von Dienstleistungsbeschäftigten an einem zentralen Schreibtisch in einer zentralen Lage ändert sich, gerade in Hinsicht auf das Gebäude selbst: Die Frage „wo, bei wem und wie der Schreibtisch steht“ wird immer stärker in die vermeintliche Wahlfreiheit und shared economy übergeführt. Ergebnis ist eine wachsende Nutzungsmischung räumlicher und zeitlicher Art. Gerade die Frage, wie das Arbeiten in der digitalisierten Welt definiert ist, wird die neue Variable in der Immobiliengleichung sein.

Unsere Umfrage lässt zumindest eine klare Schlussfolgerung zu: Die Erwartungen an Veränderungen scheinen grundsätzlich schneller vonstatten zu gehen, als die Umsetzung mittels neuer

Bürokonzepte in Unternehmen dies operativ und ökonomisch zulässt. Strikt dezentrale und informelle Arbeitsweisen werden über Generationen (Baby Boomer, Gen X, Millennials) hinweg zugunsten von Einzel- und Kleinraumbüros größtenteils abgelehnt. Die räumliche Nähe zu Menschen – aber auch die Wahlfreiheit, wann man mit ihnen zusammenarbeitet – wird zweifelsfrei das entscheidende Merkmal der kommenden Jahre sein bei der Frage nach der Büroarbeit und damit der Bürofläche der Zukunft. Wenn die Befragten folglich ein Mehr an Ausstattung, ein Mehr an Kommunikationsmöglichkeiten und ein Mehr an Funktionalität fordern, ist dies punktuell vordergründig als Kostentreiber zu sehen, es ist aber letztlich ein Defizit der aktuellen Strukturen, die die Befragten bereits heute als nahe Zukunft gesehen werden.

Unternehmen, denen es gelingt, diesen technisch-kostenintensiven Spagat zu bewerkstelligen, sind die Gewinner der Zeitenwende von der physischen zur digitalen Ära. Gerade auch, weil es mehr denn je Kristallisationspunkte in den zentralen Orten für Kommunikation, zum persönlichen Austausch und für die direkte Wissensvermittlung geben wird – früher als Büroarbeitsplatz bezeichnet und demnächst wahrscheinlich mit einem coolen Namen versehen. Das Wesentliche ist ein Schreibtisch, an dem ein Mensch sitzt.

Kontakt

Dr. Thomas Beyerle
thomas.beyerle@catella.de
+49 (0)69 31 01 930 - 220

David Trisl
david.trisl@catella.de
+49 (0)69 31 01 930 - 276

Gestaltung: Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg



Catella Research
Dr. Thomas Beyerle
Mainzer Landstrasse 46
60325 Frankfurt

catella.com