

Alina Käfer | Mitja Jurecic | Stefan Rief

Office Analytics 2.0

Individuelle Bedarfe und Bedürfnisse von Mitarbeitenden in Büro und Homeoffice analysieren und verstehen

Hrsg.: Katharina Hölze | Oliver Riedel | Stefan Rief

Ein Bericht des Forschungsprojekts

OFFICE 21®
Zukunft der Arbeit

Ergebnisse im Überblick

1. Selbstbestimmtes Arbeiten als Schlüssel für die Mitarbeitendenzufriedenheit

- Circa 60 Prozent der Befragten können ihren Arbeitsort und ihre Arbeitszeit frei wählen (2018: 33 Prozent).
- Über 75 Prozent der Befragten haben eine hohe Selbstbestimmung bei ihren Arbeitsmethoden.
- Selbstbestimmung wirkt sich vor allem bei Kreativität und Motivation positiv aus (geringer bei Informiertheit und Performance).

2. Eingependelte Arbeitsortnutzung: Wunsch und Realität nahezu identisch

- Die gewünschte Nutzungsrate von Büro und Homeoffice hat sich stabilisiert und entspricht der aktuellen Nutzung.
- Mitarbeitende verbringen ca. 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Büro, die andere Hälfte im Homeoffice oder auf Geschäftsreise.

3. Veränderte Bürosettings: Von Einzelbüros zu Multispaces und flexiblen Konzepten

- Der Anteil der Einzelbüros ist gesunken (von 33 Prozent auf 22 Prozent), während die Nutzung von Multispaces sich vervierfacht hat (von 4 Prozent auf 16 Prozent).
- Über 40 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in flexiblen Arbeitsplatzkonzepten (2018: 15 Prozent).

4. Büroformen wirken weiterhin unterschiedlich auf die Mitarbeitenden

- Die Berücksichtigung von spezifischen Tätigkeiten, Arbeitsweisen und individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden trägt wesentlich dazu bei, deren Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit nachhaltig zu steigern.
- Eine typologiebasierte Analyse hilft, die verschiedenen Arbeitsstile und Bedarfe zu verstehen und optimale Arbeitsumgebungen und organisatorische Voraussetzungen zu entwickeln.

5. Teamanwesenheit als Anziehungspunkt für den Weg ins Büro

- Etwa 36 Prozent der Teammitglieder sollten im Büro anwesend sein, damit Mitarbeitende ebenfalls in Büro kommen.
- Mitarbeitende ohne Führungsaufgaben sind stärker von der Anwesenheit ihrer Kollegen und Kolleginnen beeinflusst, während Führungskräfte unabhängiger agieren.

6. Zufriedenheit mit der gesamten Campusinfrastruktur: Ein entscheidender Faktor für die Wahl des Arbeitsorts

- Mitarbeitende, die überwiegend im Büro arbeiten, sind mit der Infrastruktur zufriedener als Homeoffice-Arbeitende. Homeoffice-Arbeitende bewerten ihre Infrastruktur schlechter.
- Die Qualität der Infrastruktur (z. B. Versorgung und Dienstleistungen) ist ein wesentlicher Einflussfaktor für oder gegen die Wahl des Unternehmensbüros als Arbeitsort.

7. Homeoffice versus Büro: Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung im Vergleich

- Homeoffice-Arbeitende sind unzufriedener mit der Büroinfrastruktur und den Arbeitsbedingungen als Mitarbeitende mit einer hohen Büroanwesenheit.
- Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es oftmals an Lösungen fehlt, die sowohl konzentriertes Arbeiten als auch Kommunikation gleichermaßen ermöglichen.

8. Individuelle Persönlichkeiten beeinflussen die Wahl zwischen Büro- und Homeoffice

- Mitarbeitende nutzen und bewerten aufgrund ihrer jeweiligen Persönlichkeit das Homeoffice und das Büro auf unterschiedliche Weise.
- Während einige das Homeoffice bevorzugen, fühlen sich andere im Büro wohler. Ihre individuellen Merkmale beeinflussen, wie sie die jeweiligen Arbeitsorte wahrnehmen und nutzen.

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse im Überblick **2**

Einleitung **4**
Die Herausforderung der postpandemischen Büros 4
Mitarbeitendentypologien als Schlüssel für eine optimale Gestaltung von Büroflächen 5

Ergebnisse im Detail **6**
Die Wirkung von selbstbestimmtem und flexiblem Arbeiten 6
Von Wunsch zu Wirklichkeit: Wie die Nutzung unterschiedlicher Orte sich stabilisiert hat 8
Bürosettings im Wandel: Die Transformation von Büroformen und Arbeitsplatzkonzepten 9
Die richtige Büroform für optimale Arbeitsbedingungen 10
Einfluss der Anwesenheit anderer auf die Büropräsenz 12
Die Campusinfrastruktur als Schlüsselfaktor für die Anwesenheit im Büro 14
Arbeitsorte im Vergleich: Erfolgsfaktoren für Büro- und Homeoffice-Nutzung 15
Einfluss von Persönlichkeit und sozialer Eingebundenheit auf die Arbeitsortwahl 17

Handlungsempfehlungen **19**

Über die Studie **20**
Datenbasis und Zusammensetzung 20
Über das Verbundforschungsprojekt OFFICE 21® 20

Literatur **21**

Einleitung

Die Herausforderung der postpandemischen Büros

Die Arbeitswelt hat sich im Nachgang der Corona-Pandemie stark verändert. Mobiles Arbeiten und die damit einhergehende Hybridisierung der Arbeitswelt haben Arbeitsweisen und Arbeitsprozesse dauerhaft verändert. Die Rolle und Funktion des Büros in der neuen hybriden und sich derzeit noch immer ständig verändernden Arbeitswelt müssen ebenfalls neu definiert und entwickelt werden. Inzwischen haben fast alle Organisationen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen formuliert, die ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Grade an Flexibilität bezüglich der Wahl des Arbeitsortes und der generellen Arbeitsorganisationen bieten. Trotz dieser Schaffung von Rahmenbedingungen besteht jedoch weiterhin die Frage nach den optimalen Bedingungen für die Arbeitsortflexibilität – sowohl beim mobilen Arbeiten von zu Hause als auch bezüglich der Büroflächen.

Unterschiedliche Mitarbeitende haben unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen an ihre Arbeitsumgebungen. Die vielfältigen Anforderungen sind zum einen von Arbeitstätigkeiten und Aufgabendynamiken, aber zunehmend ebenfalls von persönlichen Präferenzen geprägt. Die hybride Arbeitsweise hat die Vielfalt der Anforderungen der Mitarbeitenden erhöht und macht es für Organisationen deutlich komplexer, diese zu koordinieren. Durch eine systematische Analyse der eigenen Organisationsstruktur lassen sich verschiedene Mitarbeitendentypologien identifizieren und deren spezifische Erfolgsfaktoren herausarbeiten. So können auf wissenschaftlich fundierter Basis Rückschlüsse auf die erforderlichen Immobilien-, Technologie- und Ausstattungsbedarfe sowie auf organisationsspezifische Gestaltungsanforderungen gezogen werden, die optimal zur eigenen Organisation passen.

Moderne, zeitgemäße Arbeitsumgebungen, welche mit den rasanten Entwicklungen Schritt halten können, müssen als Symbiose aus Raum und digitalen Technologien konzipiert werden. Erst in diesem Zusammenspiel können sie Mitarbeitende bei sozialer Interaktion und Innovation unterstützen. Gleichzeitig müssen sie in ihrer Funktionalität und Gestaltung so attraktiv sein, dass sie in der neuen, hybriden Arbeitswelt einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg einer Organisation leisten. Organisationen stehen bei der wirtschaftlichen Planung von Büroflächen vor großen Herausforderungen. Die effiziente Nutzung von Flächen wird dabei zunehmend wichtiger, um Ressourcen nachhaltig zu verwenden und den Anforderungen der ESG-Richtlinien gerecht zu werden – ein entscheidender Faktor im Wettbewerb.

Im Innovationsnetzwerk OFFICE 21® setzen wir uns gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, innovativen Lösungsanbietenden und zukunftsorientierten Organisationen intensiv mit diesen komplexen Fragen auseinander. Unser Ziel ist, aktuelle Entwicklungen zu verstehen, zukünftige Trends zu antizipieren und daraus konkrete Handlungsmöglichkeiten abzuleiten, um neue, zukunftssichere hybride Arbeitswelten erfolgreich in Organisationen zu gestalten und umzusetzen.

Mitarbeitendentypologien als Schlüssel für eine optimale Gestaltung von Büroflächen

Die Herausforderung besteht in der Entwicklung einer Strategie, die den Wunsch der Mitarbeitenden nach Flexibilität erfüllt, da diese durch den angespannten Arbeitsmarkt eine starke Verhandlungsposition haben. Gleichzeitig muss jedoch sichergestellt werden, dass die Innovationskraft, die Zusammenarbeit und die Bindung an das Unternehmen nicht unter zu viel virtueller Zusammenarbeit leiden. Auch das soziale Miteinander und der Austausch von Wissen leidet durch zu viel Distanz (Hofmann, 2023).

Viele Unternehmen fragen sich, wie eine Büro- und Arbeitsgestaltung gestaltet sein kann, die allen Mitarbeitenden eine produktive und angenehme Arbeitsumgebung bietet. Wissenschaftlich fundierte Empfehlungen dazu sind bislang rar. Diese Publikation soll dazu beitragen, praxisnahe Handlungsempfehlungen für eine optimale Gestaltung der Arbeitswelt zu entwickeln.

Verschiedene Faktoren beeinflussen die Wahl des Arbeitsortes, die sich auf Motivation, Leistung und Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Ende auswirken. Neben den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit stellt sich die Frage, welche Rolle persönliche Arbeits- und Lebenssituationen spielen. Zum Beispiel, wie sich die Wahl des Arbeitsortes auf die soziale Eingebundenheit, private Verpflichtungen oder das Homeoffice-Empfinden auswirkt. Ebenso relevant ist, ob das Büro die Anforderungen bestimmter Aufgaben erfüllt. Die Antworten auf diese Fragen werden mit unterschiedlichen Nutzungsgewohnheiten der Arbeitsorte und Erfolgskriterien wie Leistungsfähigkeit, Motivation, Wohlbefinden und Zufriedenheit verknüpft (Jurecic et al., 2018). So lassen sich relevante Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitsweise identifizieren und die spezifischen Bedürfnisse verschiedener Mitarbeitendentypologien ableiten.

Bereits vor der Corona-Pandemie hat das Fraunhofer IAO (Jurecic et al., 2018) erfolgreiche Arbeitstypologien entwickelt und die Zusammenhänge zwischen Typologien, Arbeitsumgebungen und Erfolgsfaktoren erstmals systematisch untersucht. Inzwischen hat sich die Arbeitswelt jedoch stark gewandelt: Mitarbeitende haben heute nicht nur mehr Auswahlmöglichkeiten und Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes, sondern es spielen auch persönliche Präferenzen eine größere Rolle – Aspekte, die in bisherigen Typisierungsmodellen kaum berücksichtigt wurden. Ziel ist es daher, das bestehende Typologiemodell an die Anforderungen der hybriden Arbeitswelt anzupassen und weiterzuentwickeln.

Durch eine wissenschaftlich fundierte Typenbildung soll eine Basis geschaffen werden, um die eigene Organisation besser zu verstehen und die verschiedenen Anforderungen der Mitarbeitenden zu identifizieren. Faktoren wie Lebensstil, Persönlichkeit und Mobilität werden dabei berücksichtigt, um Arbeitstypen abzuleiten. Dadurch werden unterschiedliche Mitarbeitendentypologien erkannt und deren Bedürfnisse in die Gestaltung von Campus- und Arbeitsumgebungen einbezogen. Basierend auf den Arbeitstypen sollen Hinweise entwickelt werden, die helfen, Campus- und Arbeitsumgebungen sowie hybride Arbeitsmodelle so zu gestalten, dass sie die individuellen Arbeitsstile optimal unterstützen. So kann jeder Gruppe ein wissenschaftlich fundiertes, ideal angepasstes Umfeld bereitgestellt werden.

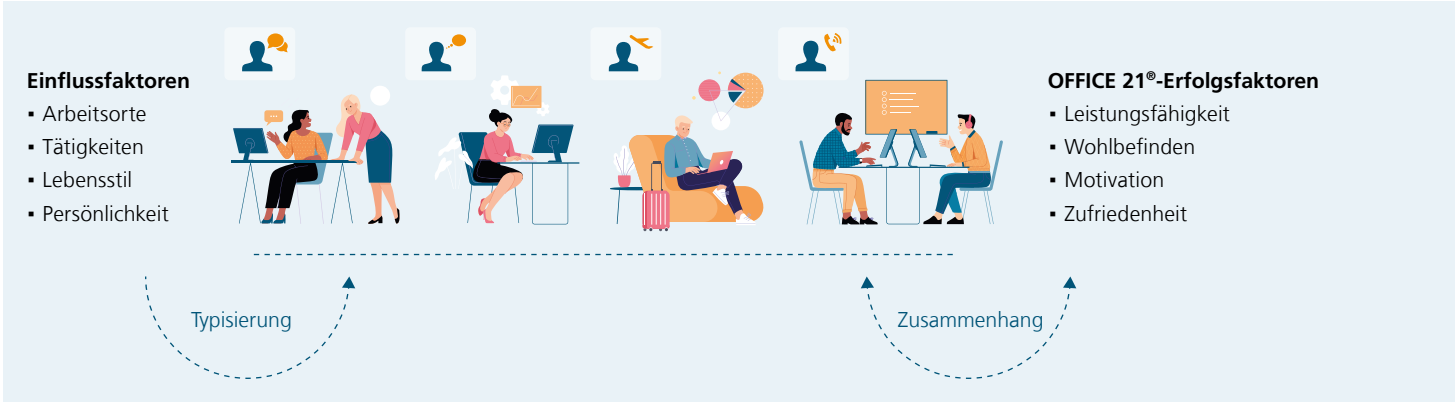


Abbildung 1: Mitarbeitendentypologien.

Das Studienvorgehen umfasst mehrere Schritte. Zunächst wurde eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt, um die relevanten Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt zu identifizieren und einzugrenzen. Auf dieser Grundlage wurde ein Fragebogen entwickelt, der diese Faktoren abdeckt. Ein Pre-Test diente der Validierung des Fragebogens und der Ermittlung erster Benchmarks. Der validierte Fragebogen wurde dann in der Feldphase der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Nach der Datenerhebung folgte eine umfangreiche Datenanalyse, deren Kernergebnisse im Folgenden vorgestellt werden.

Ergebnisse im Detail

Die Wirkung von selbstbestimmtem und flexiblem Arbeiten

Selbstbestimmtes Arbeiten ist einer der wesentlichen Faktoren, welche Mitarbeitenden an ihrer Arbeit schätzen. Dabei kann zwischen drei verschiedenen Aspekten unterschieden werden, welche die Arbeit selbstbestimmt machen.

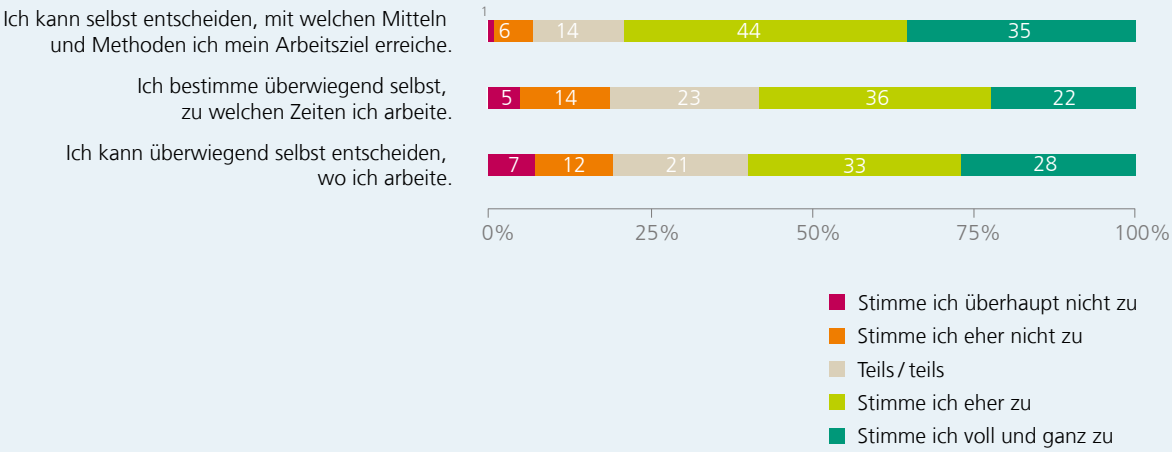


Abbildung 2: Selbstbestimmtes Arbeiten.

Ein Aspekt ist die Wahl der Mittel und Methoden, welche zur Aufgabenerledigung genutzt werden können. Hier geben über drei Viertel (79 Prozent »stimme eher« und »voll und ganz« zu) der befragten Personen im Jahr 2024 an, selbst entscheiden zu können, wie sie zu ihrem Arbeitsziel kommen. Die beiden anderen Aspekte der Selbstbestimmung sind die freie Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit. Diese Aspekte weisen in der Gruppe der Befragten einen geringeren Freiheitsgrad auf als der Aspekt der selbstbestimmten Wahl der Mittel und Methoden zur Arbeitserledigung. Jeweils über die Hälfte der befragten Personen geben an, dass sie Arbeitszeit (58 Prozent »stimme eher« und »voll und ganz« zu) und Arbeitsort (61 Prozent »stimme eher« und »voll und ganz« zu) überwiegend selbst bestimmen können. Insgesamt stimmen zwei Drittel (66 Prozent) zu, dass bei ihnen »eher« oder »voll und ganz« die drei Aspekte des selbstbestimmten Arbeitens gegeben sind. Dies ist die Gruppe mit einer hohen Selbstbestimmung. 15 Prozent haben hingegen »überhaupt nicht« oder »eher keine« Wahlmöglichkeiten bezüglich der Mittel und Methoden, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit. Dies ist die Gruppe mit einer geringen Selbstbestimmung.

Bei den Auswirkungen selbstbestimmtes Arbeiten zeigt sich ein eindeutiges Bild (siehe Abbildung 3). Über alle Erfolgsfaktoren hinweg erzielen die Personen, die eine hohe Selbstbestimmung haben, höhere Werte. Besonders groß ist der Unterschied bei der Kreativität und bei der Motivation bei der Arbeit. Am geringsten ist der Unterschied bei der Informiertheit und bei der Performanz, aber auch hier ist der Abstand immer noch deutlich erkennbar. Dazwischen liegen Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit, welche die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bezeichnet.

Insgesamt zeigt sich also: Mitarbeitenden Freiräume zu geben und sie eigenständig arbeiten zu lassen – im Rahmen klarer Strukturen – führt zu einer zufriedeneren und motivierteren Belegschaft.

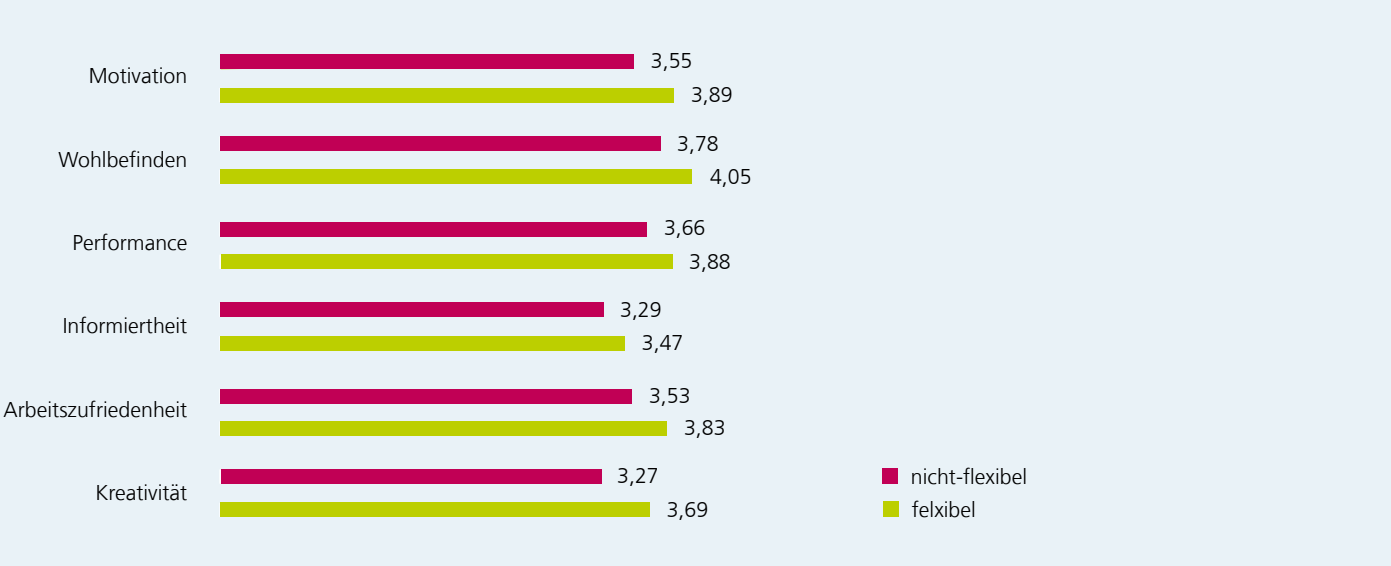


Abbildung 3: Selbstbestimmtes Arbeiten und Erfolgsfaktoren im Vergleich.



Von Wunsch zu Wirklichkeit: Wie die Nutzung unterschiedlicher Orte sich stabilisiert hat

Arbeitgebende benötigen verlässliche Angaben über den Zeitpunkt der zukünftigen Verteilung der Arbeitsorte. Diese Information ist wichtig, um Entscheidungen zur Büroflächenplanung zu treffen und Fehlinvestitionen aufgrund falscher Annahmen zu vermeiden. In den letzten Jahren schwankten die Zahlen zur Anwesenheit im Büro und im Homeoffice stark, was teils dazu führte, dass Büroflächen nachverdichtet oder geplante Abmietungen bereut wurden.

Aktuell zeigt sich jedoch eine stabilisierte Verteilung der Arbeitsorte, die ein realistisches Bild für die kommenden Jahre bietet: Rund die Hälfte der Arbeitszeit wird im Büro verbracht, die andere Hälfte verteilt auf Homeoffice, auf Geschäftsreisen oder auf andere Arbeitsorte. Im Jahr 2018 entfielen laut Jurecic et al. (2018) noch drei Viertel der Arbeitszeit auf das Büro, etwa 10 Prozent auf das Homeoffice und 10 Prozent auf Dienstreisen. Dies bedeutet heute eine Reduzierung der Dienstreisezeit um 30 Prozent und eine Vervierfachung der Arbeit im Homeoffice.

Betriebliche Vereinbarungen haben einen wesentlichen Einfluss auf die derzeitige Verteilung der Arbeitsorte. Häufig ist es den Mitarbeitenden nicht völlig freigestellt, wo sie arbeiten, sondern sie haben meist eine wöchentliche oder prozentuale Mindestanwesenheit im Büro einzuhalten. Abbildung 4 zeigt die aktuelle Verteilung der Arbeitsorte unter Berücksichtigung solcher Vereinbarungen sowie die gewünschte Verteilung, falls es keine Vorgaben gäbe.

In Abbildung 4 wird deutlich, dass die gewünschte Verteilung ohne Einschränkungen und die tatsächliche Verteilung, unter Berücksichtigung der Vereinbarungen, recht nah beieinanderliegen. Mitarbeitende würden zwar gern weniger im Büro arbeiten und stattdessen mehr im Homeoffice oder an anderen Orten tätig sein, jedoch ist die Abweichung gering. Insgesamt stimmt der Wunsch nach einer zukünftigen Nutzung verschiedener Arbeitsorte und die aktuelle Realität weitgehend überein. Daher können Arbeitgebende die aktuelle Situation gut als Grundlage für die zukünftige Büroflächenplanung nutzen.

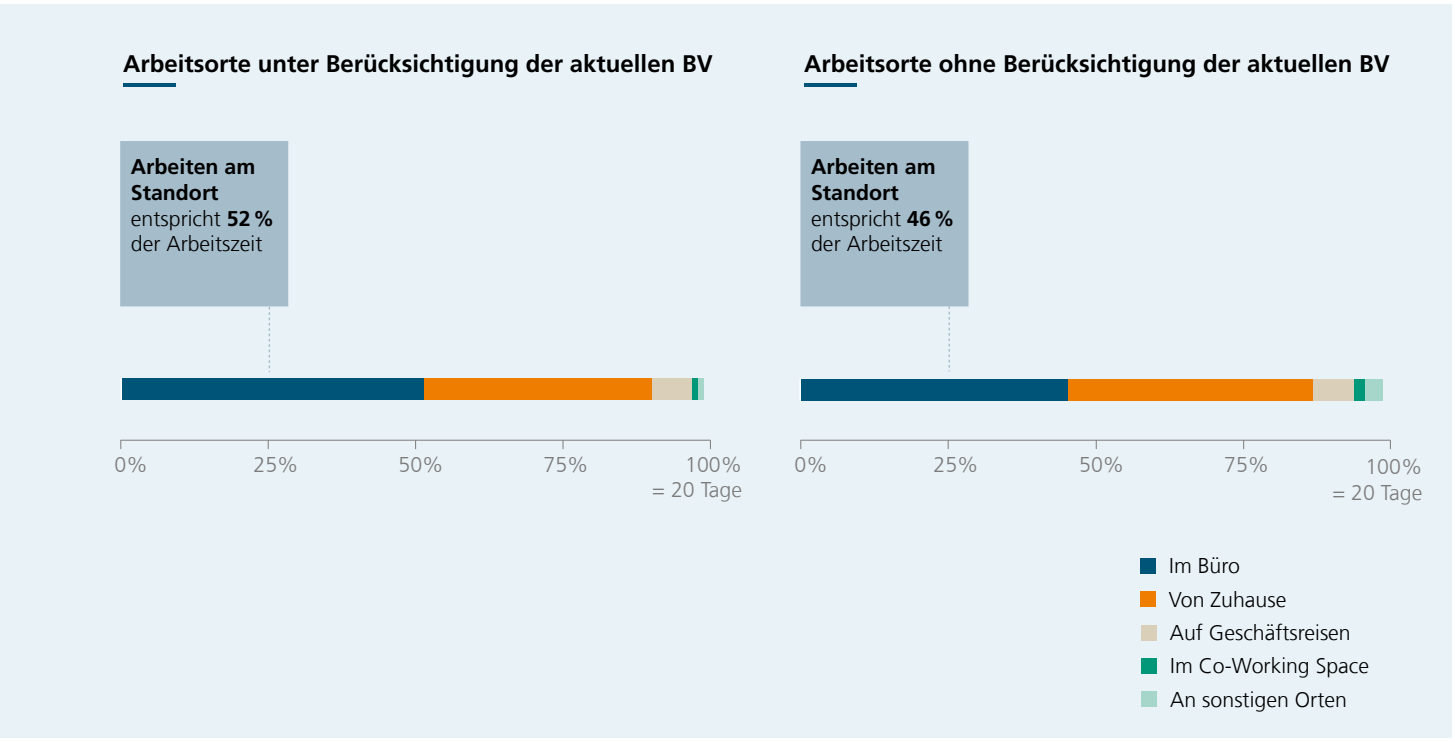


Abbildung 4: Vergleich der Arbeitsorte.

Bürosettings im Wandel: Die Transformation von Büroformen und Arbeitsplatzkonzepten

Die physischen Arbeitsumgebungen müssen sich anpassen, um die veränderten Arbeitsweisen der Beschäftigten zu unterstützen. Die Umfragedaten zeigen, welche Veränderungen viele Arbeitgebende seit der Corona-Pandemie vorgenommen haben, besonders im Vergleich der Büroformen und Arbeitsplatzkonzepte vor und nach der Corona-Pandemie.

Vor der Pandemie waren Einzelbüros am häufigsten: Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeitete in einem solchen Büro (Jurecic et al., 2018). Etwa je ein Sechstel der Mitarbeitenden war in Zweipersonenbüros, Mehrpersonenbüros (bis zu 5 Personen) oder Gruppenbüros (bis zu 20 Personen) untergebracht. Sechs Jahre später, wie in Abbildung 5 dargestellt, ist die Anzahl der Einzelbüros um ein Drittel gesunken und liegt jetzt bei nur noch 22 Prozent. Dafür arbeiten heute mehr Menschen in Zweipersonen- oder Mehrpersonenbüros. Viele Arbeitgebende haben in den letzten Jahren ihre bestehenden Büroflächen verdichtet, also mehr Arbeitsplätze auf der gleichen Fläche geschaffen. Oft erfolgte eine Anmietung von externen Standorten oder die Einstellung neuer Mitarbeitender, ohne zusätzliche Flächen zu schaffen. Die auffälligste Veränderung gibt es bei den Multispaces. Ein Multispace kombiniert unterschiedliche Arbeitsbereiche, darunter Besprechungsräume, Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten sowie Pausen- und Erholungsbereiche und basiert meist auf flexiblen Arbeitsplatzkonzepten wie Desk-Sharing. Diese Büroform vereint verschiedene Raumarten in einer flexiblen Gebäudestruktur. Während 2018 nur 4 Prozent der Befragten in einem Multispace arbeiteten, hat sich dieser Anteil mittlerweile vervierfacht.

Der Trend zu mehr Multispaces zeigt sich auch in der Nutzung der Arbeitsplätze vor und nach der Corona-Pandemie. Da Multispaces häufig auf einem flexiblen Arbeitsplatzkonzept basieren, sind Arbeitsplätze nicht fest einzelnen Personen zugewiesen. Stattdessen werden Teams oder Abteilungen in bestimmte Bereiche verortet, die viele verschiedene Arbeitsplätze und Raumangebote bieten, die flexibel genutzt werden können.

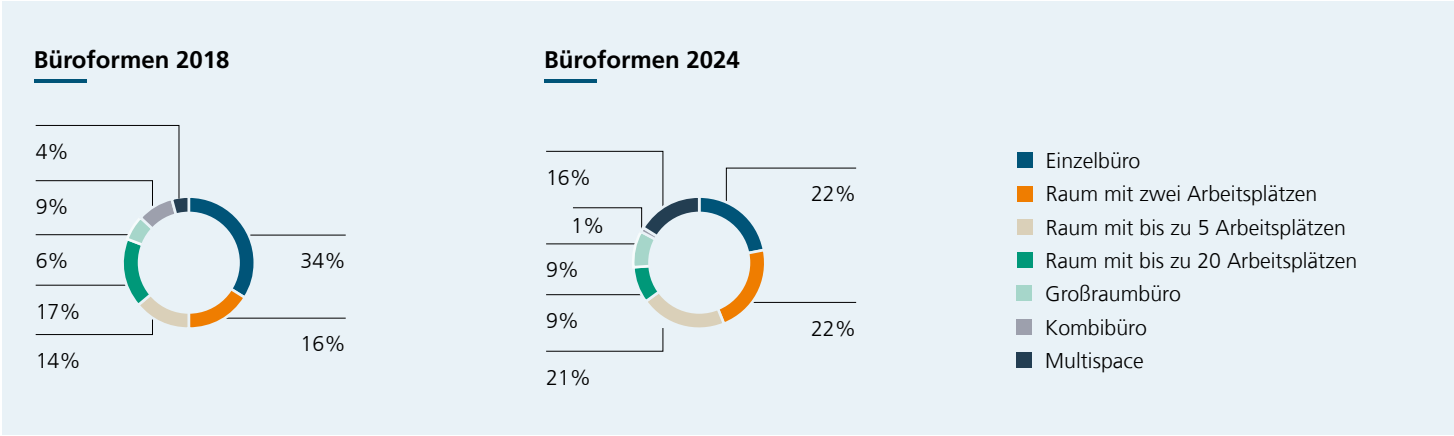


Abbildung 5: Büroformen im Vergleich.

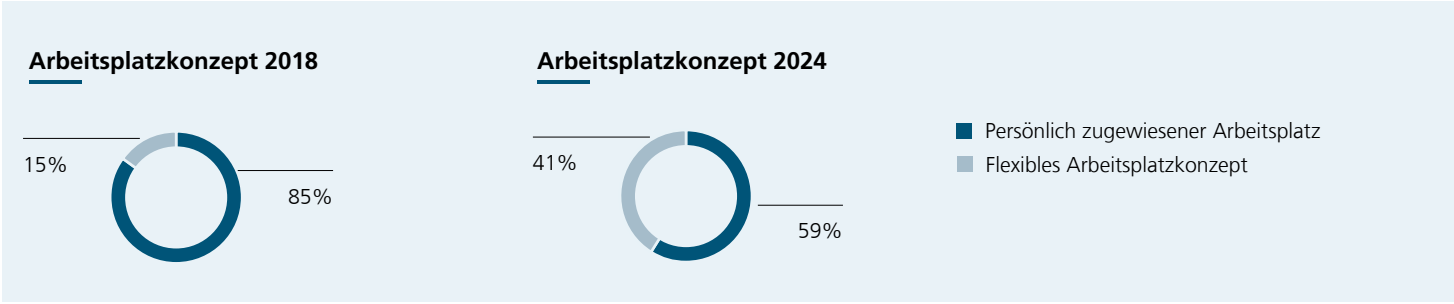


Abbildung 6: Arbeitsplatzkonzept im Vergleich.

Abbildung 6 zeigt, dass die Anzahl der persönlich zugewiesenen Arbeitsplätze um etwa ein Fünftel zurückgegangen ist. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Mitarbeitenden, die flexibel genutzte Arbeitsplätze haben, fast verdreifacht. Damit arbeiten inzwischen über 40 Prozent der Befragten in einem flexiblen Arbeitsplatzkonzept.

Die richtige Büroform für optimale Arbeitsbedingungen

Die verschiedenen Büroformen beeinflussen die Mitarbeitenden unterschiedlich. Während einige viel unterwegs sind, benötigen andere aufgrund ihrer Aufgaben mehr Ruhe oder einen engen Kontakt zum Team. Diese Anforderungen an die Büroumgebung variieren nicht nur je nach Aufgabenfeld, sondern auch von Persönlichkeit zu Persönlichkeit.

Um zu ermitteln, welche Büroform für welchen Arbeitstyp am besten geeignet ist, wurden im Rahmen der Studie Parameter wie Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden, Motivation und Leistung je nach Büroform untersucht. Diese Erfolgsfaktoren variieren typbezogen in Abhängigkeit von der jeweiligen Büroform.

Für Mitarbeitende, die für ihre ruhige Einzelarbeit eine ungestörte Umgebung benötigen, sind Einzelbüros und Multispaces besonders geeignet. Im Einzelbüro werden visuelle und akustische Störungen minimiert, während Multispaces durch ihre große Flexibilität und Vielzahl an Arbeitsmöglichkeiten punkten – jeder kann je nach Aufgabe den passenden Arbeitsplatz wählen. Offene Büroformen wie Gruppen- oder Großraumbüros sind oft lauter und bieten weniger Privatsphäre, was die Zufriedenheit senken kann.

Für Mitarbeitende, die viel kommunizieren, eignen sich ebenfalls Kombibüros oder Multispaces. Multispaces bieten Raum für informelle Gespräche und Teamarbeit sowie Rückzugsmöglichkeiten für konzentriertes Arbeiten. Kombibüros, eine Variante des Einzelbüros mit Glastrennwänden, fördern den Sichtkontakt und damit die Kommunikation.

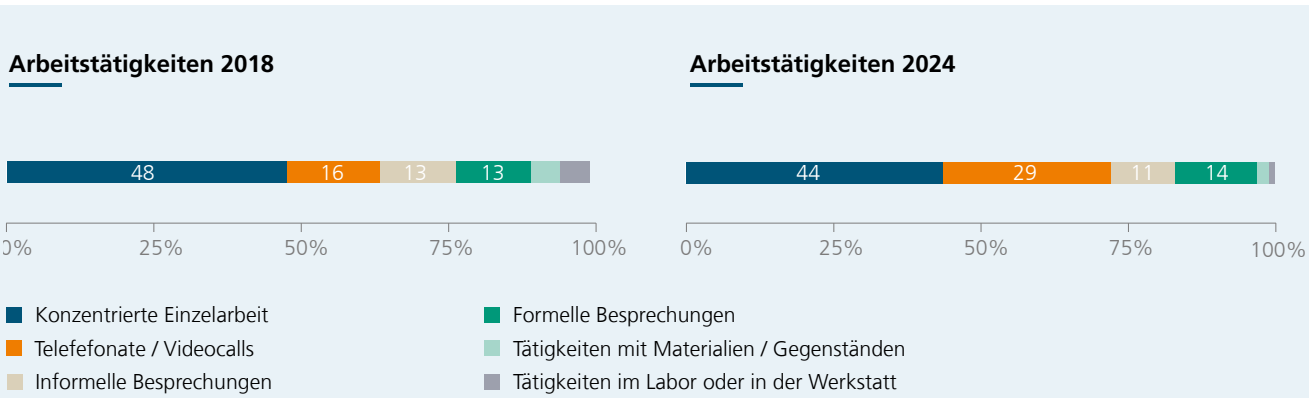


Abbildung 7: Arbeitstätigkeiten im Vergleich bezogen auf einen typischen Arbeitstag mit 8 Stunden.

Abbildung 7 veranschaulicht, wie sich die Arbeitstätigkeiten durch die hybride Arbeitsweise und die vermehrte mobile und virtuelle Zusammenarbeit verändert haben. Der Anteil an konzentrierter Einzelarbeit ist nur geringfügig zurückgegangen, während sich der Anteil an sprechintensiven Tätigkeiten am Arbeitsplatz verdoppelt hat. Fast ein Drittel der Arbeitszeit wird inzwischen für Telefonate und insbesondere Videokonferenzen am Schreibtisch genutzt. Viele Büros haben diese Veränderung jedoch noch nicht ausreichend durch Rückzugsmöglichkeiten für ungestörtes Arbeiten berücksichtigt, weshalb Anpassungen der Arbeitsumgebung erforderlich sind.

Für Mitarbeitende, die regelmäßig Meetings haben, haptische Aufgaben erledigen oder häufig zwischen Arbeitsbereichen wie Laboren oder speziellen Flächen wechseln, sind Büroformen mit flexiblen Arbeitsmöglichkeiten am besten geeignet, um die jeweilige Arbeitssituation optimal zu unterstützen.

nicht nur die räumlichen, technischen, organisatorischen und kulturellen Gegebenheiten einer Organisation, sondern auch die individuellen Bedürfnisse und Arbeitsweisen der Mitarbeitenden berücksichtigt.

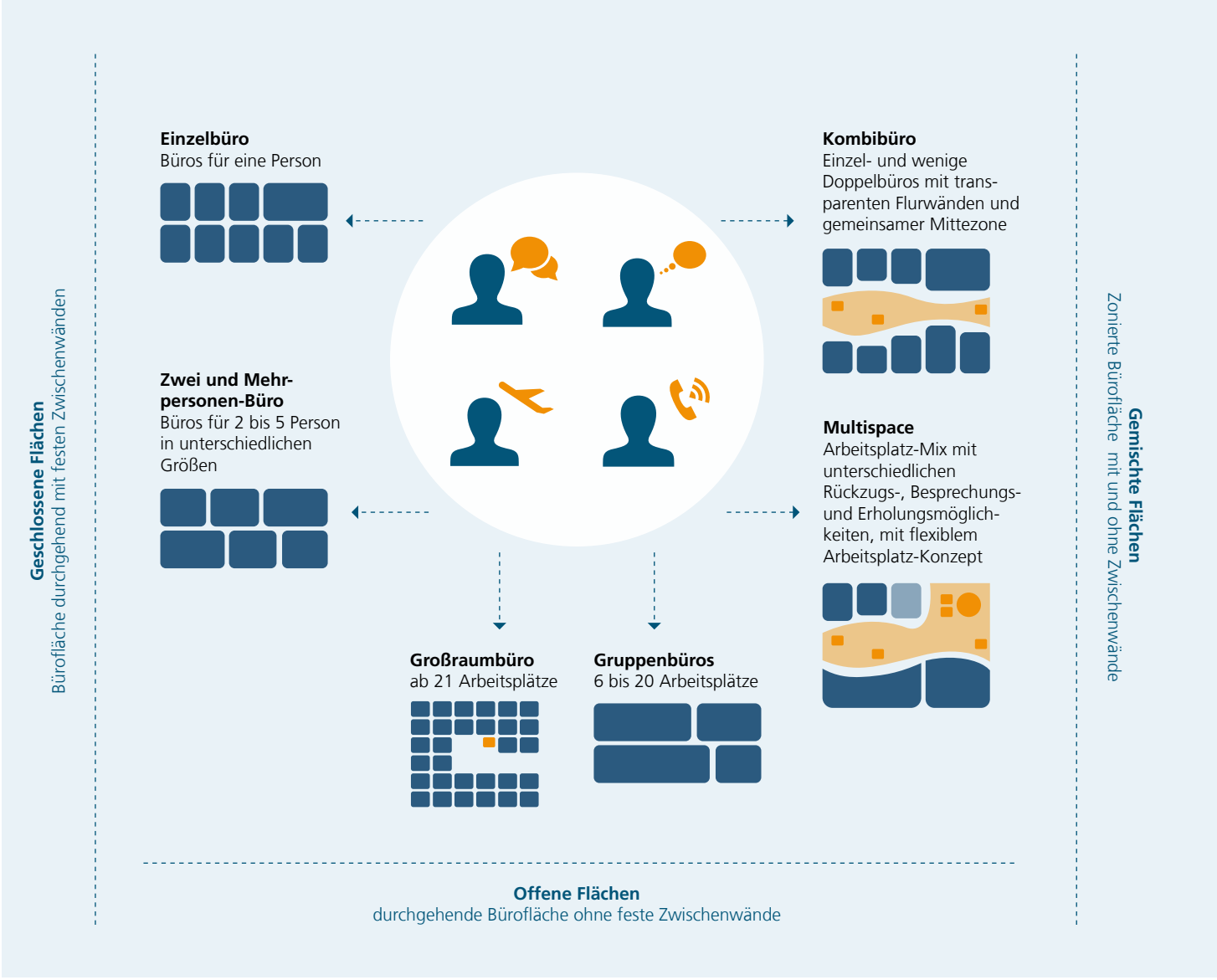


Abbildung 8: Übersicht Büroformen.

Für alle Mitarbeitenden schneiden Multispaces, Kombibüros und Einzelbüros bei Motivation, Leistung, Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit am besten ab – ein Ergebnis, das die Ergebnisse der Vorgängerstudie von Jurecic et al. (2018) bestätigt. Um den veränderten Arbeitsweisen seit der Pandemie gerecht zu werden, müssen Multispaces jedoch mehr Rückzugsmöglichkeiten bieten, da Telefongespräche und Videokonferenzen stark zugenommen haben.

Die ideale Mischung der Büroelemente hängt jedoch stark von den spezifischen Aufgaben und Dynamiken des jeweiligen Unternehmens ab. Es gibt kein allgemeingültiges Rezept für die Planung und Gestaltung von Arbeitsumgebungen. Vielmehr ist ein ganzheitlicher, typologiebasierter Ansatz erforderlich, der

Da die Anforderungen der verschiedenen Arbeitstypen sich nicht immer ergänzen, sondern auch widersprechen können (etwa Kommunikation versus Konzentration oder Gruppenarbeit versus Rückzug), sind detaillierte Analysen der Arbeitsweisen notwendig, die sowohl gemeinsame als auch unterschiedliche Bedürfnisse erkennen und berücksichtigen. Wenn spezifische Anforderungen vernachlässigt werden, kann das erhebliche negative Auswirkungen auf Motivation, Zufriedenheit und Leistung haben. Eine systematische Analyse, die auf bewährten Typologien der Mitarbeitenden basiert, ermöglicht maßgeschneiderte Bürokonzepte, die die spezifischen Anforderungen ideal unterstützen.

Einfluss der Anwesenheit anderer auf die Büropräsenz

Ein leeres Büro ist für Mitarbeitende meist wenig attraktiv, selbst wenn es gut mit Möbeln und Technik ausgestattet ist. Viele Studien (z. B. Bockstahler et al., 2022; Käfer et al., 2022) zeigen, dass die meisten Mitarbeitenden vor allem wegen des Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen ins Büro kommen möchten.

Wird gefragt, ob Mitarbeitende ihre Anwesenheit im Büro von bestimmten Personen abhängig machen, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen. Führungskräfte geben seltener an, dass ihre Anwesenheit im Büro von anderen abhängig ist als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (siehe Abbildung 9). Dies deutet darauf hin, dass Führungskräfte eher unabhängig von der Anwesenheit anderer im Büro arbeiten, was mit den Ergebnissen anderer Studien (z. B. Hofmann, 2023) übereinstimmt. Zudem zeigt sich, dass Frauen eher als Männer ihre Anwesenheit im Büro von anderen Personen abhängig machen.

Für etwa ein Fünftel der Mitarbeitenden ist die Anzahl der anwesenden Personen entscheidend dafür, ob sie bei freier Wahl ins Büro kommen (Käfer et al., 2024). Eine zentrale Frage ist daher, wie viele Kolleginnen und Kollegen vor Ort sein sollten, um das Büro als Arbeitsort zu wählen. Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 bis 100 Prozent angeben, ab welchem Prozentsatz an Anwesenheit das Büro attraktiv erscheint. Im Durchschnitt über alle Beschäftigtengruppen liegt der Wert bei 36 Prozent – also, wenn etwa ein Drittel der Teammitglieder anwesend ist, entscheiden sich die meisten unabhängig von anderen Faktoren ebenfalls für das Büro als Arbeitsort (siehe Abbildung 10).

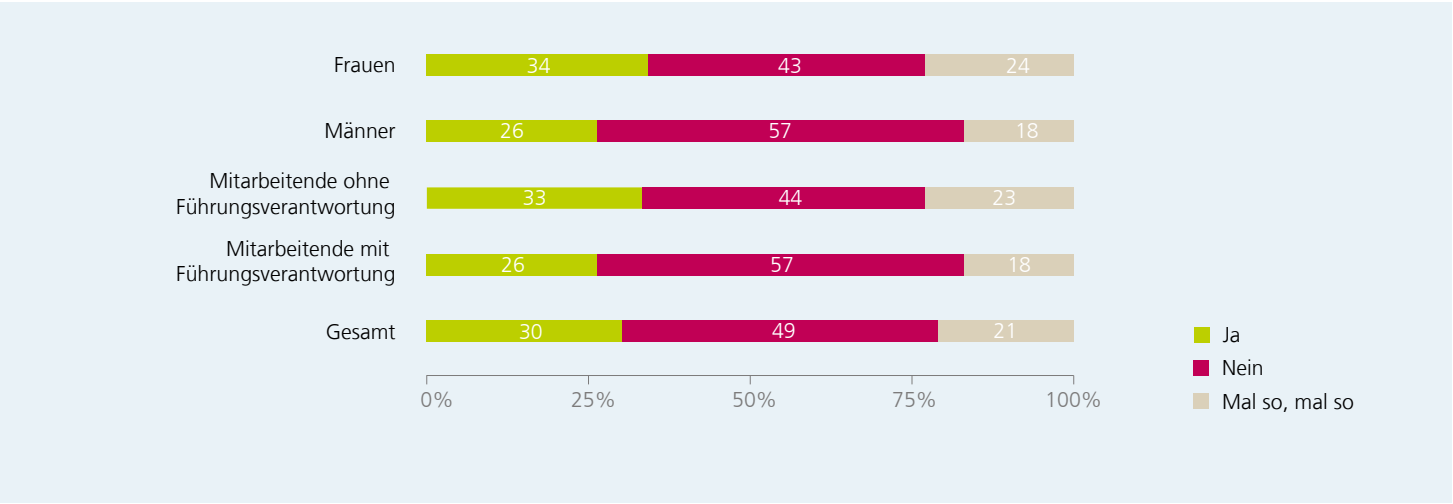


Abbildung 9: Abhängigkeit der eigenen Anwesenheit von der Anwesenheit anderer.



Bei Führungskräften liegt dieser Schwellenwert deutlich höher; sie sehen andere Mitarbeitende weniger als Anreiz, um ins Büro zu kommen. Die notwendige Anwesenheitsquote, ab der das Büro als attraktiv empfunden wird, variiert zudem je nach Arbeitsschwerpunkt. Mitarbeitende mit kommunikationsintensiven Aufgaben haben einen niedrigeren Schwellenwert als jene mit eher ruhigen Tätigkeiten. Das bedeutet, dass kommunikationsorientierte Mitarbeitende schon bei geringerer Büroauslastung häufiger ins Büro kommen als solche, deren Arbeit weniger Abstimmung erfordert.

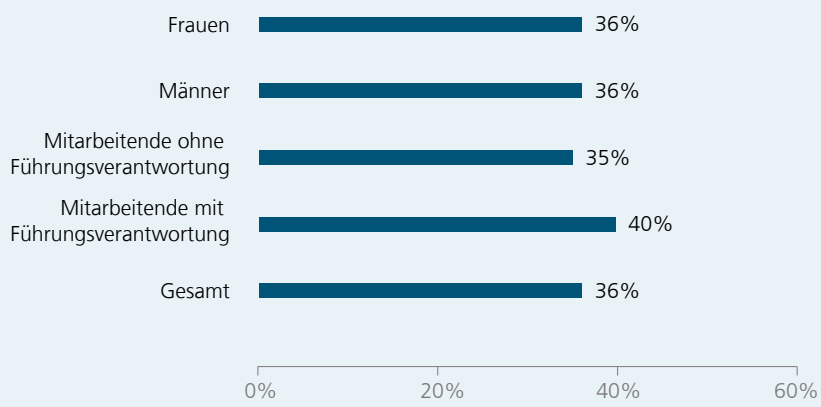


Abbildung 10: Prozentsatz anwesender Kollegen, der Bürobesuch beeinflusst.



Die Campusinfrastruktur als Schlüsselfaktor für die Anwesenheit im Büro

Der Trend bei neuen Bürogebäuden geht hin zu Campus-Konzepten, die entweder einem einzigen Unternehmen gehören oder von mehreren Firmen gemeinsam genutzt werden (Mattauch, 2021). Viele Unternehmen fragen sich, wie wichtig die unmittelbare Büroumgebung und ihre infrastrukturellen Merkmale sind und ob ein Campus-Konzept dazu beitragen kann, die Attraktivität des Arbeitsortes zu steigern.

Es gibt verschiedene Arten von Infrastrukturen, die wichtig sind:

- Versorgungsinfrastruktur: Zugang zu Geschäften des täglichen Bedarfs wie Supermärkte und Drogerien.
- Soziale Infrastruktur: Zugang zu Freizeit- und Dienstleistungsangeboten wie Cafés, Restaurants und Museen.
- Grün-blaue Infrastruktur: Zugang zu Erholungsangeboten wie Parks und Sportanlagen.
- Technische Infrastruktur: Anbindung an Verkehrsmittel wie Straßen, Radwege und den öffentlichen Nahverkehr.

In der Umfrage konnten die Teilnehmenden auf einer Skala von 1 (nicht zufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) bewerten, wie zufrieden sie mit diesen infrastrukturellen Faktoren sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten, die mehr als 60 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten, weniger zufrieden mit der Infrastruktur in der Umgebung ihrer Büros sind (Durchschnittswert = 2,97) als die Gesamtgruppe (Durchschnittswert = 3,15) und die Befragten, die mehr als 60 Prozent ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen (Durchschnittswert = 3,25).

Insgesamt zeigt sich, dass Personen, die überwiegend im Büro arbeiten, mit den infrastrukturellen Merkmalen der Büroumgebung zufriedener sind. Besonders die grün-blaue Infrastruktur und die Versorgungsinfrastruktur sind für sie relevanter als die soziale und technische Infrastruktur.

Die Unzufriedenheit derjenigen, die überwiegend von zu Hause arbeiten, kann verschiedene Ursachen haben. Einerseits kennen sie möglicherweise nicht alle Angebote auf dem Campus oder in der Umgebung, da sie selten vor Ort sind. Andererseits könnte es sein, dass die vorhandenen Angebote nicht ausreichend sind oder nicht ihren Bedürfnissen entsprechen. Die Anwesenheit der Mitarbeitenden im Büro hängt stark mit der Zufriedenheit der Infrastruktur zusammen. Personen, die überwiegend im Büro arbeiten, sind mit den infrastrukturellen Merkmalen ihrer Umgebung zufriedener, während Mitarbeitende, die hauptsächlich von zu Hause aus arbeiten, oft unzufriedener sind. Dies legt nahe, dass die Gestaltung von Bürostandorten und deren Infrastruktur entscheidend für die Attraktivität des Arbeitsplatzes ist, insbesondere im Rahmen von Campus-Konzepten.

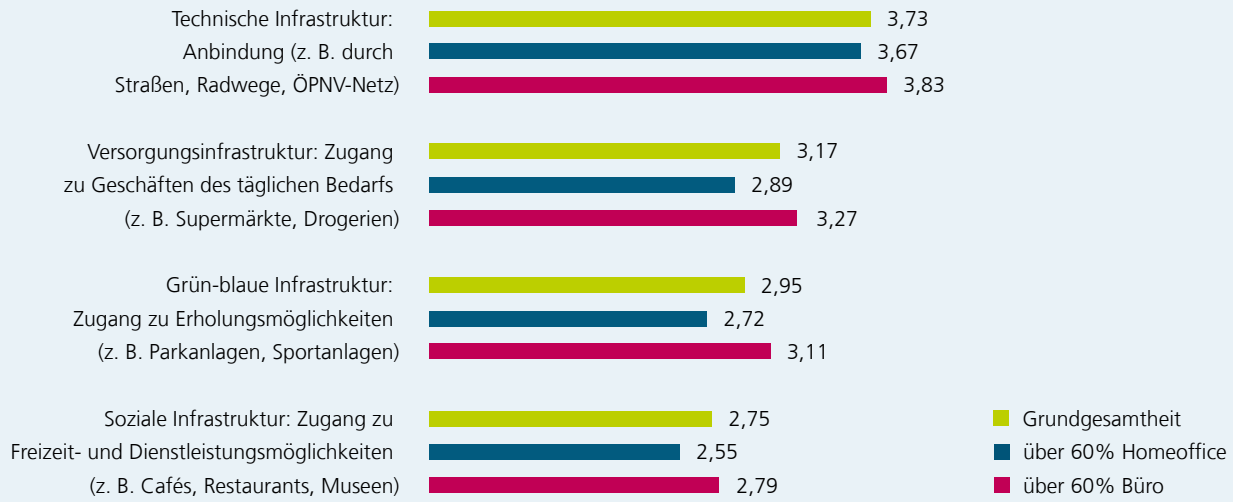


Abbildung 11: Infrastrukturelle Merkmale im Vergleich.

Arbeitsorte im Vergleich: Erfolgsfaktoren für Büro- und Homeoffice-Nutzung

Es gibt bestimmte Erfolgsfaktoren, die die Erledigung von Aufgaben positiv beeinflussen (vgl. Jurecic et al., 2018). Wie viel Zeit Mitarbeitende an einem bestimmten Arbeitsort verbringen, hat Auswirkungen auf ihre Einschätzung dieser Faktoren und ihrer einzelnen Komponenten. Diese Unterschiede liefern wichtige Hinweise darauf, wie Arbeitsorte wahrgenommen werden und welche Aspekte verbessert werden sollten.

Mitarbeitende, die mehr als 60 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, sind mit der Büroinfrastruktur weniger zufrieden als diejenigen, die hauptsächlich im Büro arbeiten. Sie sind auch unzufriedener mit ihren allgemeinen Arbeitsbedingungen, einschließlich Aufstiegsmöglichkeiten, und fühlen sich schlechter informiert als ihre im Büro präsenten Kollegen. Zudem berichten sie, dass es aufgrund von Schwierigkeiten bei der Abstimmung zu einer Minderung der Qualität ihrer Arbeitsergebnisse kommt, auch wenn sie ihre eigene Leistung leicht höher einschätzen. Diese Schwierigkeiten bei der Abstimmung verdeutlichen, wie wichtig die gemeinsame Arbeit im Büro für Kommunikation, Kreativität, Innovation und Teamzusammenhalt ist.



Abbildung 12: Erfolgsfaktoren zwischen Homeoffice und Büro im Vergleich.

Weitere Ergebnisse bestätigen die von Jurecic et al. (2018) festgestellte Erkenntnis, dass das Büro mehr Abwechslung bietet und dadurch positive Auswirkungen auf die Arbeit hat. Mitarbeitende, die überwiegend im Büro arbeiten, geben an, dass sie effektiver und effizienter sind. Mitarbeitende, die hauptsächlich im Homeoffice tätig sind, erleben weniger Vielfalt in ihrer Arbeit und bewerten die Möglichkeiten zum Lernen als geringer. Der Wissensaustausch erfolgt häufig im direkten Kontakt oder bei zufälligen Begegnungen mit Kolleginnen und Kollegen, was bei weniger Präsenz im Büro seltener vorkommt.

Die Entscheidung zwischen Homeoffice und Büro hängt von unterschiedlichen Faktoren und individuellen Bedürfnissen ab. Eine hybride Lösung, die die Vorteile beider Modelle kombiniert, kann oft die beste Balance zwischen Flexibilität, Produktivität und Zusammenarbeit bieten.

Für die Gestaltung von Büros bedeutet dies, dass die Vorteile der Büronutzung verstärkt werden müssen, während die positiven Aspekte des Homeoffice im Büro umgesetzt werden sollten. Dazu gehört, Räume für Besprechungen, Abstimmungen und informelle Kommunikation bereitzustellen, um den Mitarbeitenden Gelegenheiten für Austausch und Wissensweitergabe zu bieten. Außerdem sind ausreichend Rückzugsmöglichkeiten nötig, um konzentriertes und produktives Arbeiten wie im Homeoffice zu ermöglichen. Die abwechslungsreiche Arbeitsumgebung, die Mitarbeitende an der Büroarbeit schätzen, sollte ebenfalls bei räumlichen Neu- oder Umgestaltungen berücksichtigt werden.



Einfluss von Persönlichkeit und sozialer Eingebundenheit auf die Arbeitsortwahl

Die Studienergebnisse zeigen, dass bestimmte Faktoren entscheidend dafür sind, ob Mitarbeitende ins Büro kommen. Die Berücksichtigung der Aufgabenanforderungen reicht in der hybriden Arbeitswelt nicht mehr aus, da individuelle Vorlieben zunehmend Einfluss auf die Nutzung des Büros nehmen. So können selbst bei gleichen Aufgaben die Bedürfnisse der einzelnen Personen stark variieren. Daher wird zunehmend auch die Rolle der Persönlichkeit in diesem Zusammenhang erforscht. Dabei gibt es unterschiedliche Erkenntnisse, wie die Persönlichkeit die Wahl des Arbeitsorts beeinflusst.

Erste Forschungen zeigen, dass Persönlichkeitsmerkmale eine Rolle bei der Wahl und Bewertung verschiedener Arbeitsorte spielen. Meistens wird dabei auf die »Big Five«- Persönlichkeitsmerkmale zurückgegriffen: Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus (Borkenau & Ostendorf, 2008).

Auch in der vorliegenden Studie wurden diese Merkmale analysiert, und die Ergebnisse bestätigen bisherige Erkenntnisse. Die Persönlichkeit der Mitarbeitenden beeinflusst bestimmte Aspekte ihrer Arbeit, aber nicht alle und nicht bei jedem Merkmal in gleichem Maße. Unterschiedliche Persönlichkeitstypen bewerten das Büro und das Homeoffice teils unterschiedlich: Während manche das Büro als ideal für ihre Arbeitsweise empfinden, finden andere es weniger geeignet – ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Zufriedenheit im Homeoffice.

Der harmonische Typ, der durch hohe Verträglichkeit gekennzeichnet ist, bewertet das Büro als besonders gut geeignet für seine Arbeitsweise. Im Gegensatz dazu empfindet der perfektionistische Typ (hohe Gewissenhaftigkeit) das Büro als weniger passend. Der emotional stabile Typ (niedriger Neurotizismus) bewertet sowohl das Büro als auch das Homeoffice positiv und scheint an beiden Orten gut arbeiten zu können. Im Gegensatz dazu ist der emotional instabile Typ (hoher Neurotizismus) mit dem Homeoffice weniger zufrieden als andere. Der unharmonische Typ (niedrige Verträglichkeit) findet das Homeoffice hingegen gut geeignet, während der Laissez-faire Typ (niedrige Gewissenhaftigkeit) diesem Arbeitsort eher kritisch gegenübersteht.

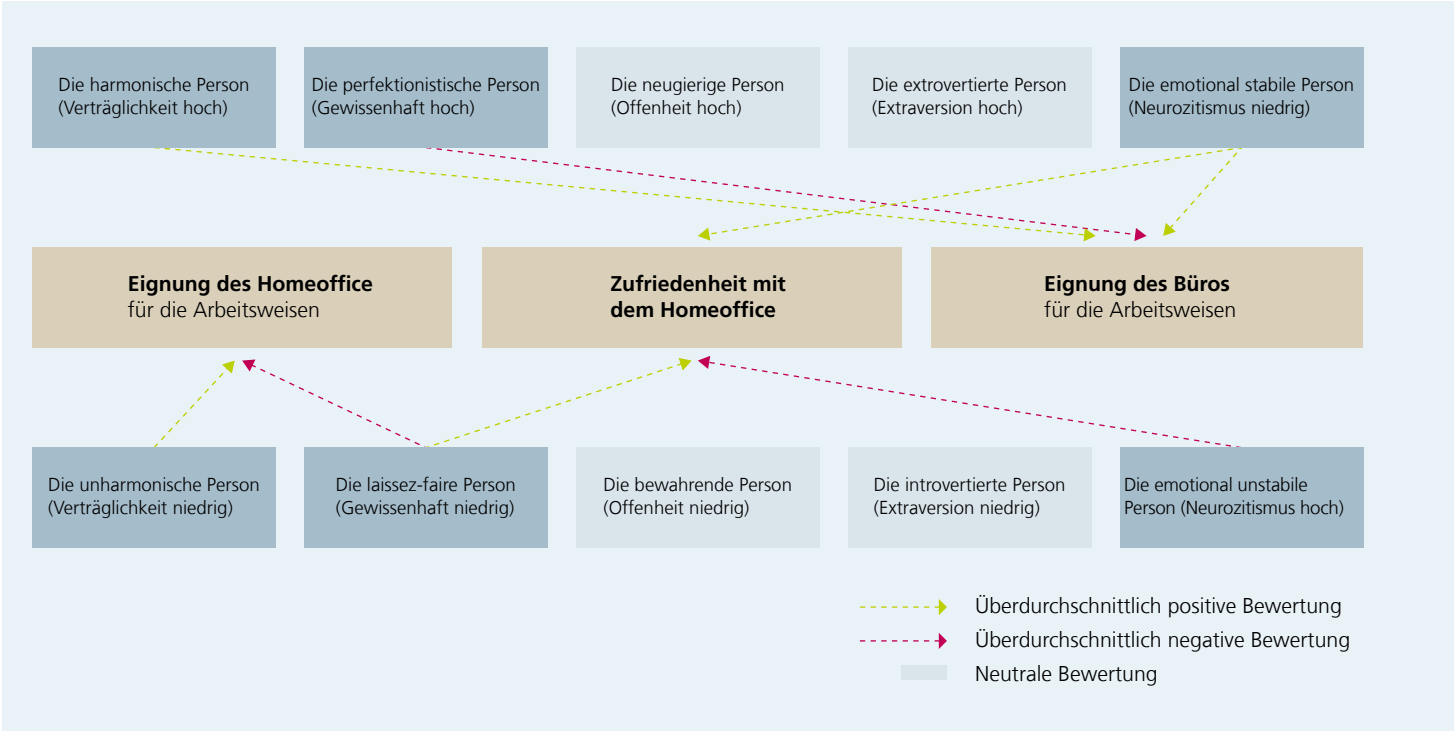


Abbildung 13: Persönlichkeitstypen und die Bewertung ihres Arbeitsortes im Vergleich.

Personen mit hoher emotionaler Instabilität (hoher Neurotizismus) kommen eher ins Büro, weil sie den Kontakt zu anderen Personen suchen. Emotional stabilere Menschen (niedriger Neurotizismus) gehen hingegen aus eigener Motivation und nicht wegen der Anwesenheit anderer ins Büro.

Auch die Verteilung der Arbeitsorte hängt unter anderem mit der Persönlichkeit zusammen. Weniger offene Menschen (niedrige Aufgeschlossenheit) verbringen mehr Zeit im Büro, während offenere Menschen (hohe Aufgeschlossenheit) häufiger an verschiedenen Arbeitsorten wie im Homeoffice, auf Dienstreisen oder an anderen Orten arbeiten.

Zusammengefasst zeigt sich, dass die Persönlichkeit teilweise erheblichen Einfluss darauf hat, wie Mitarbeitende Büro und Homeoffice bewerten und nutzen. Während emotional stabile Menschen in beiden Arbeitsumgebungen gut zurechtkommen, haben andere Persönlichkeitstypen bestimmte Vorlieben und Zufriedenheitsgrade. Für einige Persönlichkeitstypen lässt sich jedoch kein eindeutiger Einfluss statistisch belegen.

Auch die persönliche Lebenssituation beeinflusst, wie Menschen ihre Arbeit bewerten. Hofmann und Rief (2023) haben gezeigt, dass ein stabiles soziales Netzwerk zu positiveren Arbeitserfahrungen beiträgt: Personen, die sich gut eingebunden fühlen, bewerten ihren eigenen Beitrag zum Unternehmenserfolg besser, fühlen sich mehr wahrgenommen und nehmen auch die Vorteile der hybriden Arbeit stärker wahr.

Diese Studie bestätigt, dass Arbeitsbedingungen und soziale Eingebundenheit zusammenhängen. Mitarbeitende, die viel mobil arbeiten oder kommunikative Tätigkeiten durchführen, haben häufig ein stärkeres soziales Netzwerk. Dagegen fühlen sich Personen, die hauptsächlich Einzelarbeit leisten, am wenigsten sozial eingebunden. Dies könnte daran liegen, dass Menschen mit kleinerem sozialem Netzwerk eher Tätigkeiten mit einem Einzelarbeitsschwerpunkt wählen, während sozial vernetzte Personen kommunikativere Aufgaben bevorzugen. Es kann auch daran liegen, dass kommunikative Berufe durch viel Kontakt zu anderen leichter den Aufbau eines sozialen Netzwerks fördern.

Interessant ist dabei, dass weniger sozial eingebundene Personen mehr Zeit im Büro verbringen. Für Führungskräfte und die Gestaltung von Büros ist dies ein wichtiger Hinweis: Für manche Mitarbeitende ist das Büro ein Ort, um soziale Kontakte zu pflegen und ein Netzwerk zu erleben. Besonders für Menschen mit höherem Neurotizismus, die häufiger das Büro aufsuchen, ist es daher wichtig, passende Räume, Zeit und Gelegenheiten für den sozialen Austausch bereitzustellen. Gleichzeitig sollten Mitarbeitende, die aus privaten Gründen flexible Arbeitsorte benötigen, diese Möglichkeit weiterhin nutzen können.



Handlungsempfehlungen

Die Studie »Office Analytics« des Fraunhofer IAO von 2018 hat eine wissenschaftliche Methode zur Planung von Büroflächen entwickelt, die häufig genutzt wurde, um passgenaue, typbasierte Bürokonzepte zu entwerfen (siehe Käfer et al., 2024b). Mit der Zunahme der hybriden Arbeitsweise haben sich die Rahmenbedingungen allerdings geändert: Da Mitarbeitende heute mehr Freiheit bei der Wahl des Arbeitsortes haben, beeinflussen neben den Arbeitsanforderungen auch persönliche Vorlieben und individuelle Merkmale die Arbeitsplatzwahl.

Die Untersuchung hat aktuelle Bedürfnisse und Anforderungen von Mitarbeitenden erfasst und gezeigt, dass die typbasierte Planung auch in der hybriden Arbeitswelt eine wichtige Grundlage bleibt. Die Studie bestätigt, dass neben den klassischen Kategorien – wie Aufgaben und Arbeitsorte – auch Persönlichkeitsmerkmale und die Lebenssituation eine sinnvolle Ergänzung für die Planung sind.

Besonders im Hinblick auf Mitarbeiterbindung und Fachkräftemangel ist eine solche individuelle Planung entscheidend. Eine Arbeitsumgebung, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht wird, fördert deren Zufriedenheit, Motivation und Produktivität und hilft gleichzeitig, Büroflächen effizient zu nutzen. Dabei zeigt sich, dass das Büro als Erfolgsfaktor oft unterschätzt wird, obwohl es das Wohlbefinden und die Leistung der Mitarbeitenden positiv beeinflussen kann.

Aus den Analysen lassen sich zudem spezifische Maßnahmen für Unternehmen ableiten, z. B. die Gründe, warum bestimmte Personen überwiegend im Homeoffice arbeiten oder das Büro bevorzugen. Einige Mitarbeitende ziehen das Homeoffice wegen unzureichender Rückzugsräume im Büro vor, während andere das Büro wegen der sozialen Kontakte oder spezieller Raumangebote bevorzugen. Eine nutzerorientierte, typbasierte Analyse hilft, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser zu verstehen und gezielte Angebote zu schaffen, die eine optimale und wirtschaftliche Nutzung der Arbeitsumgebung ermöglichen.

Trotz vieler Projekte zur Verbesserung der Büroumgebungen während oder nach der Corona-Pandemie gibt es weiterhin erhebliches Potenzial zur Optimierung. Viele Büros bieten Mitarbeitenden nicht die idealen Bedingungen, um ihre Aufgaben optimal zu erledigen und den Austausch von Wissen sowie kreative Prozesse zu fördern. Um das volle Potenzial einer durchdachten Bürogestaltung zu nutzen, sollten die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden im Fokus stehen.

Wichtige Kernelemente dabei sind:

- Vielfältige Arbeitsplatzangebote: Verschiedene Arbeitsplatzsituationen im Büro unterstützen unterschiedliche Arbeitsstile und fördern so die Ideen- und Lösungsfindung. Zudem sind organisatorische, räumliche oder zeitliche Wahlmöglichkeiten für Mitarbeitende entscheidend, um deren Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit zu steigern.

- Individuelle Arbeitsgestaltung: Es gibt keine universelle Lösung für die perfekte Büroimmobilie oder Arbeitsumgebung. Die beste Gestaltung unterscheidet sich oft von Organisation zu Organisation. Eine gezielte Analyse der Mitarbeitenden- und Organisationsstruktur ist daher notwendig, um auf die spezifischen Bedürfnisse einzugehen und gezielte Empfehlungen für die Arbeitsplatzgestaltung zu entwickeln.

Über die Studie

Datenbasis und Zusammensetzung

Die empirische Basis für dieses Forschungsprojekt bildet eine Online-Umfrage namens »Mitarbeitendentypologien« die vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO im Rahmen des Verbundprojekts OFFICE 21® durchgeführt wurde. An der Umfrage nahmen insgesamt 1911 Personen teil, die zwischen Juli 2023 und März 2024 befragt wurden. Der standardisierte Fragebogen umfasste 53 Fragen, aufgeteilt in sechs Themenblöcke. Nach Abschluss des anonymen Fragebogens erhielten die Teilnehmenden ein Sofort-Feedback zu ihren Arbeitsweisen im Vergleich zu anderen Befragten aus verschiedenen Branchen, Positionen und Altersgruppen.

Von den Teilnehmenden ordneten sich 55 Prozent als weiblich, 44 Prozent als männlich und 1 Prozent als divers ein. 22 Prozent arbeiten in Teilzeit. Die Befragten sind im Durchschnitt 45 Jahre alt und seit 12 Jahren bei ihrem Arbeitgebenden tätig. 64 Prozent haben keine Führungsverantwortung, während 19 Prozent untere Führungskräfte (z. B. Teamleitungen), 14 Prozent Führungskräfte auf mittlerer Ebene und 3 Prozent Mitglieder des Top-Managements sind.

Die meisten Teilnehmenden kommen aus dem Hochschul- und Forschungssektor (30 Prozent), gefolgt von öffentlichen Einrichtungen und Behörden (15 Prozent). Aus der Privatwirtschaft sind Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister, die Bau- und Immobilienbranche sowie Beratungsfirmen mit jeweils 10 Prozent vertreten; andere Branchen liegen bei unter 5 Prozent.

Über das Verbundforschungsprojekt OFFICE 21®

Das Verbundprojekt OFFICE 21® des Fraunhofer IAO erforscht zusammen mit einem interdisziplinären Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Lösungsanbietenden und Unternehmen die heutigen und künftigen Entwicklungen der Büro- und Wissensarbeit. Ziel ist es, Veränderungen frühzeitig zu erkennen und konkrete Handlungsempfehlungen für neue Arbeitswelten in Unternehmen zu entwickeln. Im Mittelpunkt stehen Fragen wie: »Wie gestalten wir diesen Wandel räumlich, technologisch und organisatorisch?«

Weitere Informationen und Publikationen zu OFFICE 21® finden Sie unter www.office21.de. Ein Dank gilt unseren Forschungspartnern, die diese Studie ermöglicht haben.

Kooperationspartner:

- BMW Group
- Bundesagentur für Arbeit
- Cisco Systems GmbH
- Deutsche Bahn AG
- Deutsche Lufthansa AG
- Fujitsu Technology Solutions GmbH
- Haworth GmbH
- Herbert Waldmann GmbH & Co. KG
- Interstuhl Büromöbel GmbH & Co. KG
- Munich RE
- Office Group GmbH
- Plateau RED GmbH
- Salvia Group GmbH
- Sedus Stoll AG
- Soennecken eG
- THOST Projektmanagement GmbH
- TÜV SÜD Business Services GmbH
- ver.di Bundesverwaltung
- WIIPP GmbH

Literatur

Bockstahler, M., Jurecic, M., & Rief, S. (2022): Homeoffice Experience 2.0 – Veränderungen, Entwicklungen und Erfahrungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona-Pandemie. Fraunhofer IAO, Stuttgart.

Borkenau, P., & Ostendorf, F. (2008): NEO-Fünf-Faktoren Inventar nach Costa und McCrae (NEO-FFI). Manual (2. Aufl.). Hogrefe, Göttingen.

Hofmann, J. (2023): Performanz hybrider Arbeit. In: Bauer W, Riedel O, Hölzle, K, Rief S, Hofmann J (Hrsg): Connected Work Innovation Hub: Produktivität, Innovationskraft und Bindung in der Hybridität langfristig sichern. Fraunhofer IAO, Stuttgart.

Hofmann, J., & Rief, S. (2023): Performance hybrider Arbeit: Studie des Projektes Connected Work Innovation Hub. Fraunhofer IAO, Stuttgart.

Jurecic, M., Rief, S. & Stolze, S. (2018): Office Analytics – Erfolgsfaktoren für die Gestaltung einer typbasierten Arbeitswelt. Fraunhofer IAO, Stuttgart.

Käfer, A., Dienes, K., & Jurecic, M. (2022): Büroinfrastrukturen in der Hybridität. In: Rief S, Hofmann J, Bauer W (Hrsg) Connected Work Innovation Hub: Erkenntnisse, Ideen und Konzepte für die erfolgreiche Gestaltung einer hybriden Arbeitswelt. Fraunhofer IAO, Stuttgart.

Käfer, A., Gulden, L., Jurecic, M., & Rief, S. (2024a): Die Rolle der Anwesenheit Anderer und der Büroinfrastruktur als Attraktivitätsfaktor für das Büro. GfA Press, Wiesbaden.

Käfer, A., Gulden, L., Jurecic, M., & Rief, S. (2024b): Arbeitswelten im Öffentlichen Dienst: Status Quo und Handlungsempfehlungen für eine zukunftsweisende Bürogestaltung. Fraunhofer IAO, Stuttgart.

Mattauch, C. (2021): Das Büro als Campus. In: Süddeutsche Zeitung, 19.11.2021. Verfügbar unter: https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/buero-arbeitsplatz-architektur-pandemie-home-office-1.5465689.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mitarbeitendentypologien. 5
Abbildung 2: Selbstbestimmtes Arbeiten. 6
Abbildung 3: Selbstbestimmtes Arbeiten und Erfolgsfaktoren im Vergleich. 7
Abbildung 4: Vergleich der Arbeitsorte. 8
Abbildung 5: Büroformen im Vergleich. 9
Abbildung 6: Arbeitsplatzkonzept im Vergleich. 9
Abbildung 7: Arbeitstätigkeiten im Vergleich bezogen auf einen typischen Arbeitstag mit 8 Stunden. 10
Abbildung 8: Übersicht Büroformen. 11
Abbildung 9: Abhängigkeit der eigenen Anwesenheit von der Anwesenheit anderer. 12
Abbildung 10: Prozentsatz anwesender Kollegen, der Bürobesuch beeinflusst. 13
Abbildung 11: Infrastrukturelle Merkmale im Vergleich. 14
Abbildung 12: Erfolgsfaktoren zwischen Homeoffice und Büro im Vergleich. 15
Abbildung 13: Persönlichkeitstypen und die Bewertung ihres Arbeitsortes im Vergleich. 17

Impressum

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de

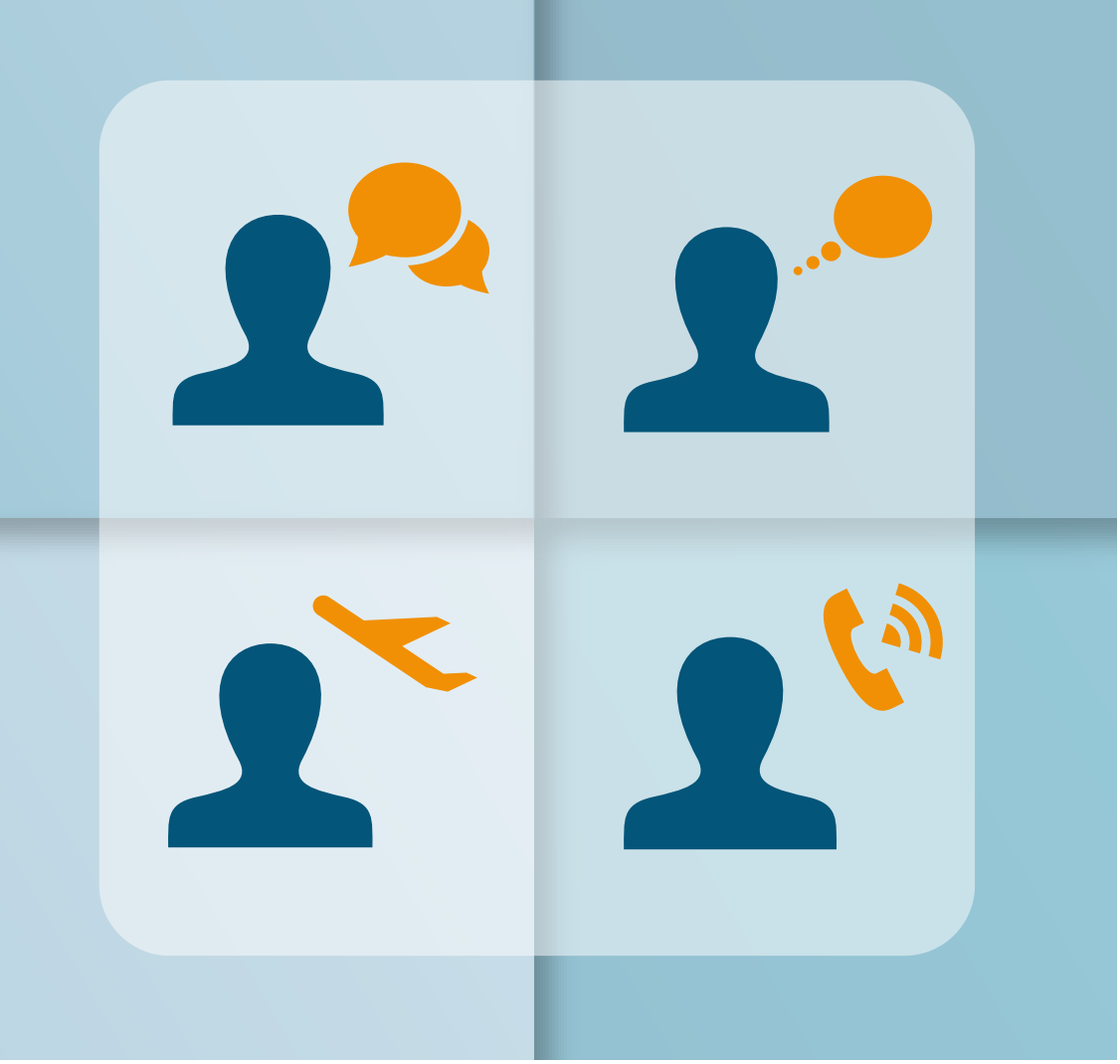
Kontakt
Mitja Jurecic
Tel. +49 711 970-5451
office21@iao.fraunhofer.de

Satz und Layout
Franz Schneider, Fraunhofer IAO

Titelbild
© nadzeya26 – Adobe Stock

Fraunhofer-Publica
https://doi.org/10.24406/w-35047

Alle Rechte vorbehalten
© Fraunhofer IAO, Dezember 2024



Die zweite Auflage der Studie »Office Analytics«, die im Rahmen des Verbundforschungsprojekts OFFICE 21® vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation durchgeführt wird, untersucht, wie Arbeitsumgebungen räumlich und organisatorisch gestaltet werden sollten. Ziel ist es, das Wohlbefinden, die Zufriedenheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu steigern und damit den Unternehmenserfolg zu fördern. Die Studie zeigt erneut, dass es klare Erfolgsfaktoren gibt. Die Ergebnisse bieten praktische Hinweise, welche Aspekte die Arbeitswelt positiv oder negativ beeinflussen und wie eine erfolgreiche Gestaltung der Arbeitsumgebung gelingen kann.