

Stressfaktor Großraumbüro: Was gute Büros ausmacht

11. Juli 2021, 14:42 Uhr



Austausch ist für viele Jobs wichtig - wenn es aber keine Rückzugsräume gibt, dann sinkt die Kooperationsbereitschaft, und die Gesundheit kann leiden.

(Foto: Maskot/imago images)

Gastbeitrag von Clara Weber

Nach dem Ende der Home-Office-Pflicht scheint es nicht allzu gewagt zu sagen: Die Rückkehr in unsere Büros steht kurz bevor. Auch wenn die Pandemie schon einige Prognosen durchkreuzt hat. So oder so wird die Rückkehr wohl in eingeschränkter Form erfolgen. Nichtsdestotrotz wird vermutlich dem lange vorenthaltenen Austausch mit Kollegen ein besonders großer Stellenwert beigemessen werden. Innovationsförderung durch Kommunikationsförderung - das war bereits vor der Pandemie eine Kernfunktion moderner und offener Bürostrukturen und wird nach der Pandemie vermutlich der wichtigste Treiber, das [Büro](#) aufzusuchen. Das

sagen zumindest Trendforscher.

Aber Vorsicht, zu viel des Guten ist schädlich, das gilt auch für soziale Interaktion. Die gesundheitlichen Folgen sozialer Überstimulation und mangelnder Rückzugsmöglichkeiten sollten nicht unterschätzt werden. Firmen können stattdessen einiges dafür tun, dass der Arbeitsplatz diesbezüglich gesundheitserhaltender wird.

Die gesundheitlichen und arbeitsrelevanten Folgen sozialer Überstimulation werden im Fachjargon *Crowding* genannt. Das Phänomen ist seit Forschungsarbeiten der Siebziger- und Achtzigerjahre bekannt. Zu den potenziellen Folgen zählen physiologischer Stress, der sich unter anderem durch erhöhte Cortisol- und Blutdruckwerte äußert, aber auch Gereiztheit und der Wunsch, sich zurückzuziehen.



Bundestagswahl

Wer von den Plänen der Parteien finanziell profitiert - und wer nicht

Die Vorschläge von SPD und Grünen sowie Union und FDP unterscheiden sich überraschend stark. Das zeigt erstmals eine große Rechnung. Eine Recherche mit Grafiken.

Aus der Perspektive der Crowding-Forschung sind ein Großteil der innovationsfördernden Arbeitsplatzstrategien unausgewogen. Denn diese Arbeitsplatzstrategien werden häufig von dem vordergründigen Wunsch getrieben, Kommunikation unter Mitarbeitern um jeden Preis zu fördern. Zum Beispiel werden räumliche Barrieren exzessiv aufgebrochen und neue Sichtachsen hergestellt.

Behält man die Erkenntnisse der Crowding-Forschung im Blick, ist es verwunderlich, warum der individuellen Arbeit und dem Rückzug ein so geringer Stellenwert beigemessen wird. Austausch ist für die Wissensarbeit wichtig. Wenn ein Arbeitsplatz allerdings keinen Rückzug bietet, tritt der gegenteilige Effekt auf: Der Wunsch nach Rückzug macht sich breit, die Kooperationsbereitschaft sinkt, und die Gesundheit nimmt unter Umständen Schaden.

An der University of Surrey haben wir zu Privatheit am Arbeitsplatz geforscht, also zu einem Konzept, das dem des Crowding sehr nahe ist. Wir konnten in unseren Studien feststellen: Ungenügende Privatheit, gemessen am Mangel an Kontrolle und Regulation über den Kontakt mit anderen, kann nicht zu unterschätzende gesundheitliche Folgen haben. Wir sprechen hier nicht nur von mangelndem Wohlbefinden und Unzufriedenheit, sondern von erhöhtem Arbeitsstress und einer Häufung von emotionaler und mentaler Erschöpfung. Beides sind zentrale Elemente von Burn-out.

Austausch und Rückzug müssen ausbalanciert sein

Keine Frage: Fördert die Arbeitsumgebung Austausch und orchestriert sie Serendipität, also das zufällige Begegnen von Kollegen, ist das für den Arbeitserfolg und das Arbeitsklima sinnvoll. Dies wurde bereits anhand

verschiedenster Erfolgsparameter nachgewiesen. Jedoch wünsche ich mir Arbeitsplatzstrategien, die der Wertschöpfung des Einzelnen und der dafür notwendigen Infrastruktur mehr Stellenwert beimessen.

Büros sollten neben Kommunikations- und Kollaborationsflächen ausreichend Möglichkeiten zum konzentrierten Arbeiten bieten. Hierbei sollte das Angebot möglichst vielfältig sein, da räumliche Präferenzen diesbezüglich stark variieren. Die einen bevorzugen absolute Stille, die anderen hintergründige Geschäftigkeit.

Clara Weber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Workplace Management an der Schweizer Hochschule ZHAW und Gastforscherin in Umweltpsychologie an der University of Surrey.

(Foto: Jasmin Sharif Neistani/oh)

Der Schlüssel zum Erfolg ist eine präferenzorientierte Arbeitsumgebung, die Abwechslung und Auswahl an Arbeitsplätzen bietet und sowohl Austausch wie auch Rückzug unterstützt. Hier ist vor allem die eigene Kontrolle über das Maß an Interaktion entscheidend. Wir konnten in unseren Studien nachweisen, dass nach einem Umzug in eine Arbeitsumgebung mit diesen Eigenschaften bessere Privatheit am Arbeitsplatz und deshalb weniger stressbedingte Folgen unter den Büroarbeitenden zu verzeichnen waren.

Die physische Büroumgebung braucht eine passende Arbeitskultur

Natürlich wäre es schön, wenn sich die Problematik der sozialen Überstimulation und der geringen Privatheit im Büro ausschließlich gestalterisch beheben ließe. Die Einflussmöglichkeiten der physischen Umwelt haben allerdings ihre Grenzen. Sie kann zwar gewünschtes Denken, Fühlen und Handeln anstoßen und den sprichwörtlichen Raum geben, doch entfaltet sie ihr volles Potenzial nur dann, wenn sie auf eine passende Arbeitskultur trifft.

Eine solche Arbeitskultur muss flexibles Arbeiten und eine freie Wahl des Arbeitsplatzes und -ortes billigen und im besten Fall fördern. Ein Mittel ist dafür das Vorleben in der Führungsebene. Von ihr wird vorausgesetzt, ein gewisses Maß an Vertrauen in das Arbeitsethos des eigenen Teams zu haben.

Denn die abwechslungsreichste und ansprechendste Arbeitsumgebung ist hinfällig, wenn Arbeitnehmende das Gefühl haben, ständig im Blickwinkel ihres Vorgesetzten sitzen zu müssen, um Fleiß zu demonstrieren. Unsere Studien konnten bestätigen, dass die wahrgenommene Autonomie bei der Wahl des Arbeitsplatzes ein wesentlicher Bestandteil für die Erfüllung der Arbeitsplatzprivatheit ist.

Abschließend konnten wir feststellen, dass Arbeitsplatzautonomie und eine abwechslungsreiche Büroumgebung nicht nur die Privatheit stärken, sondern auch das Gefühl geben, besser mit mangelnder Privatheit umgehen zu können, was zu weniger stressbedingten Folgen führte. Arbeitnehmende hatten das Gefühl, mehr Bewältigungsstrategien zur Verfügung zu haben - selbst wenn sie diese gar nicht nutzten, schätzten sie sich weniger gestresst ein. Im Rückschluss bedeutet dies, dass eine präferenzorientierte Arbeitsumgebung mit hoher Arbeitsplatzautonomie das Risiko von Privatheitsstress und seinen gesundheitlichen Folgen vermindern kann.

Die Gesundheitserhaltung im Büro, das zeigt sich deutlich, geht weit über die Einhaltung von Normen und Richtlinien, die etwa Flächenstandards betreffen, hinaus. Für alle, die sich auf die Rückkehr in die Büros freuen, heißt das: Achten Sie darauf, dass die Meeting-Einladungen nicht überhandnehmen und noch genug Möglichkeiten für Einzelarbeit zulassen. Gönnen Sie sich etwas Zeit mit sich selbst bei der Arbeit.