



Bürogebäude - Büroräume

planen, nutzen und (um)gestalten

Welche Bedürfnisse Bauherren aus psychologischer Sicht berücksichtigen sollten, darüber forscht und berät die Architekturpsychologie, eine noch recht junge Teildisziplin der wissenschaftlichen Psychologie.

Ein methodisch zentraler Kern der Architekturpsychologie ist die Beteiligung der Nutzer. Der Nutzer ist das Unternehmen als Organisation, es sind die Mitarbeiter in den Abteilungen und Teams.

Zu den praktisch relevanten Methoden gehört die Nutzerorientierte Programmentwicklung in der psychologische Leistungen des Gebäudes formuliert, Raum- und Funktionsprogramme unter Beteiligung der Nutzer erarbeitet werden. Oder die Methode der Nutzerorientierten Bewertung bereits bestehender Gebäude als Grundlage einer neuen Gestaltung z.B. nach veränderter Unternehmensorganisation.

Worum geht es?

Architekten und ihre Gebäude beeinflussen durch die Gestaltung unser Verhalten und Empfinden. Deshalb müssen Gebäude nach den Bedürfnissen von Menschen geplant und gebaut werden.

Eines der wichtigen psychologischen Konzepte der Mensch-Umwelt-Beziehungen – auch in der Büroplanung - ist das Konzept der Privatheit hier in der Differenzierung:

- ✚ Wahlfreiheit als Regulation sozialer Kontakte: meint die freie Entscheidung einer Person zwischen Alleinsein und sozialem Kontakt, zwischen Ungestörtheit wie Konzentration oder Kommunikation in der Team-Arbeit.
- ✚ Territoriale Identität: jede Person benötigt für ihre Identifikation eine private Atmosphäre, auch am Arbeitsplatz: ein Territorium, persönlich zugeordnet – in systemischem Zusammenhang mit Wahlfreiheit. (mein Büro - dein Büro; mein Caddy - dein Caddy ...).
- ✚ Aneignung: sie wirkt bereits bei der Mitwirkung der Anforderungen an das neue Gebäude, bei der aktiven Einrichtungsplanung der Büroräume, bei der Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes: sie führt zur Identifikation mit dem Gebäude / Raum / Arbeitsplatz. (unser Gebäude - unser Raumkonzept - unsere Raumlandschaft - mein Arbeitsplatz - mein Schrank)
- ✚ Zugangskontrolle zum eigenen Territorium: z.B. eine Tür zum Schließen um ungestört zu sein, zum Öffnen um die Bereitschaft zum sozialen Kontakt zu signalisieren. (z.B. Räume und Flächen mit Mobiliar, Print- und IT-Medien)
- ✚ Kontrolle physiologischer Umgebungsbedingungen: z.B. sollten Belichtung, Beleuchtung, Belüftung individuell regelbar sein.



Was bringt das?

Die entscheidende Stärke der Architekturpsychologen ist die Wissensintegration von Architektur und Psychologie: Der Architekturpsychologe versteht die Verhaltens-, Erlebnis- und Wahrnehmungswelten der Nutzer, er berücksichtigt die Erwartungen und unternehmerischen Anforderungen des Bauherrn.

Der Architekturpsychologe formuliert die für das Gebäude notwendigen Anforderungen und macht diese für den Entwurf des Architekten greifbarer. Er deckt auf wo Architektur das Verhalten behindert: Im Unternehmen betrifft dies die gesamte Organisation, die Abteilung und den einzelnen Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Der Blick fürs Ganze!

Was nützt die atemberaubende Hülle, der aufregende Entwurf, wenn die Menschen sich bei der Arbeit in so einem Gebäude einfach unwohl fühlen. Erst im Dialog aller Beteiligten entstehen Büroräume, die den Unternehmensprozess abbilden und die Mitarbeiter optimal unterstützen.

- ✚ Ein Moderator, der die Methoden aus der Psychologie und das Wissen aus der Architektur anwendet, kann dafür sorgen, dass die Architektur zu den Bedürfnissen der Menschen und dem Unternehmen passt.
- ✚ Einen großen Einfluss auf die Qualität von Arbeitsprozessen hat die erlebte und realisierte Privatheit. Deshalb wirkt sich die Anordnung von Büros und Abteilungen, Layout und die Möblierung direkt auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter aus.
- ✚ Mit dem Grad der eigenen Einflussnahme auf die Gestaltung steigt das persönliche Wohlbefinden der Mitarbeiter hinsichtlich der Qualitäten von Gebäude, Büroraum und Arbeitsplatz. Gestärkt werden die Identifikation mit dem „eigenen“ Entwurf. Gefördert werden Innovation, Motivation und Leistung.

Step by Step

In Gesprächen und Workshops wird die Bedürfnislage des Unternehmens und seiner Mitarbeiter erforscht. Meist reichen ein bis zwei Workshoptage, um ein tragfähiges Raum- und Funktionsprogramm zu erstellen.

Zuerst spricht man über theoretische Modelle und Praxisbeispiele, über Büroräume und Möbel. Dann wird ein gemeinsames Feilen an der Gestaltung der eigenen Arbeitswelt in Gang gesetzt. Schritt für Schritt werden aus vagen Vorstellungen konkrete Einrichtungspläne.

Immer geht es um die Wahlfreiheit zwischen Öffentlichkeit und Privatsphäre am Arbeitsplatz. So wird ein kommunikativer Mitarbeiter eher



auf trennende Elemente zu seinem Nachbarschreibtisch verzichten als ein introvertierter Kollege. In Einrichtungsworkshops lässt sich das Layout von Schreibtischen, Schränken und Containern so lange verändern, bis sich der einzelne Mitarbeiter wohl fühlt. Voraussetzung dafür ist ein Möbelkonzept, mit dem sich die Anforderungen realisieren lassen.

Insgesamt geht es um ein zukunftsorientiertes Raum- und Flächenkonzept, dessen Ziel ein neues Gebäude, ein Anbau oder die Umgestaltung einer Bestandsimmobilie ist.

Der Weg zur besseren Architektur

Die Arbeits- und Organisationsstrukturen werden immer flexibler und verändern sich immer häufiger in Richtung Team-Organisation. Die neuen Anforderungen in den vorhandenen Gebäuden zu realisieren ist nicht immer einfach.

Das Ziel einer Strategieplanung ist die optimale Gestaltung der Organisations- und Gebäudestrukturen und deren Passung. Hierfür müssen die Verbesserungspotentiale der Organisation, die zukünftigen (möglichen) Unternehmensentwicklungen erkannt und in der Gebäudeplanung umgesetzt werden.

Deshalb ist es sinnvoll bereits im Vorfeld der architektonischen Arbeit einen Analyse-, Strategie und Umsetzungsworkshop durchzuführen:

So sieht's aus - die Analyse

Am Anfang steht die kritische Bestandsaufnahme der Bereiche Personal, Produkt und Organisation. Analysiert werden Organisationsstruktur, Arbeitsabläufe und der Kommunikationsstruktur.

- ✚ Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen?
- ✚ Welche Arbeitsplätze sind die richtigen?
- ✚ Wer kommuniziert mit wem?
- ✚ Welche Abteilungen müssen wo angeordnet sein?

Bei den Produkten und Dienstleistungen werden die Chancen und Risiken im Markt abgewogen. Wichtig ist die Organisationsstruktur: Handelt es sich um hierarchische Organisationsstrukturen oder geht die Firma zu flexibleren Organisationsstrukturen über?

Da wollen wir hin - die Strategie

Im Mittelpunkt steht immer die Frage, wo will das Unternehmen langfristig hin? Dazu lassen sich Szenarien für mögliche Unternehmensentwicklungen erarbeiten. Auch hier geht es um die Organisation, um das Personal und um die Produkte. Das Management muss sich Gedanken über die Entwicklung ihrer Organisations- und Führungskultur und Geschäftsfelder machen. Unerlässlich ist auch der Blick nach Außen: Wie verändert sich das Firmenumfeld, wie Kunden, Lieferanten und Mitbewerber?



So soll es sein - die Umsetzung

Auf der Grundlage von Analyse und Strategie werden die architekturrelevanten Anforderungen formuliert.

- ✚ Wie soll sich das Unternehmen mit ihrer Organisation im neuen Gebäude widerspiegeln?
- ✚ Welche Unternehmens-Persönlichkeit soll das Gebäude ausstrahlen? Welche Assoziationen soll das neue Gebäude vermitteln? Welche architektonischen Leitlinien (Corporate-Architecture) sollen umgesetzt werden?
- ✚ Wie lässt sich die räumliche Zuordnung – orientiert am Unternehmensprozess – der einzelnen Bereiche und Teams optimieren? Welche Räume gehören zu einem Team und müssen deshalb in unmittelbarer Nähe liegen?
- ✚ Benötigt das Unternehmen Zellenbüros, Teambüros, Kombibüros oder Raumlandschaften mit Projektbüros und Workshopräumen? Welches Büroraumkonzept ist für welches Team das richtige?
- ✚ Wie soll die Gestaltung der einzelnen Arbeitsplätze aussehen?

Mehr Sicherheit - das Ergebnis

Sind diese Fragen beantwortet, entsteht ein sehr klares Bild der räumlichen Anforderungen. Damit ist die nutzerorientierte Programmplanung eingeleitet, die mit dem Raum- und Funktionsprogramm als Grundlage für den Architektenentwurf abschließt. Dieser wird um so besser, je eindeutiger der Bauherr die Anforderungen an das neue Gebäude formuliert hat.

Mit einer strategischen Gebäudeplanung bekommt das Unternehmen ein hohes Maß an Sicherheit, dass die geplante Gebäudeinvestition tatsächlich von den Mitarbeitern angenommen wird und die strategische Entwicklung des Unternehmens unterstützt.

Mein TIPP für Neu- Um- und Anbauten

Nutzen Sie die Vorteile von Architektenwettbewerben. Sie sichern eine Vielfalt an möglichen Entwürfen und verringern die angenommenen Baukosten. Der Wettbewerb ist schnell und unkompliziert. Der Auslober entscheidet ob und welcher Entwurf von den Preisträgern gebaut wird. Das Preisgeld wird auf das Architektenhonorar angerechnet!

Ich wünsche Ihnen Gebäude mit hohen Nutzungsqualitäten die sich am Unternehmensprozess orientieren, diesen unterstützen und das Verhalten der Mitarbeiter fördern. Architektur soll beleben! Und dafür lohnt es sich einzusetzen!

Günter Hertel
19.06.2006