

Moderne Büroräume: Eine Untersuchung zu Zufriedenheit und Wohlbefinden bei Beschäftigten

Nina PAULS, Sarah S. LÜTKE LANFER

*Wirtschaftspsychologie, Institut für Psychologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Engelbergerstraße 41, D-79085 Freiburg i. Br.*

Kurzfassung: Der Wandel der Arbeitswelt äußert sich auch in neuen Konzepten der Bürogestaltung. Eine Online-Befragung mit 808 Beschäftigten gibt Aufschluss über Unterschiede zwischen sechs verschiedenen Bürokonzepten (von Einzel- über Open Space Büros verschiedener Größe bis flexibles Büro) hinsichtlich Befinden, Arbeitsanforderungen, -ressourcen und weiteren -bedingungen. Es zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten nach wie vor in Einzel- sowie kleinen Mehrpersonenbüros arbeiten. Im Vergleich finden sich kleine Unterschiede zu Gunsten Einzel- und kleinen Mehrpersonenbüros in der Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung, der Irritation sowie im positiven Befinden.

Schlüsselwörter: Open Space Büro, Arbeitsumgebung, Büroraum, Prävention, psychische Gesundheit

1. Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Durch die zunehmende Digitalisierung ist es möglich, immer und von überall aus zu arbeiten, starre Home-Office-Regelungen werden durch flexible Arbeitsorte abgelöst. Dieser Prozess schlägt sich auch in der Arbeitsumgebung vor Ort, d.h. im eigentlichen Büro beim Arbeitgeber oder Kunden, nieder.

Die Gestaltung von Büroflächen wird zunehmend an die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort angepasst. Immer mehr Unternehmen verändern die Bürogebäude hin zu offenen Bürolandschaften, häufig mit verschiedenen Arbeitszonen und Desk-Sharing. Wie sich derart gestaltete „Open Space“ Arbeitswelten auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Arbeitsumgebung auswirken, wie sich die Arbeitsbedingungen zwischen diesen Bürokonzepten unterscheiden und welchen Einfluss die Gestaltung des Büros auf das persönliche Wohlbefinden hat, wurde in der vorliegenden Studie untersucht.

2. Befragung zu Büroarbeit

Bodin Danielsson und Bodin (2008) berichten von sieben Bürotypen und deren Einfluss auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Sechs der dort beschriebenen Bürotypen wurden in einer Online-Befragung im September 2016 näher betrachtet. Die Befragung erfolgte über das WisoPanel (www.wisopanel.net), ein Forschungspanel aus Freiwilligen zu rein wissenschaftlichen Studienzwecken.

2.1 Stichprobe

Die Einladung zur Befragung wurde an alle Panelmitglieder verschickt, die zum Zeitpunkt ihrer Anmeldung eine Erwerbstätigkeit angaben. Eine Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung sowie für das Eingehen der Daten in die Auswertungen war, dass mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit in einer typischen Arbeitswoche in einem Büro geleistet wird. Dies wurde zu Beginn der Befragung mit einer Filterfrage verifiziert. Die Berufstätigkeit wurde ebenfalls direkt zu Beginn der Befragung noch einmal erfasst, um Nicht-Erwerbstätige zu identifizieren.

Selbstständige und Freiberufler wurden aus den Auswertungen ausgeschlossen, da hier das Ziel von Gestaltungsempfehlungen für Unternehmen bzw. Arbeitgeber nicht erfüllt werden kann. Personen, die angaben, 15 Stunden oder weniger pro Woche zu arbeiten bzw. keine Angabe zur Arbeitszeit machten, wurden ebenfalls ausgeschlossen. Aufgrund extremer Antwortmuster wurden zudem vier Befragte aus den Auswertungen ausgeschlossen. Die Angaben von 808 Befragten gingen schließlich in die Auswertung ein.

Die Befragten stammen aus unterschiedlichen Branchen, 55 Prozent waren weiblich, das durchschnittliche Alter betrug 46 Jahre. 33 Prozent der Befragten gaben an, Führungsverantwortung zu tragen. Personen mit Führungsverantwortung (52 Prozent) arbeiteten fast doppelt so häufig in Einzelbüros wie Personen ohne Führungsverantwortung (30 Prozent).

2.2 Methode

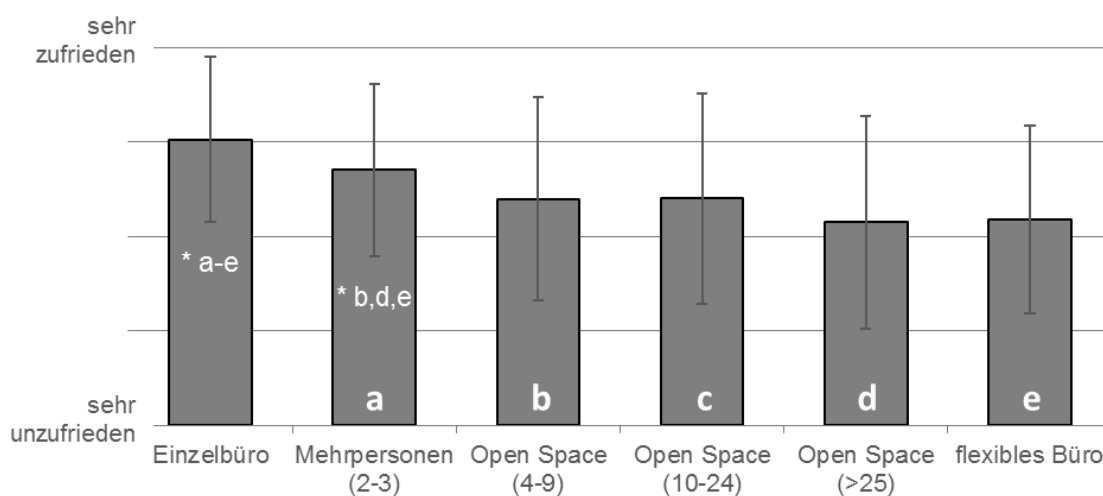
Der Fragebogen umfasste Angaben zum Arbeitsort, der genauen Büroumgebung, der Arbeitstätigkeit sowie zu Befinden in Bezug auf die Arbeit. Die Fragen zur Büroumgebung lehnen sich an bestehende Forschungsarbeiten zum Thema an (z.B. Amstutz et al. 2010). Ein Item zu Zufriedenheit mit der Büroumgebung kam ebenfalls zum Einsatz („Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Büroumgebung?“). Als Befindensmaße wurden etablierte Skalen eingesetzt (Irritation, Mohr et al. 2005; WHO-5, Brähler et al. 2007). In Ergänzung zum Befinden wurden Arbeitsanforderungen (Arbeitsunterbrechungen aus ISTA, Semmer et al. 1998), -ressourcen (zeitliche Flexibilität, implizite Informationen; selbst konstruiert) und die Passung zwischen der Bürogestaltung und der Unternehmenskultur, der Arbeitsaufgabe und dem Wohlbefinden, jeweils mit einem Item erfasst.

Zur Unterscheidung von Büroformen wurden (angelehnt an Bodin Danielsson & Bodin 2008) sechs Untergruppen gebildet: Einzelbüro, Mehrpersonenbüro mit 2-3 Personen pro Raum, kleines Open Space Büro mit 4-9 Personen, mittleres Open Space Büro mit 10-24 Personen, großes Open Space Büro mit 25 oder mehr Personen. Als sechste Kategorie wurde das „Flexible Büro“ betrachtet. Alle Open Space Büros sowie das flexible Büro zeichnen sich durch eine offene Struktur aus. Dabei kann es sich sowohl um ein „klassisches“ Open Space Büro, als auch um eine offene Arbeitsfläche mit verschiedenen Arbeitsplätzen für unterschiedliche Tätigkeiten (z.B. Think tanks für konzentriertes Arbeiten, Telefonzellen für Telefonate und Abschnitte für Besprechungen) handeln. Im flexiblen Büro ist die wesentliche Abgrenzung, dass die Arbeitsplätze nicht fest einzelnen Personen zugewiesen sind, also Desk-Sharing vorherrscht. Auf die Erfassung eines Kombi-Büros wie sie Bodin Danielsson und Bodin (2008) vorschlagen (mehr als 20 Prozent an anderen Arbeitsplätzen als dem eigenen, überwiegend Teambasierte Arbeit) wurde verzichtet. Die Verteilung der Befragten auf diese Untergruppen ist in Tabelle 1 zu finden.

3. Ergebnisse

Die Büroformen verteilen sich in der Befragung wie folgt: 64 Prozent der Befragten arbeiten in einem Einzel- oder Mehrpersonenbüro, 28 Prozent der Befragten in einem Open Space Büro und 7 Prozent der Befragten in einem flexiblen Büro ohne festen Arbeitsplatz.

Insgesamt zeigt sich in der Stichprobe eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung. 66 Prozent der Befragten sind sehr bzw. zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitsumgebung. Beschäftigte im Einzel- und Mehrpersonenbüro geben die höchsten Zufriedenheitswerte an, dies zeigt sich im Vergleich zu fast allen anderen Büroformen (s. Abb. 1).



Anmerkung. * markiert signifikante Unterschiede $\alpha < .05$.

Abbildung 1: Mittelwertsvergleich der Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung.

Beschäftigte im flexiblen Büro geben eine geringere Passung zwischen der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und dem Wohlbefinden an, auch die wahrgenommene Passung zwischen Bürogestaltung und Unternehmenskultur schneidet in dieser Büroform schlechter ab als in Einzel- oder Mehrpersonenbüros.

Arbeitsunterbrechungen unterscheiden sich nicht bedeutsam zwischen den Büroformen. Als weitere Arbeitsanforderungen wurden das Ausmaß an Konzentrationsanforderungen und die Anforderung an Austausch erfasst. Während Konzentrationsanforderungen im Einzelbüro höher als im flexiblen Büro eingeschätzt werden, sind die Austauschforderungen über alle Büroformen ähnlich ausgeprägt.

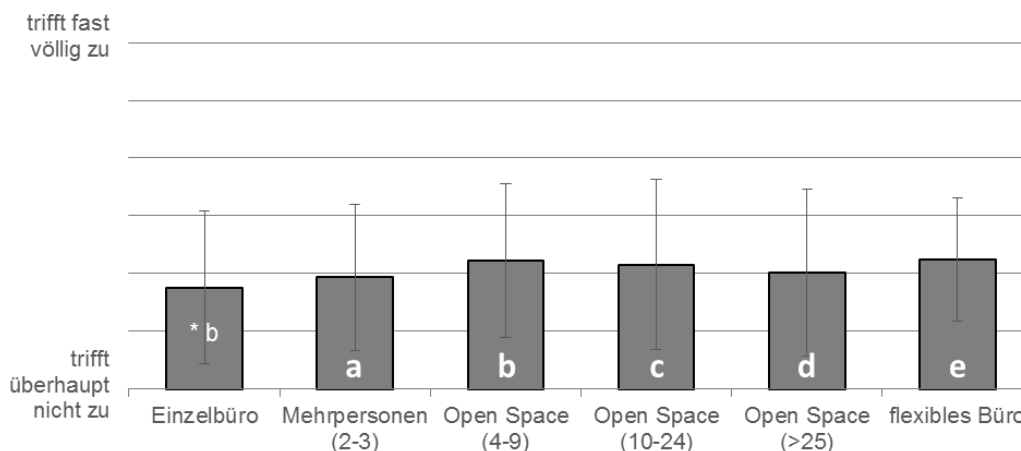
Als arbeitsbezogene Ressourcen wurde erstens die zeitliche Flexibilität (selbst bestimmen, wann man arbeitet; die Möglichkeit, Unvorhergesehenes einzuplanen) erfasst, welche im flexiblen Büro am geringsten eingeschätzt wird. Zudem wurde der implizite Informationsfluss (Ansprechpartner kennen; mitbekommen, wenn ein Kollege Probleme hat) erhoben, welcher keine Unterschiede zwischen den Büroformen zeigt. Die deskriptiven Ergebnisse finden sich in Tabelle 1.

Tabelle 1: Deskriptive Ergebnisse.

| | Einzelbüro | Mehrpersonen (2-3) | Open Space (4-9) | Open Space (10-24) | Open Space (>25) | Flexibles Büro |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| N | 296-300 | 216-219 | 141-142 | 54-55 | 33-34 | 56-58 |
| Arbeitsanforderungen | | | | | | |
| Unterbrechungen [1-5] | 3.3 0.9 | 3.5 0.8 | 3.5 0.8 | 3.5 0.8 | 3.3 1.1 | 3.6 1.0 |
| Konzentration [%] | 71.2 19.7 | 67.4 21.3 | 71.0 19.3 | 69.3 18.8 | 73.3 18.9 | 62.6 21.8 |
| Austausch [%] | 43.1 25.6 | 41.6 24.7 | 39.8 24.4 | 37.5 24.3 | 41.9 28.2 | 48.5 24.7 |
| Arbeitsbezogene Ressourcen | | | | | | |
| Zeitl. Flexibilität [1-5] | 3.3 1.0 | 3.4 1.0 | 3.2 1.0 | 3.2 1.1 | 3.2 1.1 | 2.6 1.1 |
| Information [1-5] | 3.7 0.8 | 3.8 0.8 | 3.9 0.7 | 3.9 0.9 | 4.0 0.6 | 3.8 0.8 |
| Passung zwischen Büro &... | | | | | | |
| Unt.-Kultur [1-5] | 3.8 1.0 | 3.7 1.0 | 3.5 1.1 | 3.4 1.0 | 3.4 1.0 | 3.2 1.1 |
| Arbeitsaufgabe [1-5] | 3.9 1.0 | 3.8 0.9 | 3.6 1.0 | 3.6 1.1 | 3.6 1.0 | 3.5 1.0 |
| Wohlbefinden [1-5] | 3.7 1.1 | 3.4 1.1 | 3.4 1.2 | 3.3 1.2 | 3.0 1.1 | 2.9 1.1 |

Anmerkung. Hohe Werte entsprechen jeweils einer hohen Ausprägung der Variablen. M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; N = Anzahl der Befragten; Jeweiliges Antwortformat in [...] angegeben.

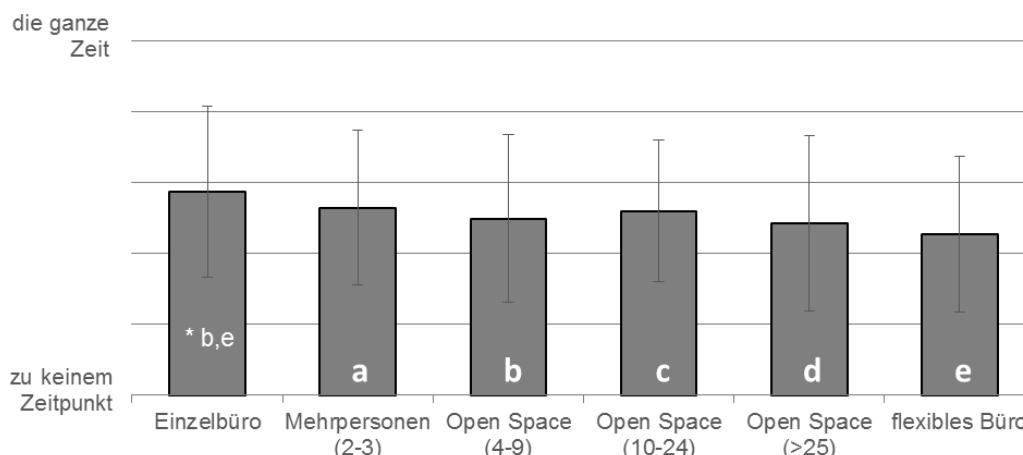
In Bezug auf Irritation zeigen Personen im Einzelbüro die geringsten Werte, besonders kleine Open Space Büros (4-9 Personen) weichen mit höheren Irritationswerten von diesen ab (s. Abb. 2).



Anmerkung. * markiert signifikante Unterschiede $\alpha < .05$.

Abbildung 2: Mittelwertsvergleich der Irritation.

Hinsichtlich des positiven Befindens schneidet wiederum das Einzelbüro am besten ab, hier signifikant im Vergleich zum kleinen Open Space Büro und flexiblen Büro (s. Abb. 3).



Anmerkung. * markiert signifikante Unterschiede $\alpha < .05$.

Abbildung 3: Mittelwertsvergleich im Wohlbefinden.

4. Diskussion

Die Ergebnisse zeigen, dass der Transformationsprozess von geschlossenen zu offenen Büroumgebungen längst noch nicht überall vollzogen wurde. Die Mehrheit der Befragten (64 Prozent) arbeitet nach wie vor in geschlossenen Büros mit kleiner Besetzung (einzeln bzw. 2-3 Personen). Die Bürotypen sind sehr unterschiedlich stark in der Stichprobe vertreten, was bei der Interpretation der Ergebnisse einzubeziehen ist.

In der vorliegenden Studie konnten bisherige Ergebnisse zu Zufriedenheit mit der Büroumgebung bestätigt werden, insofern, dass Einzel- und Mehrpersonenbüros (mit 2-3 Personen) besser abschneiden und sich insgesamt eine hohe Zufriedenheit zeigt (vgl. Rief et al. 2014).

Die Ergebnisse der Studie lassen erste Schlussfolgerungen auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in den Büroformen zu. Entgegen früherer Vermutungen (z.B. de Croon et al. 2005) sind Arbeitsunterbrechungen in der vorliegenden Studie nicht unterschiedlich, d.h. höher in größeren Büros, ausgeprägt. Auch Austausch unterscheidet sich nicht, wobei hier die Formulierung als Anforderung („Welcher Anteil Ihrer Tätigkeit erfordert Kommunikation und Austausch mit anderen Personen (z.B. Kollegen, Vorgesetzten)?“) sich von anderen Studien unterscheidet (vgl. de Croon et al. 2005). Auffällig ist schließlich, dass in der vorliegenden Stichprobe zeitliche Spielräume in flexiblen Büros am geringsten ausgeprägt sind. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass ein Kulturwandel – neben der räumlichen Umgestaltung – teilweise noch aussteht.

Die vorliegende Studie konnte in Bezug auf Befinden die bisherigen Ergebnisse nur teilweise bestätigen. Einzelbüros schneiden in Bezug auf Irritation und Wohlbefinden besser ab als die anderen Büroformen. Es zeigen sich allerdings keine Unterschiede zwischen den unterschiedlich großen Open Space Büros. Eine Ursache hierfür könnte darin liegen, dass in der Befragung offen bleibt in welchem Ausmaß die offenen Büroumgebungen mit verschiedenen Arbeitsbereichen ergänzt

wurden. Die Form des Büros mit Zusatzflächen (erweiterte Open Space Büros) konnte in der vorliegenden Untersuchung nicht hinlänglich abgebildet werden. Dieses Konzept könnte ein viel versprechendes Modell für die präventionsorientierte Bürogestaltung der Zukunft sein und sollte in weiteren Studien näher betrachtet werden. Dementsprechend ist weitere Forschung vonnöten, die Moderatoren, die über Bürogröße hinaus, Einfluss auf den Effekt der Büroumgebung auf Beschäftigtengesundheit ausüben, zu identifizieren.

5. Literatur

- Amstutz S, Kündig S, Monn C (2010) Schweizerische Befragung in Büros (SBiB-Studie). Hochschule Luzern – Technik & Architektur, Kompetenzzentrum Typologie & Planung in Architektur (CCTP) und SECO – Arbeit und Gesundheit (Hrsg). Bern, Horw. Zugriff am 06.12.2016. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/schweizerische-befragung-in-bueros--sbib-studie-.html
- Bodin Danielsson C, Bodin L (2008) Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior* 40:636-668.
- Brähler E, Mühlan H, Albani C, Schmidt S (2007) Teststatistische Prüfung und Normierung der deutschen Versionen des EUROHIS-QOL-Lebensqualität-Index und des WHO-5 Wohlbefindens-Index. *Diagnostica* 53:83–96.
- De Croon EM, Sluiter JK, Kuijer PPFM, Frings-Dresen MHW (2005) The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics* 48:119-134.
- Mohr G, Rigotti T, Müller A (2005) Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 49:44-48.
- Rief S, Jurecic M, Kelter J, Stolze D (2014) Kurzbericht zur Studie "Office Settings". Die Rolle der Arbeitsumgebung in einer hyperflexiblen Arbeitswelt. Stuttgart: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO (Hrsg). Zugriff am 29.11.2016. http://www.office21.de/content/dam/office21/de/documents/Publikationen/Fraunhofer-IAO_Kurzbericht_Office-Settings.pdf
- Semmer N, Zapf D, Dunckel H (1998) ISTA. Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse. Version 6.0. Bern: Universität Bern (Hrsg).

Danksagung: Wir bedanken uns bei Prof. Dr. Anja Göritz für die Bereitstellung des Wiso-Panels (www.wisopanel.net). Diese Forschungsarbeit wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ (FKZ 02L14A101) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de