

Die Rolle der Anwesenheit Anderer und der Büroinfrastruktur als Attraktivitätsfaktor für das Büro.

Alina KÄFER¹, Luisa GULDEN², Mitja JURECIC¹, Stefan RIEF¹

¹ *Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO,
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart*

² *Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT,
Universität Stuttgart,
Allmandring 35, 70569 Stuttgart*

Kurzfassung: Viele Unternehmen stellen sich derzeit die Frage, wie die Büro- und Arbeitsflächen ohne Zwang gefüllt werden können. Die Vermutung liegt nahe, dass Mitarbeitende vor allem wegen der Kolleginnen und Kollegen ins Büro kommen. Jedoch fehlt Umfragen zu diesem Thema die Bestimmung eines Schwellenwertes der Anwesenheit, ab welchem das Büro als Anziehungspunkt wirkt. In einer empirischen Untersuchung mit über 1000 Teilnehmenden wurden Annahmen zu diesem Schwellenwert identifiziert, wie dieser sich in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen verhält und welche Rolle die Anwesenheit von bestimmten Kolleginnen und Kollegen dabei spielt. Neben der Anwesenheit anderer Personen wurden außerdem weitere externe Faktoren, mit dem Fokus Zufriedenheit mit der Infrastruktur in der unmittelbaren Büroumgebung untersucht, welche sich auf die Anwesenheit auswirken könnten.

Schlüsselwörter: Arbeitsorte, Infrastruktur, soziale Beziehungen, Büroattraktivität, Anwesenheit

1. Einleitung

Ortsunabhängige, hybride Arbeitsweisen bieten neue Möglichkeiten für Wissensarbeitende und sind für Unternehmen Herausforderung und Chance zugleich. Inzwischen haben fast alle Unternehmen Vereinbarungen formuliert, die den Mitarbeitenden unterschiedlichen Grad an Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes einräumen. Jedoch kann zu viel Virtualität und zu wenig ortspräsente Arbeit auch negative Effekte haben. Zum Beispiel leiden die Innovationskraft und Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen (Ricci et al. 2022). Es besteht sogar die Gefahr der Erosion der sozialen Beziehungen im Unternehmen (Hofmann 2023). Andererseits fordern viele Mitarbeitenden eben jene Flexibilität, welche aufgrund des Drucks am Arbeitsmarkt und den veränderten Anforderungen durch die Unternehmen häufig gewährt wird.

Zwar ermöglichen Unternehmen diese Flexibilität, allerdings stellen sich viele Personalverantwortliche gleichzeitig die Frage, wie die Büro- und Arbeitsflächen ohne Zwang gefüllt werden können, um den negativen Effekten einer asynchronen, ortsverteilten Arbeit entgegenzuwirken (Hofmann 2023).

(Fast) leere Büro- und Arbeitsflächen sind für Mitarbeitende, trotz möglicherweise guter Ausstattung an Möbeln und Technik, kaum ein Anziehungspunkt. Die Ergebnisse vieler Analysen betonen (siehe unter anderem Bockstahler et al. 2022; Dienes et al.

2022; Käfer et al. 2022), dass Mitarbeitende vor allem für den Kontakt und dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen im Büro arbeiten wollen. Was diesen Publikationen bisher fehlt, ist die Bestimmung eines Schwellenwertes der Anwesenheit, ab welchem Punkt das Büro als Attraktor wirkt. Zudem ist bislang noch nicht ausreichend untersucht, welche Rolle die unmittelbare Büroumgebung – genauer gesagt, die infrastrukturellen Merkmale – spielen. Diese Forschungsarbeit widmet sich der Beantwortung dieser Fragestellungen.

2. Methodik

Das Datenset dieser Veröffentlichung ist Teil des größeren Forschungsprojekts „Office 21®“ des Fraunhofer IAO, welches die umfassende Erforschung des aktuellen Stands des Arbeitserlebens von Büro- und Wissensarbeitenden zum Ziel hat. Die Daten wurden ab Sommer 2023 erhoben und bisher noch nicht veröffentlicht. Die vorliegenden Daten sind das Ergebnis einer ersten Zwischenauswertung im Januar 2024. An der Umfrage teilnahmeberechtigt waren alle Personen, die Büro- und Wissensarbeit verrichten. Es wurden auch nicht vollständige Datensätze für diese Auswertung berücksichtigt. Die Befragten mussten nicht alle Fragen oder Items beantwortet haben, jedoch mussten alle für die Forschungsfrage relevanten Fragen und Items beantwortet werden, um für die Auswertung berücksichtigt zu werden. Damit ergibt sich eine Grundgesamtheit von $N = 1404$.

3. Ergebnisse

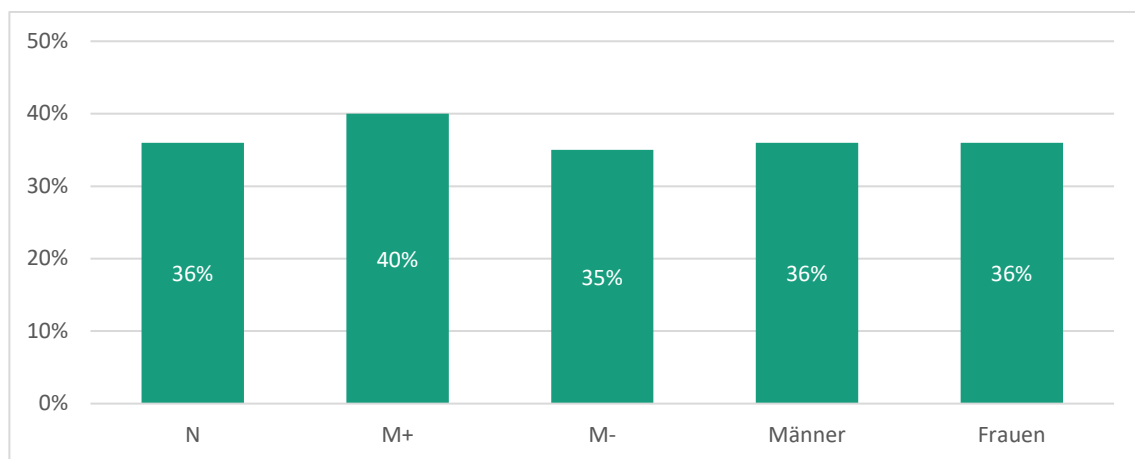
Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung, und welche Rolle Kolleginnen und Kollegen, sowie die infrastrukturellen Merkmale der unmittelbaren Büroumgebung bei der Wahl des Arbeitsortes spielen, werden im Folgenden dargestellt.

3.1 Die Anwesenheit von Kolleginnen und Kollegen

Bei der ersten Forschungsfrage gaben die Teilnehmenden zunächst, ob die Anzahl der zu erwartenden Personen im Büro für die Arbeitsortwahl eine Rolle spielt. Die Ergebnisse zeigen, dass 19 Prozent der Befragten bei der Wahl des Arbeitsortes berücksichtigen, wie viele Kolleginnen und Kollegen an diesem Tag im Büro zu erwarten sind.

Daraus leitet sich die Frage ab, wie viele Kolleginnen und Kollegen anwesend sein sollten, um die Entscheidung zur Wahl des Arbeitsortes in Richtung Büro zu beeinflussen. Die Befragten konnten daher auf einer Skala von 1 bis 100 Prozent angeben, ab wie viel Prozent Anwesenheit das Büro attraktiv erscheint und man eher, aufgrund der Anwesenheit anderer, kommen würde.

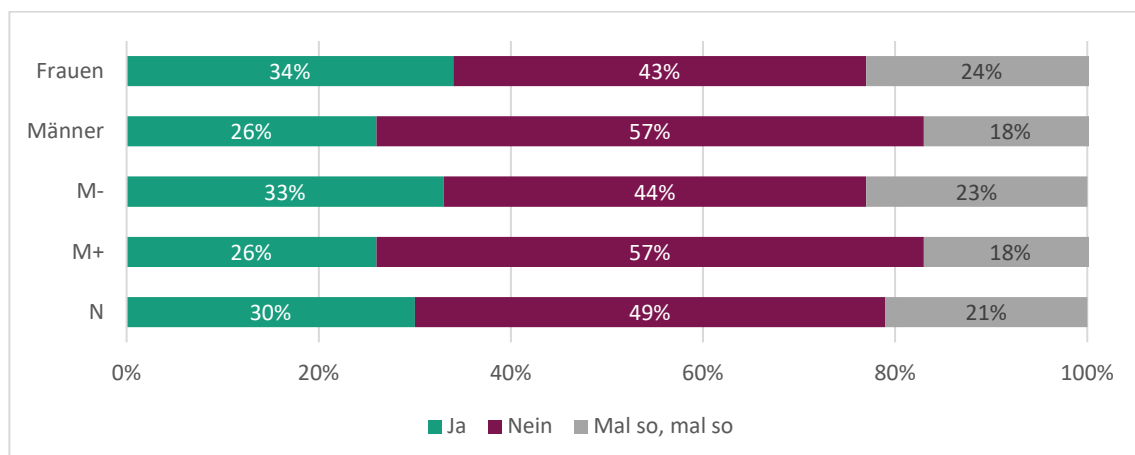
Im Schnitt über alle Beschäftigtengruppen hinweg liegt der Wert bei 36 Prozent Anwesenheit des Kernteams, ab denen man sich, unabhängig von anderen Faktoren, für den Arbeitsort Büro entscheidet. Wie in Abbildung 1 zu entnehmen ist, unterscheiden sich Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung signifikant ($\alpha = 0.012$) voneinander.



n = Gesamtstichprobe (*n* = 545), M- = Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (*n* = 341), M+ = Mitarbeitender mit Führungsverantwortung (*n* = 139), Männer (*n* = 168), Frauen (*n* = 307)

Abbildung 1: Prozentualer Anteil anderer anwesenden Personen, ab der man eher ins Büro kommen würde.

Weitere Ergebnisse lassen sich der Abbildung 2 entnehmen. Hier werden die Verteilungen bezüglich der Anwesenheit in Abhängigkeit von anderen Personen gezeigt.



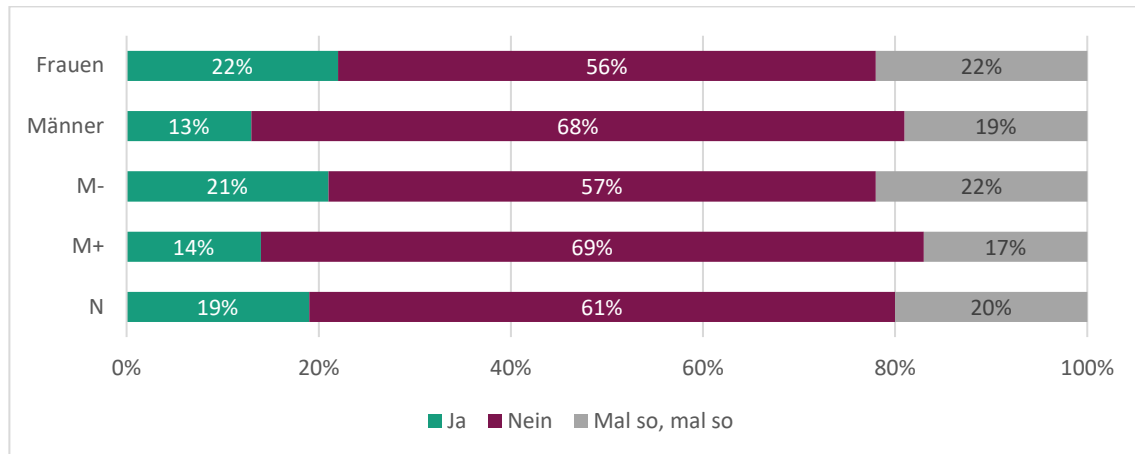
n = Gesamtstichprobe (*n* = 1429), M- = Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (*n* = 816), M+ = Mitarbeitender mit Führungsverantwortung (*n* = 458), Männer (*n* = 539), Frauen (*n* = 717)

Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der Entscheidung, die eigene Anwesenheit von der Anwesenheit anderer Personen abhängig zu machen.

Bei der Betrachtung der Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung zeigen sich niedrigere Werte als bei Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung. Das weist darauf hin, dass diese Personengruppe unabhängiger von anderen Personen im Büro anwesend sein möchte. Dies spiegelt die Ergebnisse anderer Untersuchungen (Hofmann 2023) wider. Führungskräfte sind für gewöhnlich durch ihre Rolle dazu bestimmt, als Vorbildfunktion zu agieren und daher unabhängig von anderen Personen zu arbeiten. Zudem erfordern möglicherweise ihre Aufgaben, diese eher in Präsenz im Büro wahrzunehmen. Bei der Betrachtung des Geschlechts zeigt sich zudem, dass weibliche Personen, gemäß ihrer Rolle als eher soziales Geschlecht, etwas häufiger ihre

Anwesenheit von anderen Personen abhängig machen. Es existiert allerdings kein signifikanter Unterschied ($\alpha = 0.55$).

Zusätzlich wurde gefragt, ob nur die reine Anwesenheit von anderen Personen zählt, oder ob die Anwesenheit von bestimmten Personen abhängig ist. Bei 30 Prozent der Befragten hängt die Entscheidung, ins Büro zu kommen, von der Anwesenheit bestimmter Personen ab. Welche diese Personen sind und, ob diese beruflich oder persönlich relevant für die befragten Personen sind, wurde nicht untersucht. Die Ergebnisse sind Abbildung 3 zu entnehmen.



n = Gesamtstichprobe ($n = 1431$), M- = Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung ($n = 823$), M+ = Mitarbeitender mit Führungsverantwortung ($n = 457$), Männer ($n = 539$), Frauen ($n = 727$)

Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der Entscheidung, die Anwesenheit von der Anwesenheit bestimmter anderer Personen abhängig zu machen.

3.2 Die Zufriedenheit mit der Infrastruktur in der unmittelbaren Büroumgebung

Neben der Anwesenheit anderer Personen wurden außerdem weitere externe Faktoren untersucht, welche sich positiv oder negativ auf die Anwesenheit am Büro auswirken könnten. Ein Fokus lag auf der Zufriedenheit mit der Infrastruktur in der unmittelbaren Büroumgebung. Die Hypothese wurde aufgestellt, dass Personen, die mehrheitlich im Büro anwesend sind, mit der Büroumgebungs-Infrastruktur zufriedener sind beziehungsweise Mitarbeitende, die hauptsächlich von zu Hause arbeiten, möglicherweise mit der Infrastruktur in der Büroumgebung unzufriedener sind.

Folgende Infrastrukturen werden nach Jochimsen (1966) unterschieden: die Versorgungsinfrastruktur, d. h. der Zugang zu Geschäften des täglichen Bedarfs (z. B. Supermärkte, Drogerien), die Soziale Infrastruktur, welche den Zugang zu Freizeit- und Dienstleistungsmöglichkeiten (z. B. Cafés, Restaurants, Museen) bezeichnet, die Grün-blaue Infrastruktur, welche den Zugang zu Erholungsmöglichkeiten (z. B. Parkanlagen, Sportanlagen) umfasst, sowie die Technische Infrastruktur, worunter die Anbindung (z. B. durch Straßen, Radwege, ÖPNV-Netz) fällt. Die Zufriedenheit konnte auf einer Likert-Skala von 1 bis 5 bewertet werden, wobei 5 einer vollen Zufriedenheit entspricht.

Zur Vergleichbarkeit wurden zwei Gruppen unterteilt. Für jede Infrastruktur wurden die Mittelwerte der Zufriedenheit zwischen Befragten, die mehr als 60 Prozent ihrer

Arbeitszeit im Büro arbeiten, mit denen verglichen, die mehr als 60 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten. Zusätzlich wurde der Mittelwert der Gesamtstichprobe betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass Teilnehmende, die über 60 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, unzufriedener mit der Büro-Infrastruktur sind (MW = 2,97) als die Gesamtstichprobe (MW = 3,15) und die Vergleichsgruppe (MW = 3,25). Die Gesamt-Infrastruktur wird im nächsten Schritt in ihre Subindizes unterteilt, um erkennen zu können, woher diese Unterschiede kommen.

Tabelle 1: Zufriedenheit mit infrastrukturellen Merkmalen der Büroumgebung im Vergleich. Mittelwert auf einer Likert-Skala von 1 bis 5, 5 bedeutet große Zufriedenheit.

	>= 60 % im Büro (n = 591)	>= 60 % zu Hause (n = 391)	Gesamtstichprobe aller verwertbarer Antworten (n = 1385)
Versorgungs- infrastruktur	MW = 3,28*	MW = 2,90**	MW = 3,17
Soziale Infrastruktur	MW = 2,80	MW = 2,57**	MW = 2,76
Grün-blaue Infrastruktur	MW = 3,12**	MW = 2,74**	MW = 3,97
Technische Infrastruktur	MW = 3,81*	MW = 3,69	MW = 3,73

** höchst signifikanter Unterschied, *signifikanter Unterschied (Vergleich zwischen den beiden Gruppen und der Gesamtstichprobe mittels t-Test für unabhängige Stichproben mit einem Konfidenzintervall von 95 %).

Alle Ergebnisse lassen sich der Tabelle 1 entnehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass über alle Merkmale hinweg die Personen, die über 60 Prozent ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen, eine höhere Zufriedenheit bei den einzelnen infrastrukturellen Merkmalen der Büroumgebung aufweisen. Bei der grün-blaunen Infrastruktur unterscheiden sich beide Gruppen signifikant von der Gesamtstichprobe ($\alpha = 0.01$). Ebenfalls signifikante Unterschiede lassen sich bei der Versorgungsinfrastruktur erkennen. Personen, die mehr als 60 Prozent im Büro anwesend sind, unterscheiden sich signifikant ($\alpha = 0.015$), und die Gruppe, die mehrheitlich zu Hause arbeitet, sogar höchst signifikant ($\alpha = 0.00$). Personen, die über 60 Prozent von zu Hause arbeiten, bewerten die Infrastruktur in der unmittelbaren Büroumgebung signifikant schlechter ($\alpha = 0.05$) als die Gesamtstichprobe.

4. Diskussion

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, welchen wichtigen Stellenwert sowohl Kolleginnen und Kollegen als auch die Umgebung des Büros haben, um auf Mitarbeitende als attraktiver Arbeitsort zu wirken. Insbesondere Erholungsmöglichkeiten für Pausen im Innen- und Außenraum, sowie ausreichend und qualitativ hochwertiger Raum zur Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen kommt dabei eine hohe Bedeutung zu.

Darüber hinaus können Unternehmen durch die Bereitstellung von Services die Attraktivität der infrastrukturellen Büroumgebung verbessern.

Es zeigt sich, dass ab einem gewissen Schwellenwert an Anwesenheit der Kolleginnen und Kollegen das Büro noch attraktiver erscheint. Unternehmen haben die Möglichkeit, durch entsprechende Angebote und Aktionen Mitarbeitende ins Büro zu bewegen, um die kritische Masse der Anwesenheit zu erreichen.

Zudem ebnet diese Arbeit den Weg zu weiteren Forschungsprojekten, welche sich mit Freundschaften unter Kolleginnen und Kollegen und Anwesenheit als Attraktivitätsfaktor beschäftigt, sowie wie für Untersuchungen des Effektes von FOMO (*Fear Of Missing Out*) am Arbeitsplatz, und die infrastrukturellen Merkmale von Büroumgebungen und Quartieren.

5. 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. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Dienes K, Ruess P, Rief S (2022) Back to the Office – Entwicklung attraktiver Leistungsangebote für das Büro der Zukunft. Berlin: Euroboden Architekturkultur, Engel & Völkers Commercial.
- 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. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 13–33.
- Jochimsen, R (1966) Theorie der Infrastruktur, Grundlagen der marktwirtschaftlichen Entwicklung. Tübingen: Mohr.
- 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. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 67–90.
- Ricci C, Piele C, Hofmann J, Rief S (2022) Connected-Work-Studie. In: Rief S, Hofmann J, Bauer W (Hrsg.) Connected Work Innovation Hub: Erkenntnisse, Ideen und Konzepte für die erfolgreiche Gestaltung einer hybriden Arbeitswelt. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 118–134.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

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,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de