

# DIE DEUTSCHE BÜROARBEITSWELT

UNTERSUCHUNG ÜBER DAS  
ARBEITSVERHALTEN IN DEUTSCHLAND 2019

**37 %**

der Angestellten müssen sich  
meistens den Arbeitsbereich teilen.

**48 %**

der Angestellten sitzen in  
Gruppenbüros von 2-6 Personen

**52 %**

der Angestellten ziehen einen offen  
angelegten Arbeitsbereich vor, solange  
Rückzugsmöglichkeiten bestehen.

## INHALTSVERZEICHNIS

### ARBEITSUMGEBUNG IN DEUTSCHLAND

- 2 Leistungsorientiertes Verhalten: Die Arbeitsmodi
- 3 Wie der Arbeitsplatz die Innovation fördert
- 4 Die Arbeitsumgebung in Deutschland hängt im internationalen Vergleich zurück

### KERNAUSSAGEN

- 6 Deutschland benötigt eine neue Auffassung der Arbeitsumgebung
- 8 Angestellte in Deutschland wünschen sich mehr offene, arbeitgemeinschaftliche Bereiche
- 10 Angestellte in Deutschland benötigen eine Arbeitsumgebung mit Fokus auf mehr Wohlbefinden
- 12 Fazit

### ANHANG

- 14 Untersuchungsmethoden
- 15 Das WPIx<sup>SM</sup>
- 16 Literaturverzeichnis und Danksagung
- 17 Informationen über Gensler

# Arbeitsumgebung in Deutschland

Deutschland ist ein globales Kraftwerk, in dem wirtschaftliche Vielfalt und ein Markt für qualifizierte Arbeitskräfte zusammenwirken. Deutschland ist bekannt für seine Produktqualität und Ingenieurskunst, wobei die hier vorhandene Ansammlung von Wirtschaftszentren übersehen werden kann. Das wirtschaftliche Rückgrat Deutschlands bilden eigentlich die kleinen und mittleren Städte, von denen neun zwischen 500.000 und 1 Million Einwohnern zählen. Diese Form der Vielfalt spiegelt die Fähigkeiten wider, die jeder Angestellte an seinem Arbeitsplatz beisteuert. Die unerschütterliche Mitbestimmung von Gewerkschaften und Betriebsräten sowie eine solide Berufsausbildung sind die Formel für eine informierte und gestärkte Wirtschaftsgrundlage des deutschen Arbeitsmarktes.

Obgleich das Land für die vielen neuen Ansätze geachtet wird, die den Motor für die deutsche Wirtschaft darstellen, hinkt die Innovation in der Arbeitsumgebung hinterher. Die Gestaltung und Dynamiken der Arbeitsumgebung haben sich nicht weiterentwickelt, um den Erwartungen des durchschnittlichen deutschen Angestellten zu entsprechen, daher fällt die Zufriedenheitsrate relativ niedrig aus. Wir werfen einen ganzheitlichen Blick auf die verbesserungswürdigen Bereiche. Traditionellere Gestaltung und organisatorische Strukturen verstärken das fokussierte Arbeiten (eine Priorität für jedes Unternehmen), allerdings kommen arbeitgemeinschaftliche Tätigkeitsgebiete zu kurz. Für einen Fortschritt in Effizienz und Zufriedenheit sind Investitionen in Technologie entscheidend. Traditionelle hierarchische Unternehmensstrukturen mögen die Akribie und Genauigkeit hervorgebracht haben, die man von deutschen Unternehmen gewohnt ist, doch die Arbeitsumgebung in Deutschland bedarf eines flexibleren Modells, um zukunftsfähig zu sein. Durch Änderungen in diesen verbesserungswürdigen Bereichen können sich Arbeitsumgebungen weiterentwickeln.

## KERNAUSSAGEN

- 1. Die Arbeitsumgebungen in Deutschland erfordern einen erheblichen Änderungsbedarf.**  
Das Vertrauen, das gegenwärtig in Gemeinschafts- und Gruppenbüros gesetzt wird, steht sowohl modernen Arbeitskräften als auch der Zusammenarbeit und Innovation im Weg.
- 2. Angestellte in Deutschland wünschen sich mehr offene, arbeitgemeinschaftliche Bereiche.**  
Die Mehrheit der arbeitenden Deutschen würde offene Umgebungen vorziehen, solange Rückzugsräume bei Bedarf vorhanden sind.
- 3. Angestellte in Deutschland benötigen eine Arbeitsumgebung mit Fokus auf mehr Wohlbefinden.**  
Die Beschäftigten haben hohe Erwartungen an Gesundheit und Wohlbefinden, und die bestehenden Arbeitsumgebungen können diese nicht erfüllen.

## Leistungsorientiertes Verhalten: Die Arbeitsmodi

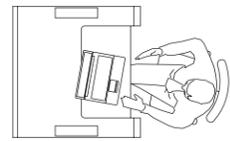
Heutzutage wird die Arbeit zunehmend in Kollaboration bewältigt und auf verschiedene Teams, Unternehmen und Zeitzonen verteilt. Da die Unternehmen die Bedeutung erkannt haben, ihren Beschäftigten eine großartige Erfahrung zu vermitteln, konzentrieren sie sich auf die Verbesserung des Arbeitsplatzes, um nicht nur die Produktivität des Einzelnen zu steigern, sondern auch das gesamte Verhaltensspektrum,

über das die leistungsorientierte Arbeit definiert wird. Im Zentrum unserer fortlaufenden Arbeitsplatzstudien stehen die "Arbeitsmodi": Gensler Grundlage um das gesamte Spektrum der Aktivitäten zu verstehen, welche die heutige Arbeit definieren.

**44 %**

### EINZELARBEIT

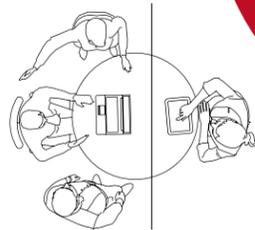
Alleine arbeiten, um individuelle Aufgaben zu erledigen. Weltweit macht dieses Verhalten ungefähr die Hälfte des durchschnittlichen Tages eines Beschäftigten und 44 % des durchschnittlichen Tages eines Büroangestellten in Deutschland aus.



**16 %**

### VIRTUELLE ZUSAMMENARBEIT

Mit anderen mittels Technologien zusammen arbeiten (Telefon, Video, Desktop-Sharing). Dies macht weltweit im Durchschnitt fast ein Fünftel des Tages eines Beschäftigten aus. Der Zeitaufwand für virtuelle Zusammenarbeit ist in den letzten Jahren erheblich angestiegen.



**6 %**

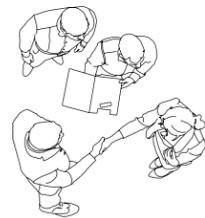
### LERNEN

Schulungen, Betreuung und Kompetenzentwicklung machen nur 5 bis 10 Prozent des durchschnittlichen Tages eines Beschäftigten aus, erweisen sich jedoch als äußerst wichtiges Verhalten in Verbindung mit Innovation und hoher Leistung.

**7 %**

### SOZIALE KONTAKTPFLEGE

Die Kontaktpflege erfordert den geringsten Zeitaufwand, aber sie ist wichtig für die Leistung und das Erlebnis des Angestellten, da Unternehmen Wert auf Engagement, Zweckbestimmung und Sinngehalt legen.



**27 %**

### PERSÖNLICHE ZUSAMMENARBEIT

Zusammenarbeit mit anderen auf persönlicher Ebene. Weltweit macht dies ungefähr ein Fünftel des durchschnittlichen Tages eines Beschäftigten und 44 % des Tages eines Angestellten in Deutschland aus.



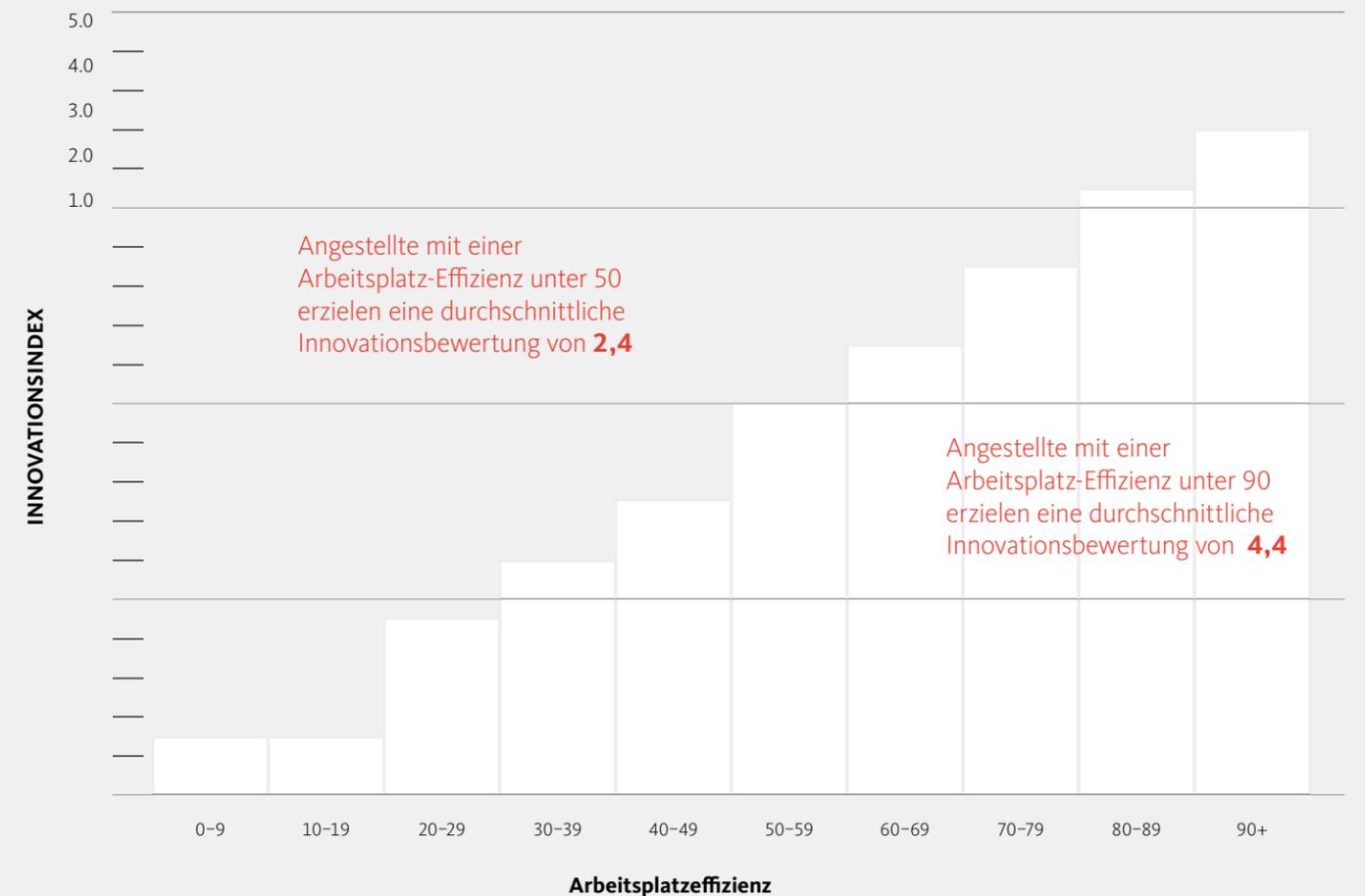
## Wie der Arbeitsplatz die Innovation fördert

Die Qualität und Konfiguration des Arbeitsplatzes wirkt sich direkt auf die Leistung der Mitarbeiter und die Innovation im Unternehmen aus. Dies ist eine wichtige Erkenntnis früherer Studien zu Arbeitsumgebungen von Gensler, die unsere neuesten Daten zu deutschen Arbeitnehmern bestätigen. Gemessen an dem von Gensler erstellten Workplace Performance Index WPI (Arbeitsplatz-Leistungsindex) bewerten Angestellte in leistungsstarken Arbeitsumgebungen weltweit ihr Unternehmen auch deutlich häufiger positiv in Bezug auf Innovation. Innovation wird durch den Gensler Innovation Index dargestellt, eine

zusammengesetzte Bewertung, die zeigt, inwieweit ein Mitarbeiter die Führungskräfte, Dienstleistungen und Produkte eines Unternehmens als innovativ und kreativ einschätzt. Diese Punktzahl entspricht nachweislich nicht nur einer höheren Arbeitsleistung am Arbeitsplatz, sondern auch einer höheren Arbeitszufriedenheit, der Wahrscheinlichkeit, das eigene Unternehmen an andere zu empfehlen, und der allgemeinen Erfahrung am Arbeitsplatz.

### LEISTUNGSSTARKE ARBEITSUMGEBUNGEN SIND INNOVATIVER

Durchschnittliche Innovations-Indexwerte für jede Arbeitsplatz-Effizienzstufe. Der Innovationsindex liegt auf einer 5-Punkte-Skala; die Arbeitsplatzleistung wird auf einer 100-Punkte-Skala gemessen.



## Die Arbeitsumgebung in Deutschland hängt im internationalen Vergleich zurück.

Die Arbeitsumgebung in Deutschland erzielt die niedrigste WPI-Bewertung der sechs Weltregionen, die für die weltweite Studie zu Arbeitsumgebungen von Gensler untersucht wurden. Darüber hinaus befindet sich nur jeder vierte deutsche Arbeitnehmer in einem „ausgewogenen“ Arbeitsumfeld, in dem laut Definition sowohl Fokus als auch Zusammenarbeit wirkungsvoll priorisiert werden. Ein ausgewogenes Arbeitsumfeld steht in direkter Verbindung mit verbesserter Leistung, Erfahrung und Innovation der Angestellten.

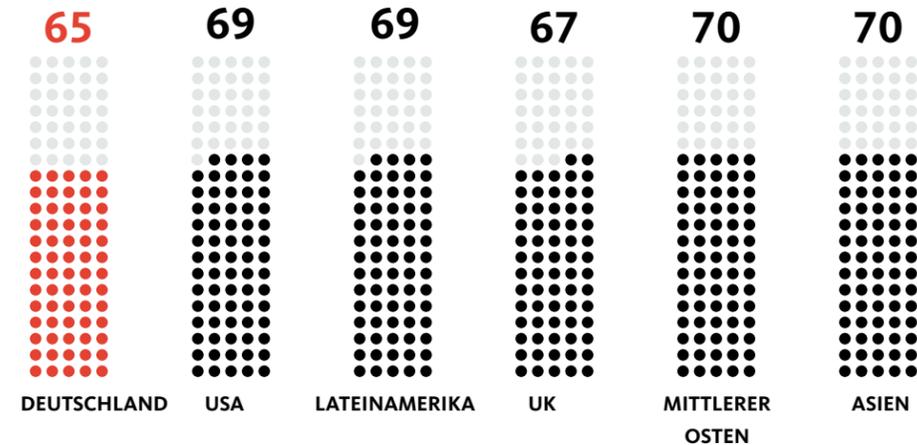
Das Positive: Gegenwärtig eignen sich Angestellte in Deutschland ein progressives Verhalten und Denkmuster in Bezug auf die Arbeit an, dass dem von Leistungsträgern weltweit entspricht. Angestellte in Deutschland wenden mehr Zeit für Kontaktpflege und Weiterbildung auf als die meisten Beschäftigten weltweit – beinahe doppelt so viel wie das, was Beschäftigte laut unserer Studien zur Arbeitsumgebung in den USA und Großbritannien angeben. Des Weiteren wenden sie vergleichsweise mehr Zeit für virtuelle Zusammenarbeit auf – ein Verhalten, dass auch mit Leistungsträgern in unseren Untersuchungen für die fortlaufende Studie zur Arbeitsumgebung assoziiert wird. Ebenso wichtig ist, dass deutsche

Arbeitnehmer alle Arbeitsaktivitäten – nicht nur Konzentration und Zusammenarbeit – als entscheidend für ihren beruflichen Erfolg betrachten, was ihre Bereitschaft erklären könnte, ihnen einen größeren Teil des Tages zu widmen.

Allerdings erweist sich die Arbeitsumgebung in Deutschland im internationalen Vergleich als weniger wirksam dabei, diese Aktivitäten zu unterstützen. Hierin liegt denn auch der Knackpunkt von niedrigen Innovationsbewertungen: Unterstützt eine Organisation nicht alle Arbeitsmodi in der gleichen Weise, hat dies Auswirkungen auf den Grad an Innovation und Kreativität, den deutsche Arbeitnehmer ihren Unternehmen zuschreiben. Die Deutschen haben eine kritische Haltung gegenüber Arbeitsmodi und erzielen im Vergleich zu anderen Regionen der Welt die niedrigsten Effektivitätswerte. Während wir bestrebt sind, die Arbeitsumgebung in Deutschland weiterzuentwickeln, zeigen unsere Daten eindeutige Ansatzpunkte auf; insbesondere neue Denkansätze zu offenen Arbeitsbereichen, die Investition in fortschrittliche Technologien und das Augenmerk auf Wohlbefinden sind hier zu nennen.

### LEISTUNG AM ARBEITSPLATZ

Eine Gesamtpunktzahl von über 30 Variablen zur Messung der Effektivität und Funktionalität am Arbeitsplatz



27 %

Lediglich ein Viertel aller Angestellten befinden sich in leistungsstarken, ausgewogenen Arbeitsumgebungen.

13+

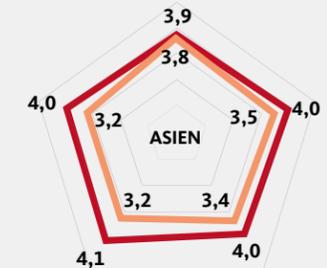
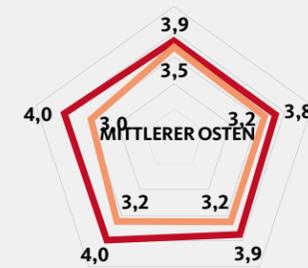
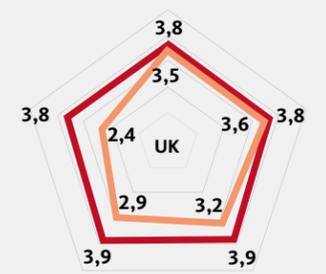
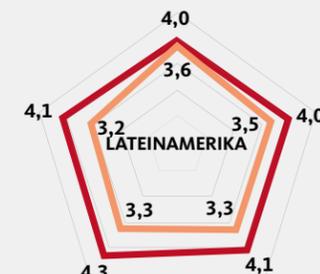
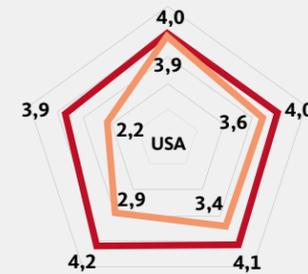
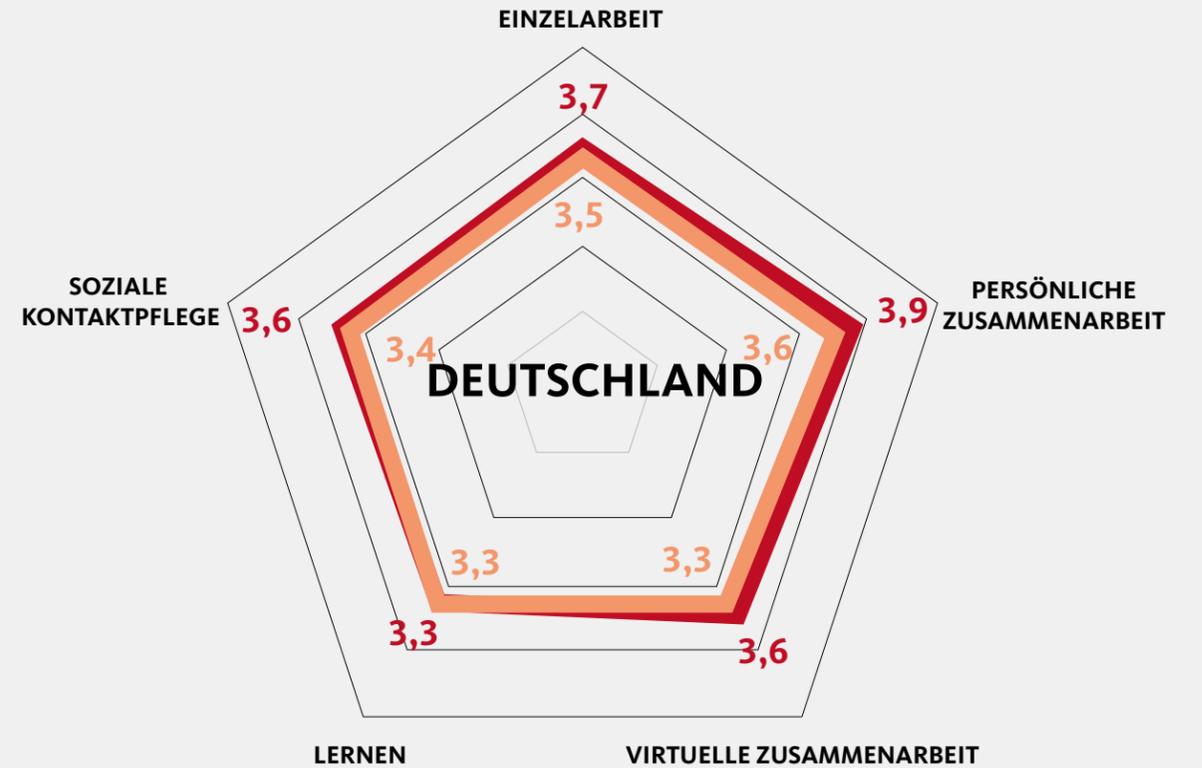
Millionen

Bei schätzungsweise 18 Millionen Büroangestellten in Deutschland bedeutet dies, dass sich über 13 Millionen in leistungsarmen Arbeitsumgebungen befinden.

### EFFEKTIVITÄT UND KRITIKALITÄT VON ARBEITSMODI

Bewertung der Mitarbeiter hinsichtlich der Kritikalität der einzelnen Arbeitsmodi und der Wirksamkeit ihres Arbeitsplatzes bei der Unterstützung dieses Modus, wobei sich jede Bewertung auf einer 5-Punkte-Skala befindet.

- Bewertung der Effektivität
- Bewertung der Kritikalität



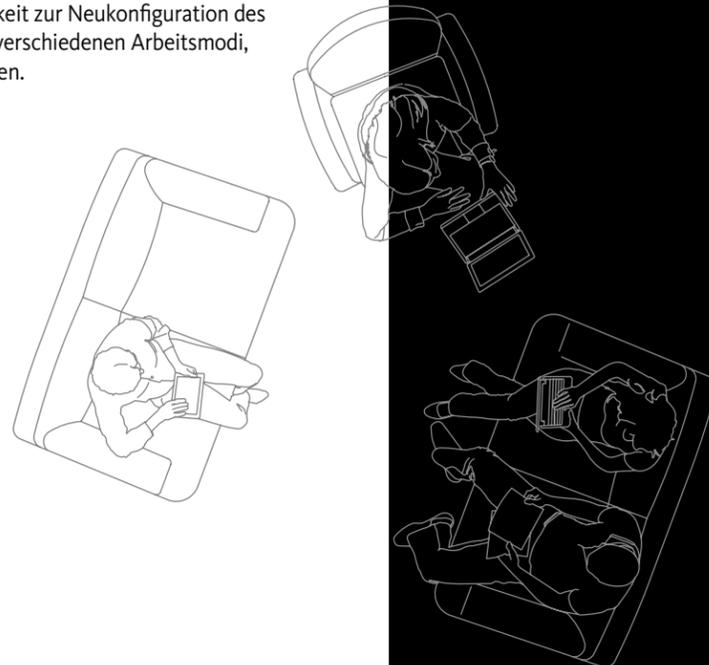


## Deutschland benötigt eine neue Auffassung der Arbeitsumgebung.

Die offene Büroumgebung wurde zwar in Deutschland erfunden, wird aber dort nicht genutzt. Mit dem Konzept der Bürolandschaft war Deutschland einmal weltweiter Vorreiter und wies den Weg zu dynamischen, offenen Büroflächen. Heute jedoch beherrschen Gemeinschaftsbüros und Gruppenbüros die Büroumgebung in Deutschland: Fast die Hälfte unserer Befragten arbeitet in einem Gemeinschaftsbüro mit zwei bis sechs Mitarbeitern. Nur ein Viertel der Befragten arbeitet in einer Art offener Büroumgebung, etwa die Hälfte von dem, was wir in den Vereinigten Staaten und im Vereinigten Königreich beobachten.

Unter dem Gesichtspunkt der Effektivität nehmen Gemeinschafts- und Gruppenbüros einen interessanten Zwischenplatz inmitten der privaten Einzelbüros und den offeneren Umgebungen ein, die derzeit in anderen Teilen der Welt die Norm sind. Für die individuelle, fokussierte Arbeit schneiden die privaten Büros im Durchschnitt am besten ab, gefolgt von Zwei-Personen-Büros. Bei Gruppenbüros verhält es sich ähnlich wie bei Großraumbüros. Für die Zusammenarbeit erweist sich das Gegenteil als zutreffend, denn private Büros weisen die geringste Effektivität auf; bei Gemeinschafts-, Gruppen- und Großraumumgebungen verhält es sich ähnlich.

Allerdings gibt es allgemeine Faktoren, die eine hohe Effektivität in allen Büroformen bewirken. Die Vorteile der verschiedenen Raumtypologien werden nicht der Vielseitigkeit gerecht, die Deutsche von einer leistungsstarken Arbeitsumgebung erwarten. Räumliche Aspekte einer effektiven Arbeitsumgebung bieten einen differenzierteren Ansatz für die Grundlage produktiver Arbeit. Im persönlichen Arbeitsbereich benötigen Mitarbeiter minimale Geräuschpegel und einen gewissen Grad an Personalisierung - Variablen, die offene Raumaufteilungen in Einklang bringen müssen. In Bereichen, die für die Zusammenarbeit vorgesehen sind, muss Technologie integriert und die Möglichkeit zur Neukonfiguration des Raumes, für die verschiedenen Arbeitsmodi, geschaffen werden.



# 3,3

Die durchschnittliche Innovationsindex-Bewertung der deutschen Arbeitnehmer ist die niedrigste von allen untersuchten Weltregionen.

# 2x

Im Vergleich zu den USA oder Großbritannien ist die Anzahl der Angestellten in gemeinsam genutzten Büroumgebungen in Deutschland doppelt so hoch.

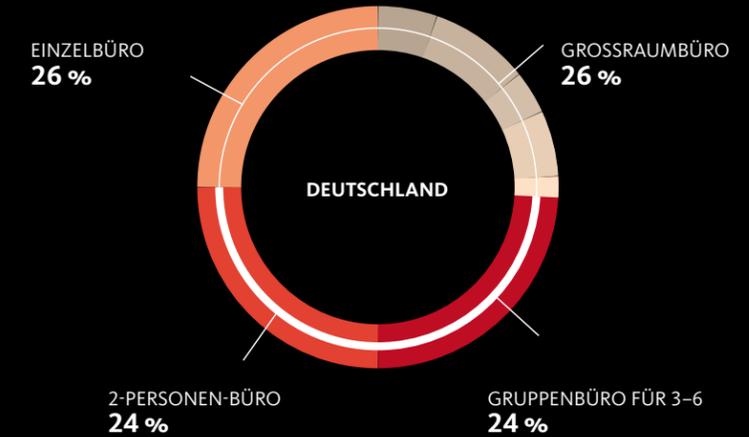
### ASPEKTE DER EFFEKTIVITÄT VON ARBEITSUMGEBUNGEN

Ergebnisse einer mehrfachen linearen Regressionsanalyse der physikalischen Eigenschaften und der Effektivität von Arbeitsumgebungen.

- 1 Akustische Konditionierung (Individuell genutzter Raum)
- 2 Personalisierung (Individuell genutzter Raum)
- 3 Möglichkeit zur Neuordnung (Offene Räume für Zusammenarbeit)
- 4 Technologie zur Unterstützung von Gruppenarbeit (Begegnungsbereiche)
- 5 Leichter Zugang zu Personen und Ressourcen (Allgemeine Arbeitsumgebung)

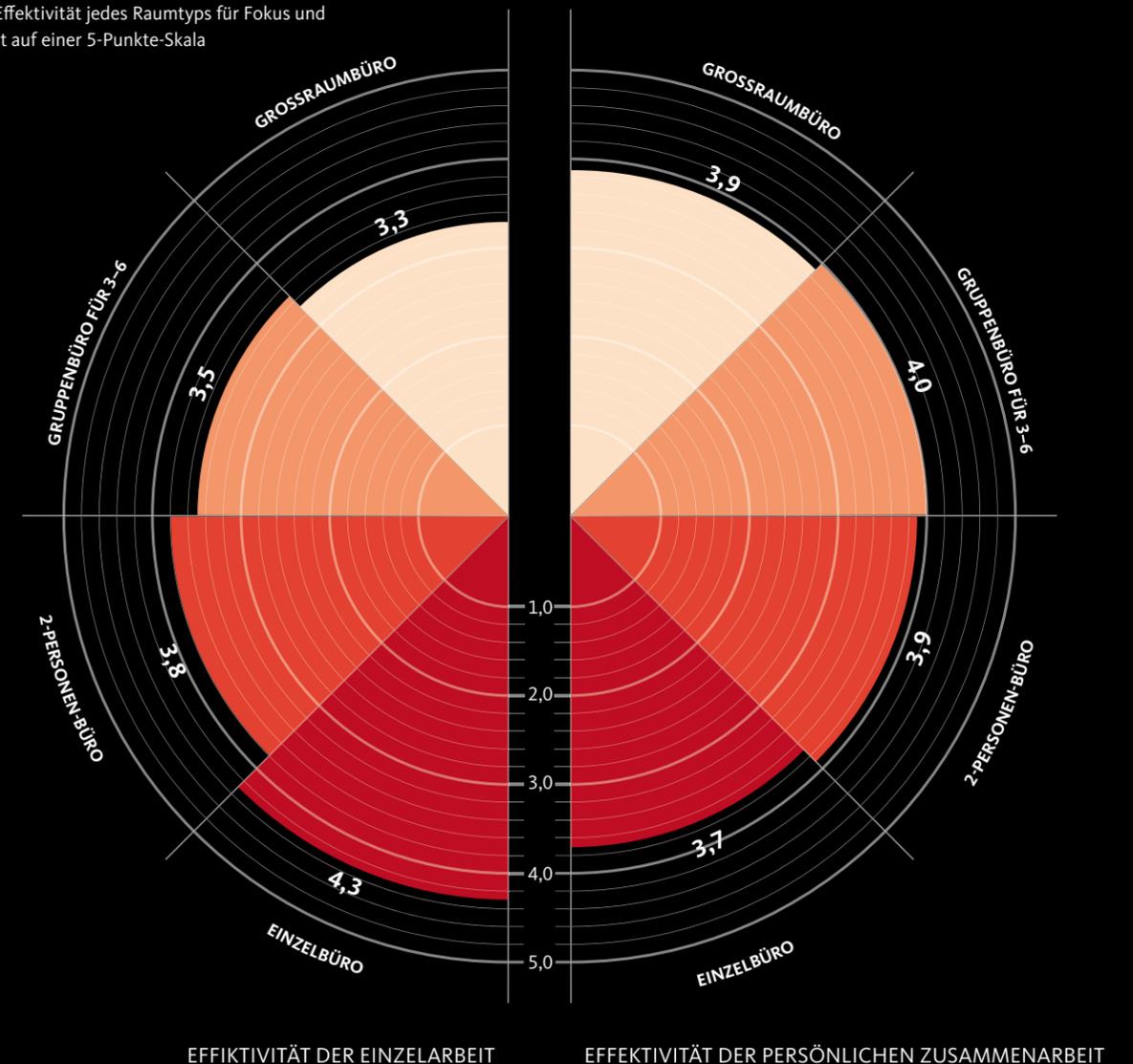
### INDIVIDUELL GENUTZTE RAUMTYPEN

Prozentsatz der Befragten in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen



### EFFEKTIVITÄT VON ARBEITSMODI

Bewertung der Effektivität jedes Raumtyps für Fokus und Zusammenarbeit auf einer 5-Punkte-Skala





**4 %**

Nur 4 Prozent der deutschen Büroangestellten würden eine Arbeitsumgebung mit Einzelbüros für jeden Mitarbeiter bevorzugen.

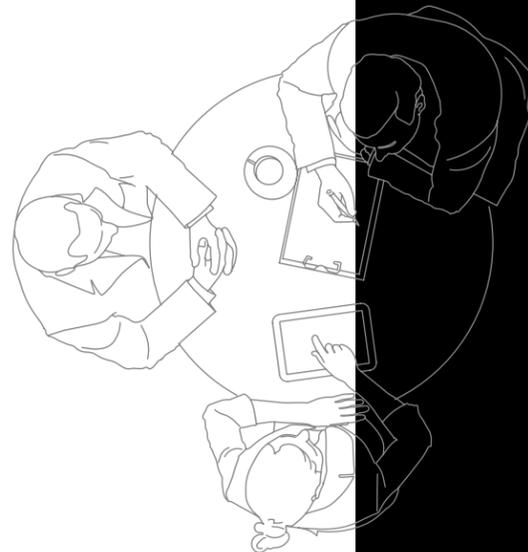
**1,3x**

Beschäftigte in ausgewogenen Arbeitsumgebungen bewerten ihre Möglichkeit, mit neuen Arbeitsmethoden zu experimentieren, 1,3-mal höher.

Hätten deutsche Beschäftigte die Möglichkeit zu wählen, würde sich nur ein Bruchteil für ein Arbeitsumfeld mit ausschließlich privaten Büros entscheiden. Über die Hälfte der Befragten würde eine offenere Arbeitsumgebung bevorzugen, allerdings arbeiten heute drei Viertel derselben Befragten in einem geschlossenen Büroumfeld. Eine Verlagerung in eine offenere Arbeitsumgebung beinhaltet nicht nur Änderungen an den einzelnen Arbeitsbereichen, sondern auch die Veränderung des Raums durch eine größere Verfügbarkeit von Begegnungsbereichen und multimodalen Räumen, die ein breiteres Spektrum an Verhaltensweisen und eine bessere Arbeitserfahrung unterstützen.

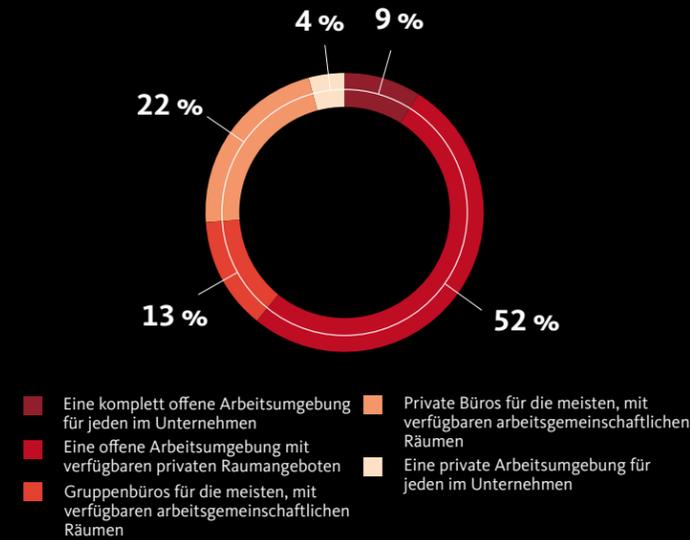
Ausgewogene Arbeitsumgebungen weisen deutliche Vorteile auf und erweisen sich als vorteilhafter für die Menschen und für die Wirtschaft. Mitarbeiter in ausgewogenen Arbeitsumfeldern übertreffen ihre Kollegen in unausgewogenen Umgebungen in allen wichtigen Bereichen - einschließlich der Erfahrung, Zufriedenheit und Innovation. Bei jeder Datenkurve finden wir eine große Diskrepanz zwischen den Befragten in ausgewogenen und denen in unausgewogenen Arbeitsplätzen, von der Zufriedenheit mit der Arbeit bis hin zu mehr Interaktionen mit verschiedenen Gruppen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

Diese Herangehensweise an die Arbeitsumgebung ist der Kernpunkt dessen, was wir „Gleichgewicht“ nennen. In einer ausgewogenen Arbeitsumgebung werden sowohl dem fokussierten als auch dem gemeinschaftlichen Arbeiten mehr Gewicht verliehen. Um den Weg nach vorne zu ebnet, haben wir die wichtigsten statistischen Aspekte für eine ausgewogene Arbeitsumgebung ermittelt - von der einladenden Ästhetik über gut konzipierte Gemeinschaftsbereiche bis hin zur Einbindung neuester Technologien. Insbesondere die Technologie ist für die deutschen Beschäftigten wichtig. Der Zugang zu Technologie wird als zweitwichtigster Grund (nach dem Fokussieren auf die Arbeit) angegeben, um ins Büro zu kommen.



**DIE BESTEN ARBEITSUMGEBUNGEN**

Bewertung der Befragten, welche Art von physischer Bürokongfiguration am besten ist.



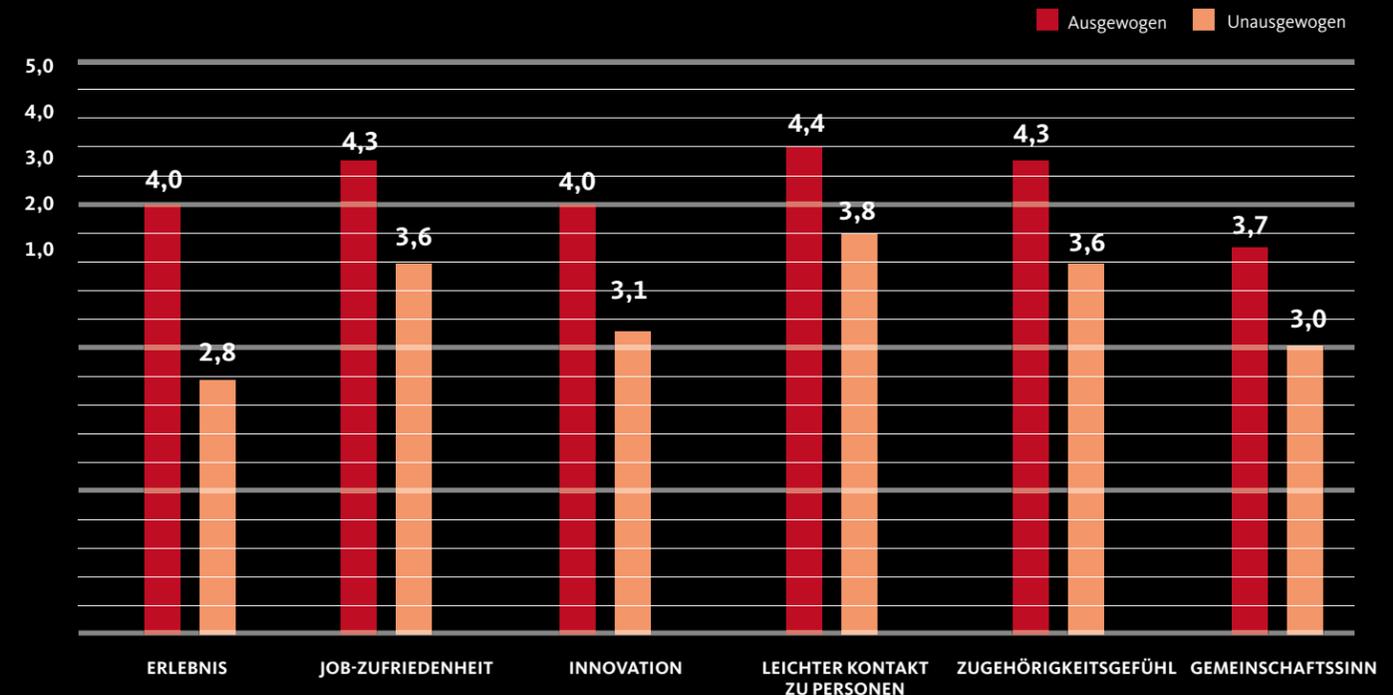
**ASPEKTE LEISTUNGSSTARKER ARBEITSUMGEBUNGEN**

Ergebnisse einer mehrfachen linearen Regressionsanalyse einer umfassenden Reihe von Arbeitsplatz-Variablen und leistungsstarken Arbeitsumgebungen.

- 1 Einladend
- 2 Gemeinschaftssinn
- 3 Neueste Technologie
- 4 Auf die Job-Anforderungen abgestimmt
- 5 Eindeutige Hierarchie
- 6 Vielfalt an Räumen
- 7 Gestaltung von Fluren/Gemeinschaftsbereichen

**KENNZAHLEN FÜR LEISTUNG UND ERLEBNIS DER MITARBEITER**

Bewertung verschiedener Kennzahlen zur Mitarbeitererfahrung auf einer 5-Punkte-Skala, ausgewogene im Vergleich zu unausgewogenen Umgebungen.



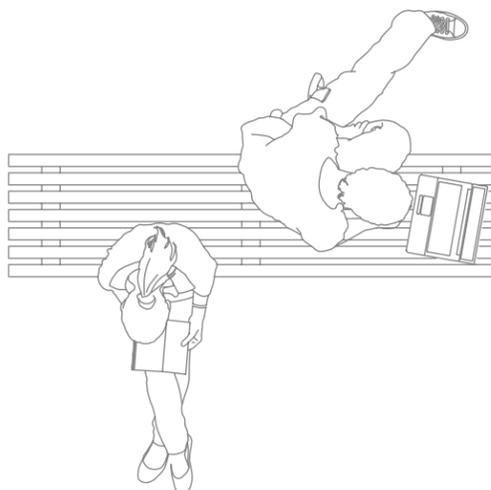


## Angestellte in Deutschland benötigen eine Arbeitsumgebung mit Fokus auf mehr Wohlbefinden.

Deutsche Arbeitskräfte stufen Gesundheit und Wohlbefinden als das wichtigste Merkmal eines guten Arbeitsplatzes ein, gefolgt von einer Maximierung der individuellen Produktivität und der Förderung der Zusammenarbeit. Der fortschrittliche Ansatz des Landes in Bezug auf Nachhaltigkeit und Wohlbefinden sowie der Einfluss von Betriebsräten auf die Form von Gebäuden und Arbeitsplätzen bedeuten, dass die Funktionalität des Arbeitsplatzes einen Vorsprung hat. Sieht man über die funktionalen Faktoren hinaus auf Probleme mit dem Verhalten und dem Erlebnis, bilden deutsche Arbeitnehmer heute das Schlusslicht in Bezug auf das Wohlbefinden, obwohl dies als Priorität eingestuft wird.

Am Ende eines typischen Arbeitstages erfahren deutsche Arbeitnehmer das Gefühl erbrachter Leistung, fühlen sich jedoch erschöpft und vermissen das Gefühl, etwas auf persönlicher Ebene erreicht zu haben. Mitarbeiter mögen Pausen mit Kollegen einlegen und Kontakte knüpfen, sind jedoch weniger geneigt, sich die Zeit für einen Außenaufenthalt zu nehmen oder sich von der Technologie abtöpseln, obwohl die Synergien zwischen Mensch und Umwelt einen hohen Stellenwert einnehmen.

Vielleicht noch schwieriger ist die Tatsache, dass Arbeitnehmer, die Gesundheit und Wohlbefinden als den wichtigsten Aspekt des Arbeitsplatzes einstufen, offenbar am wenigsten zufrieden sind. Befragte, die mehr Gewicht auf Gesundheit und Wohlbefinden legen, berichten seltener, sich in ausgewogenen Arbeitsumgebungen zu befinden; sie sehen, dass ihre Arbeitsumgebungen weniger unterschiedliche Räume zu bieten haben und sind allgemein weniger geneigt, über positive Erlebnisse am Arbeitsplatz zu berichten. Diese Mitarbeiter haben das größte Bedürfnis an unterschiedlichen Arbeitsumgebungen und legen mehr Wert auf Annehmlichkeiten wie Lebensmittelgeschäfte und Außenbereiche.



# 47 %

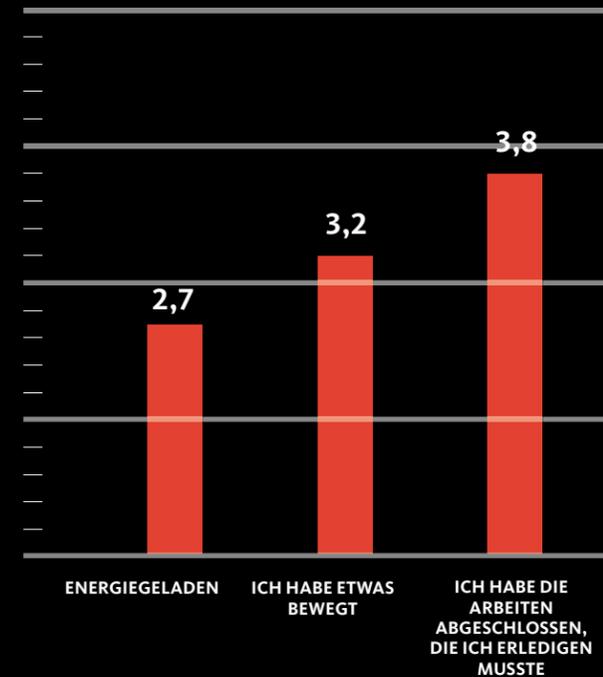
Wohlbefinden war für fast die Hälfte der Beschäftigten das wichtigste Attribut für eine gute Arbeitsplatzumgebung; es wurde höher bewertet als individuelle Arbeit und Zusammenarbeit.

# 37 %

Über ein Drittel der Arbeitnehmer gibt an, dass sie aufgrund von Technologieanforderungen oder Unternehmensrichtlinien, im selben Raum arbeiten müssen.

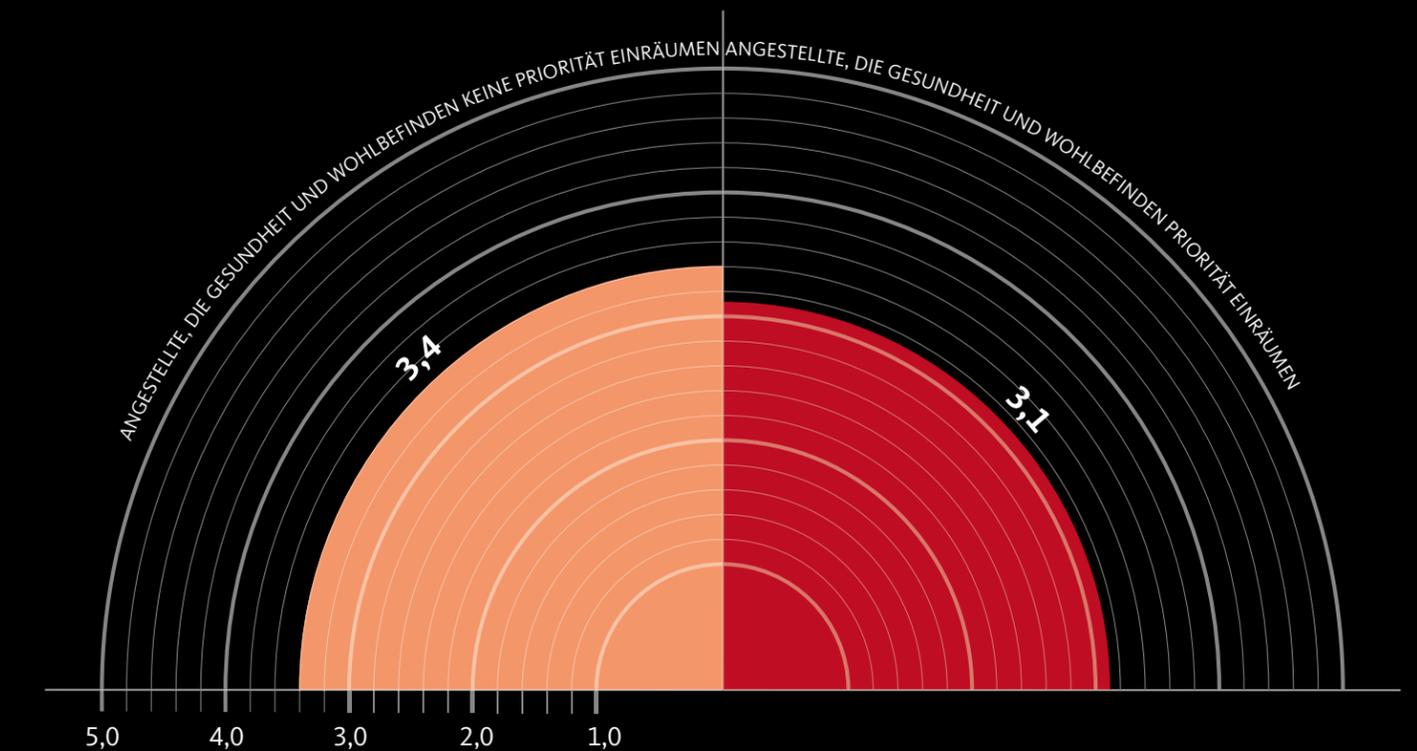
### WOHLBEFINDEN DER ANGESTELLTEN

Bewertung, wie energiegelad, zielgerichtet und produktiv sich die Befragten am Ende eines typischen Arbeitstages auf einer 5-Punkte-Skala fühlen.



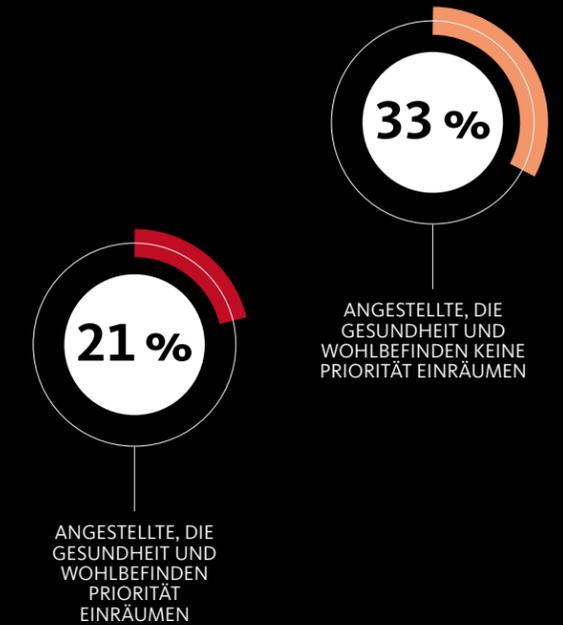
### VIelfÄLTIGKEIT DES ARBEITSPLATZES

Bewertung der Befragten dazu, ob ihr Arbeitsplatz eine gute Auswahl an Räumen aufweist, gemessen an einer 5-Punkte-Skala



### PROZENTANTEIL IN EINER AUSGEWOGENEN ARBEITSUMGEBUNG

Prozentanteil der Befragten, die angeben, dass an ihrem Arbeitsplatz sowohl individuelle als auch kollaborative Arbeit priorisiert wird.





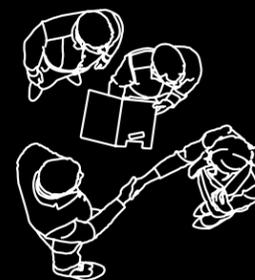
### INDIVIDUELL

Gruppenbüros durch eine bessere Art von offenen Bürostrukturen ersetzen.



### GRUPPE

Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsplatz-Ökosystems, durch welches Vernetzung und Zusammenarbeit gefördert werden.



### GEMEINSCHAFT

Den Schwerpunkt auf Wohlbefinden dazu verwenden, Sinn, Zweck, Innovation und Leistung voranzutreiben.

## Gruppenbüros sind für deutsche Angestellte nicht geeignet – es ist Zeit für einen neuen Ansatz.

Wir kennen die Attribute der physischen Umgebung, durch welche die Effektivität und das Erlebnis am Arbeitsplatz maximiert werden – und wir wissen auch, dass man in der globalen Gemeinschaft zu offeneren, kollaborativeren Büroumgebungen übergeht. Hört man sich die Ausführungen deutscher Beschäftigter an, können Designer, unmittelbar einen Wechsel von Gruppenbüros hin zu Arbeitsumgebungen bewirken, die sowohl konzentrierte Arbeit als auch Zusammenarbeit fördern. Deutschland hat die Möglichkeit, das Beste aus Gemeinschafts-, Gruppen- und Großraum-Designs zu nutzen, um die eigene Zukunft zu gestalten. Das Wichtigste sind Investitionen in spezifische Eigenschaften, die Großraumbüros in funktionierende Arbeitsumgebungen verwandeln. Akustische Konditionierung, Design, Raumaufteilung, Zugang zu den Menschen und Anpassungsfähigkeit sind Faktoren, welche die Arbeitseffizienz für alle Arbeitsaktivitäten beeinflussen.

## Geben wir den deutschen Angestellten die ausgewogenen, kollaborativen Umgebungen, die sie sich wünschen.

Wir müssen eine dynamischere, multimodale Arbeitsumgebung schaffen, um den Bedürfnissen der deutschen Arbeitskräfte gerecht zu werden. Das bedeutet, den Arbeitsplatz als ein Ökosystem von Räumen zu betrachten und auf der Ebene von Teams oder Gruppen als auch von Einzelnen zu investieren. Die Faktoren ausgewogener Arbeitsplätze bieten hier eine Strategie - größere Raumvielfalt und Räume, die ein einladendes Gefühl vermitteln und die neueste Technologie zu bieten haben. Investitionen in Technologie sollten auch der Unterstützung der virtuellen Zusammenarbeit Priorität einräumen: In Deutschland arbeiten Angestellte virtuell öfter zusammen als in jeder anderen westlichen Region, die wir untersucht haben. Globalisierung bedeutet, dass Kunden- und Unternehmensnetzwerke wachsen. Sollen Effizienz und Leistung mit diesem Trend Schritt halten, muss der deutsche Arbeitsplatz in Technologien investieren, welche die Vernetzung fördern.

## Die Angestellten erwarten, dass die Büroumgebung die Ansprüche an Gesundheit und Wohlbefinden erfüllt – dem sollten Sie Priorität einräumen.

Deutsche Arbeitskräfte nehmen Gesundheit und Wohlbefinden ernst, und die Arbeitsumgebungen müssen dies reflektieren. Eine Kultur, bei der das Wohlbefinden im Mittelpunkt steht, und die institutionelle Macht, die sie unterstützt, bedeutet, dass die Grundlagen von Gesundheit und Wellness erfüllt sind - aber die Deutschen erwarten mehr. Eine umfassende Annehmlichkeits- und Arbeitsraumstrategie, die auf körperliches und psychisches Wohlbefinden ausgerichtet ist, ist ein Muss. Deutschland hat die nötige Vordenkerposition für eine erfolgreiche Umsetzung. Für ein Land, das Großteile der westlichen Welt in Bezug auf Nachhaltigkeit und innovativer Fertigung maßgeblich beeinflusst hat, wird ein erneuter Fokus auf das Arbeitsumfeld zweifellos zu bemerkenswerten Ergebnissen führen.

## Untersuchungsmethoden

### Inferentielle und deskriptive statistische Analyse einer panelbasierten Probe

Die in dieser Umfrage erhobenen Daten wurden im Rahmen einer Online-Umfrage erhoben, die auf einem Panel von 2250 deutschen Büroangestellten durchgeführt wurde. Sie repräsentierten einen breiten Querschnitt der Demografie, einschließlich Bildung, Alter, Geschlecht und Standort. Die globalen Vergleichsdaten stützen sich auf andere Studien, die in anderen Regionen der Welt parallel durchgeführt wurden. Zu den Befragten gehören Wissensarbeiter, die teilweise oder permanent in einem Büro in 10 Industriesegmente tätig sind. Die Umfrageteilnehmer wurden von Gensler über einen externen Umfrageanbieter rekrutiert. Die Befragten behielten Gensler gegenüber ihre Anonymität und mussten nicht

an Arbeitsplätzen arbeiten, die von Gensler entworfen wurden. Inferentielle und deskriptive statistische Analysen wurden vom Team des Gensler Research Institute durchgeführt. Zu den Fragen der Umfrage gehören die im Workplace Performance Index von Gensler enthaltenen sowie weitere Fragen, in denen die Befragten aufgefordert werden, ihre Arbeitsbereiche und Unternehmen nach verschiedenen Faktoren einzuordnen, darunter Innovation, Motivation, Auswahl und Technologie sowie individuelle Verhaltensmuster und Präferenzen.

**2250**

panelbasierte, zufällige ausgesuchte Befragte (DEUTSCHLAND)

**15.000+**

panelbasierte, zufällige ausgesuchte Befragte (GLOBAL)

## Der WPIx<sup>SM</sup>

### Ein Diagnoseinstrument zur Messung von Leistung und Erlebnis am Arbeitsplatz

Der WPIx von Gensler ist ein proprietäres, internetfähiges Umfragetool, mit dem die Leistung und Erlebnis eines einzelnen Arbeitsplatzes oder Kundenportfolios gemessen werden kann. Das Tool wird sowohl für die Analyse vor als auch nach der Belegung verwendet, um Vergleiche zu ermöglichen und Verbesserungen bei der Arbeitsplatzgestaltung, -leistung und -erlebnis zu dokumentieren. In der Vorphase werden die Beiträge der Mitarbeiter zu den Faktoren der Arbeitsplatzleistung zu Beginn eines Projekts erfasst, um Designentscheidungen zu treffen. In der anschließenden Phase werden nach Abschluss des Projekts die Beiträge der Mitarbeiter gesammelt, um den Erfolg der Gestaltungslösung zu messen.

Durch die Verwendung einer Reihe paralleler Fragen können einzelne Projekte direkt mit den Ergebnissen nationaler Erhebungen verglichen werden, um die Projektarbeit in einen Zusammenhang mit allgemeinem Wissen und Trends in der Arbeitsplatzgestaltung zu bringen. WPIx-Umfragen werden im Rahmen von direkten Projekten für Kunden durchgeführt. Die Ergebnisse der WPIx-Umfragen werden in einer separaten Datenbank aus den Antworten von der Studie zur Arbeitsumgebung von Gensler erfasst. Die WPIx-Datenbank enthält jetzt über 300.000 Antworten von Mitarbeitern von Gensler-Kunden, die Befragte aus über 50 Ländern repräsentieren.

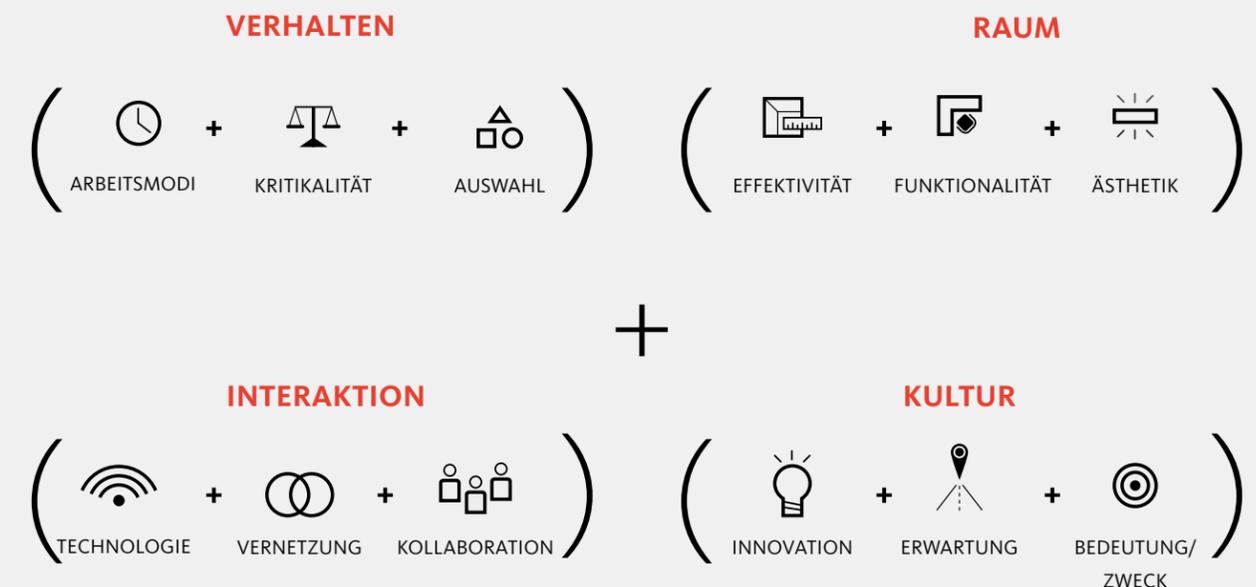
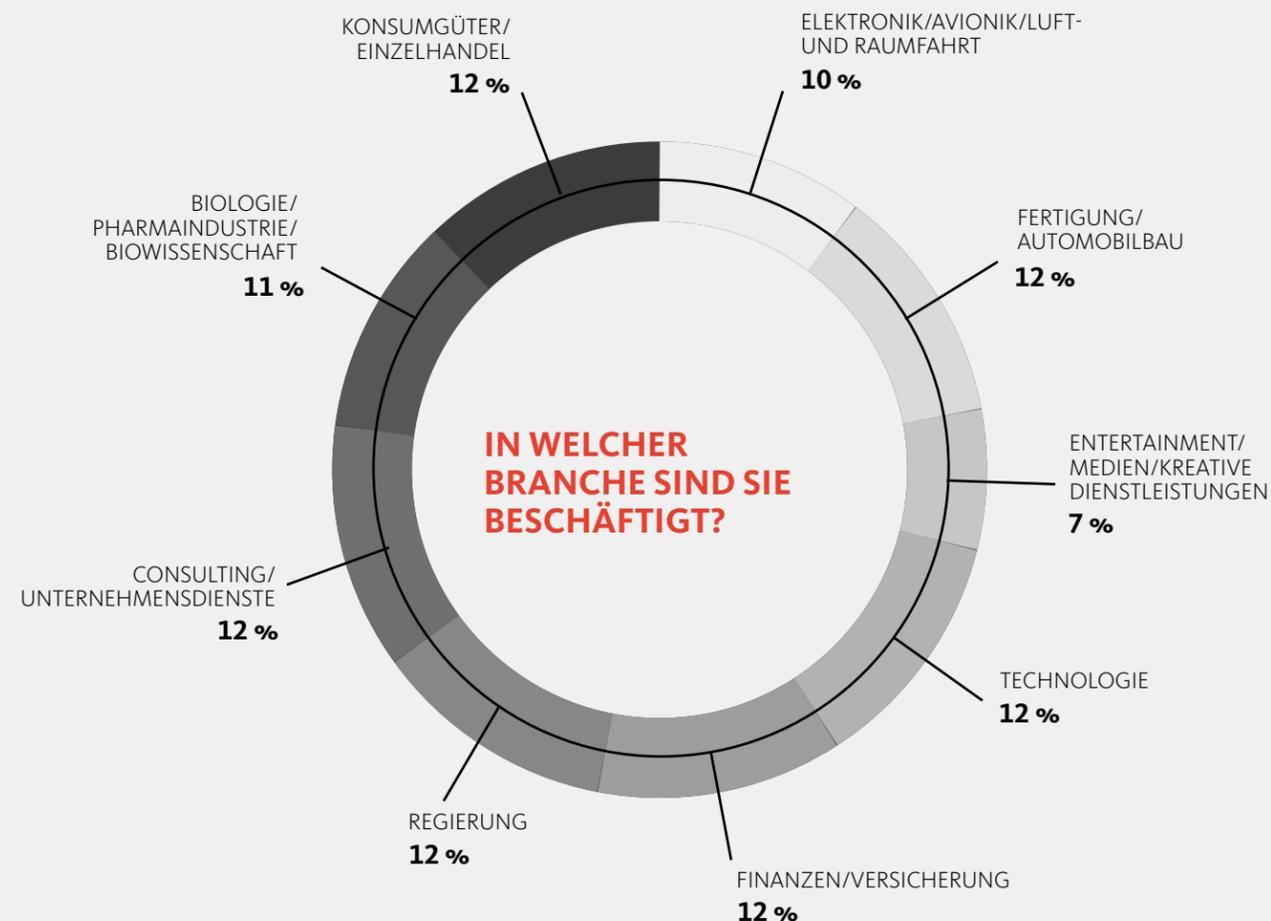
**331.000**

Befragte Kunden

**50+ 11**

Länder

Sprachen



**WPIx<sup>SM</sup>** MESSUNG VON LEISTUNG UND ERLEBNIS

## Literaturverzeichnis

Addison, J. T., Bryson, A., Teixeira, P., Pahnke, A., & Bellmann, L. (2013). „The Extent of Collective Bargaining and Workplace Representation: Transitions Between States and Their Determinants. A Comparative Analysis of Germany and Great Britain.“ *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), 29.

Aridogan, S. (2018). „Why German companies fail at digital innovation.“ Aus: <https://global.handelsblatt.com/opinion/why-german-companies-fail-in-digital-innovation-901367>

Buehler, R., Jungjohann, A., Keeley, M., & Mehling, M. (2011). „How Germany Became Europe's Green Leader: A Look at Four Decades of Sustainable Policymaking.“ Aus: <https://www.thesolutionsjournal.com/article/how-germany-became-europes-green-leader-a-look-at-four-decades-of-sustainable-policymaking/>

Dakers, M. (2017). „Secrets of growth: the power of Germany's Mittelstand.“ *The Telegraph*. Aus: <https://www.telegraph.co.uk/connect/small-business/driving-growth/secrets-growth-power-of-germany-mittelstand/>

Eurostat. (2016) „Share of Member States in EU GDP.“ Aus: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170410-1>

Die Bundesregierung. (2017) „Die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie“ Aus: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/die-deutsche-nachhaltigkeitsstrategie-318846>

GTAI. (2018) „Economic Overview Germany: Market, Productivity, Innovation.“

## Bildnachweise

**Titelblatt** Microsoft–Irland  
Nachweis: Gareth Gardner

**6** Cherryduck Studios– London  
Nachweis: Mark Cocksedge

**8** Aon Headquarters, The Leadenhall Building– London  
Nachweis: Timothy Soar

M. Hoyle, T. Freytag und C. Mager. „Advantageous fragmentation? Reimagining metropolitan governance and spatial planning in Rhine-Main.“ *Built Environment*, 32(2), 12.

S. Luthi, A. Thierstein und M. Bentlage (2013). „The Relational Geography of the Knowledge Economy in Germany: On Functional Urban Hierarchies and Localised Value Chain Systems.“ *Urban Studies*, 50(2).

G. Musser (2009). „The Origin of Cubicles and the Open-Plan Office.“ Aus: <https://www.scientificamerican.com/article/the-origin-of-cubicles-an/>

M. Nink und F. Schumann (2018). „German Workers: Satisfied, but Not Engaged.“ Aus: <https://www.gallup.com/workplace/236165/german-workers-satisfied-not-engaged.aspx>

K. S. Wever und C. S. Allen (1992). „Is Germany a Model for Managers.“ *Harvard Business Review*.

World Economic Forum. (2017) „Germany recycles more than any other country.“ Aus: <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/germany-recycles-more-than-any-other-country/>

**10** UBM– London  
Nachweis: Dave Parker

**12** Microsoft–Irland  
Nachweis: Gareth Gardner

### Leitung

Philip Tidd  
Janet Pogue  
Christine Barber

### Analytik

Amrapali Agarwal  
Michelle DeCurtis

### Redaktion

Tim Pittman  
Kyle Sellers

### Design

Laura Latham  
Minjung Lee

### Mitwirkende

Izabella Barlog  
Leeann De Barros  
Aina Ito  
Chandkiran Nath  
Peter Schaefer

## Gensler Research Institute

Das Gensler Research Institute ist ein kollaboratives Netzwerk von Forschern, deren gemeinsamer Schwerpunkt die Schaffung neuen Wissens und die Entwicklung eines tieferen Verständnisses der Verbindung von Design, Business und menschlicher Erfahrungen ist. Durch eine Kombination von globalen und lokalen Forschungszuschüssen und externen Partnerschaften möchten wir Erkenntnisse gewinnen, deren Fokus auf der Lösung der dringlichsten Probleme in dieser Welt liegt. Wir sind bestrebt, neue Lösungen und Strategien zu erschließen, durch welche die Zukunft von Design und Gestaltung definiert wird.

**Gensler**

[gensler.com/research](https://www.gensler.com/research)