

Thesen:

Aufgrund der Abnahme der Arbeitsstunden im Büro, was aus der Tatsache resultiert, dass immer mehr Mitarbeiter ihre Arbeit an anderen Orten (z.B. bei Geschäftskunden) verrichten und der Zunahme des benötigten Spektrums an Räumlichkeiten durch Teamarbeit wird die Bedeutung der Schaffung flexibler Lösungen immer wichtiger.

Es werden mehr Teamräume zur Kommunikation benötigt, auf der anderen Seite ebenso viele Einzelräume zur Konzentration, Konferenz- und Sozialräume. Der Mitarbeiter ist ständig in Bewegung - zwischen dem Schreibtisch und Besprechungen. Das bedeutet, dass immer mehr Fläche bei annehmender Nutzungsdauer bereitgestellt werden muss.

Dies hat zur Folge, dass die konventionellen Bürostrukturen in naher Zukunft nicht mehr haltbar sein werden.

Gefragt werden immer mehr offene Strukturen im Grundriss, welche nicht mit festen Einrichtungsmöbeln ausgestattet sind. Zu diesen zählen unter anderem versetzbare Stellwände, variable Möbelbaukästen mit festen und mobilen Komponenten, Multifunktionalmöbel - einfache Strukturen mit hochfunktionalem Innenleben.

Damit wird keine Renaissance der Grossraumbüros angestrebt, sondern ein neuer Ansatzpunkt, welcher den Menschen in seiner individuellen Arbeitsweise entgegenkommt und ihn damit in den Mittelpunkt des Betriebsablaufs stellt und nicht das Bedürfnis des Managements - nach Repräsentation des Betriebes nach aussen hin, nach Kontrolle des Mitarbeiters, oder nach Einsparmöglichkeiten.

Der moderne Mitarbeiter muss flexibel reagieren können, er muss mobil sein - sowohl physisch wie auch psychisch. Der Erfolg eines Unternehmens beruht auf kontinuierlicher Kommunikation und Interaktion. Dies beeinflusst nicht nur die internen Abläufe, sondern hat entscheidende Auswirkungen auf das Gebäude. Ein motivierendes Gebäude muss ein Klima bilden, welches den Mitarbeiter bei seiner Arbeit unterstützt. Dazu zählen z.B. die Regelung von Frischluft, die Temperatur, Tages- und Kunstlicht, sowie ein Bezug zur Aussenwelt. Es muss Flächen zur spontanen Kommunikation bereitstellen, ebenso wie es Rückzugsmöglichkeiten bieten muss.

Eine Methode, welche schon von einigen Betrieben favorisiert wird, ist das sog. Desk-sharing. Bei diesem Prinzip suchen sich die Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz selbst aus. Sie suchen sich einen freien Schreibtisch aus, und beginnen mit ihrer Arbeit. Ein ähnliches Konzept findet schon in den Niederlanden Anwendung. Hier werden die Mitarbeiter am Arbeitsbeginn erfasst und ihnen wird ein bestimmter Arbeitsplatz elektronisch zugewiesen. Der Vorteil: Jeder ist gezwungen mit dem Gegenüber zu kommunizieren - man lernt die Methoden und Strategien anderer kennen und kann so seine eigene Arbeitsweise vorteilhaft weiterbilden. Doch könnte dieses Prinzip auch zu einem Problem werden, wie es in Japan bereits Realität ist: Der Kampf unter den Mitarbeitern wird nämlich dadurch angeheizt. Aus gesteigerter Produktivität wird so Neid und Mobbing. Damit kehrt sich die Methode ins Negative für das Unternehmen, denn in der heutigen Zeit kann nur ein Betrieb überleben, der im Team arbeitet (und auch im Team verliert).

Aus diesem Grund verzichte ich auf eine „Zuteilung“ der Arbeitsplätze.

Der Mitarbeiter kann sich seinen Arbeitsplatz frei im Gebäude wählen. Je nach der Empfindung der jeweiligen Person kann ein Platz am Fenster, oder ein Platz in einer Ecke gewählt werden. Auf jeder Ebene stehen Caddys bereit - mobile Arbeitsplätze, welche den herkömmlichen Schreibtisch ersetzen. Dieser Caddy kann sowohl in der Höhe, wie auch in der Neigung persönlich verstellt werden. Jeder Mitarbeiter hat sein Arbeitsgerät stets bei sich: Handy und Laptop. Die Daten des Unternehmens werden im sog. Document Management System von einem zentralen Server verwaltet. Damit kann jeder Mitarbeiter auf das Intranet der Firma zugreifen.



Um eine interne multimediale Kommunikation zu ermöglichen, ist jeder Mitarbeiter in der Lage sich über ein kombiniertes Lampen-pc-plugin in das Netzwerk einzuloggen. Diese Schnittstellen sind in einem Raster angeordnet, sodass sowohl eine Kommunikation, wie auch eine Zonierung möglich wird. Mit Hilfe dieser Leuchte wird gleichzeitig jedem Benutzer eine individuelle Möglichkeit gegeben, die Beleuchtungsstärke einzustellen.

Der Arbeitsplatz kann aber genauso gut ein Sofa in einer Besprechungsecke sein. Bei einer längeren Recherche kann so jeder Teil des Gebäudes benutzt werden - vom Einzelplatz bis hin zum Konferenzraum. Das Gebäude muss die jeweilige Infrastruktur liefern, auf welche der Benutzer nach Bedarf zugreifen kann.

Zellenbüros und triste Flure schaden dem Potential und der Arbeitsmoral des Betriebes.

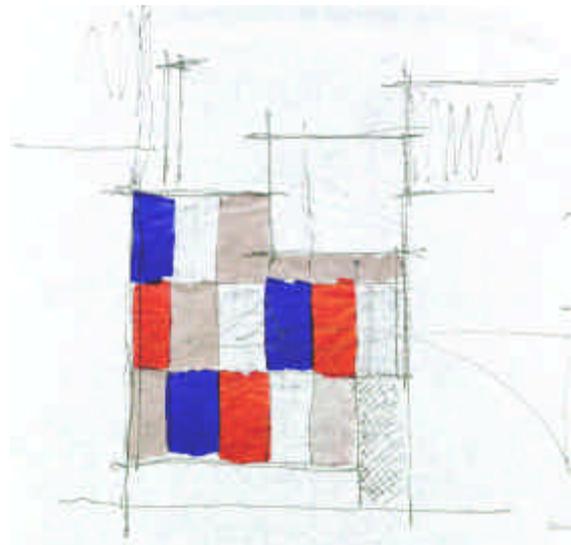
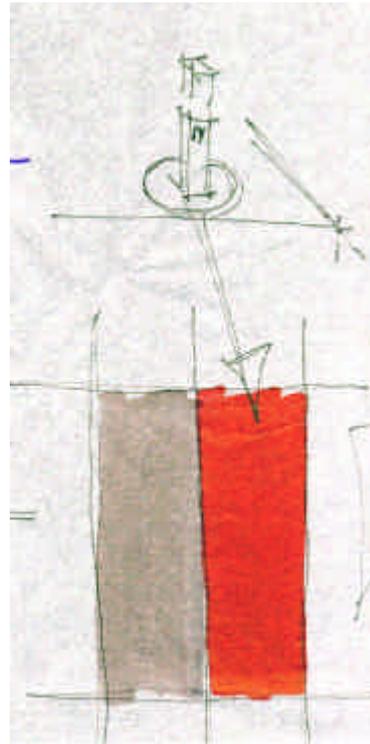
Deshalb werden offene Strukturen bevorzugt. Wenn die Organisation offen ist und jeder jeden sehen kann (damit sind auch die Vorgesetzten eingeschlossen) wird eine spontane Kommunikation unterstützt, genauso wie einer umfassenden Information und der Bildung eines „wir“-Gefühls. Es werden Termine und Gespräche vereinbart - nicht über lästige Zeitplaner, sondern einfach im Vorbeigehen. Man nimmt Kontakt auf und gewinnt Einblick in die Aufgaben und Arbeitsweisen der anderen. Damit wird das Büro zum Leben erweckt. Die Mobilität fördert nicht nur die Arbeitslust - sie macht auch ein flexibles Einwirken auf die Situation der Geschäfte möglich.

In dem gesamten Gebäude existieren deshalb nur drei feste Büros, welche mit verschiebbaren, transparenten Stellwänden Kontakt zueinander und ihrer Umwelt aufnehmen. Dies sind jene Bereiche des Betriebs, welche auf die Archivierung von Aktenmaterial angewiesen sind. Dazu zählt, entsprechend der Betriebshierarchie, der Direktor, sein Stellvertreter und der Finanzbuchhalter.

Nach der Hierarchie sind diese im 2. Obergeschoss untergebracht. Das heisst natürlich nicht, dass die anderen zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze von ihnen nicht benutzt werden können. Ausserdem ist es notwendig Teambesprechungsräume zu schaffen, genauso wie espressobars, um die interne Kommunikation zu fördern.



Dieser Entwurf soll kein Denkmal für den Architekten darstellen, auch keine Zurschaustellung des Unternehmens (und seine „guten“ Einnahmen). Nicht der Immobilienwert stehen an erster Stelle, sondern ein die Mitarbeiter und ihre jeweiligen Tätigkeiten stimulierendes Ambiente. Jedoch soll der Unternehmenskontext und auch die Organisation des Betriebes nach aussen hin dargestellt werden. Aus diesem Grund kommt der Fassade eine besondere Rolle zu: Durch das Netzwerk werden polarisierende Fassadengläser gesteuert, welche dann zufällige Elemente der Doppelverglasung farblich schalten. D.h. sobald sich ein Mitarbeiter an das Netzwerk mit Hilfe seines Laptops einloggt, wird ein oder mehrere Fassadenelemente polarisiert. Damit wird zum einen ein gewünschter Sonnenschutz realisiert, es wird auch die Bewegung, die Mobilität der Büroorganisation nach aussen hin dargestellt. Die gesteuerte Fassade wird so zum Werbemittel des Betriebes, was an diesem Standort, der vom fließenden Verkehr gut eingesehen werden kann, ein probates Mittel ist.



Die Büros im 2. Obergeschoss, welche eine ganztägige Nutzung favorisieren, werden konsequenterweise mit gestreutem Nordlicht beleuchtet und nehmen einen Bezug zur Strassen- und zur Hofseite auf. Damit lässt sich die Erwärmung des jeweiligen Büros steuern.

Quellen:

- Mensch und Büro, „New Work“
- AIT, „Vision und Wirklichkeit“
- AIT, „Visionäre ohne Vision“
- AIT, „Klimaaktive Fassade“
- Detail, „Solararchitektur“
- R. Puell, „Raumkonzepte aus 100 Jahren Büroalltag“
- IAO, „Wie bedeutsam ist eine individuelle Bürowelt“