

Konferenz im Schaukelstuhl: Activity Based Working

Date : Freitag, der 17. November 2017



Woran arbeite ich gerade? Was ist mein Raumbedürfnis? Und wie sieht der beste Ort für diese Tätigkeit aus? Diesen Fragen widmet sich das sogenannte Activity Based Working. Wir haben uns umgehört und zusammengetragen, was bei der Implementierung von ABW alles beachtet werden muss.

Soeben hat die Besprechung begonnen. Sie ist für eine Viertelstunde anberaumt. Statt ins Besprechungszimmer zu gehen, haben sich die Kollegen und Kolleginnen diesmal am gelben Stehpult zusammengefunden. Das Material, aus dem der Tisch besteht, kommt einem bekannt vor. Kein Wunder, schließlich werden die gelben Schalungstafeln 3-SO weltweit für Ortbeton-Baustellen eingesetzt – vom niederösterreichischen Einfamilienhaus über das World Trade Center am Ground Zero bis hin zum 828 Meter hohen Burj Khalifa in Dubai. „Die leistungsstarke Qualitäts-Schalungsplatte für besondere Anforderungen und viele Einsätze“, heißt es im Werbeprospekt des Marktführers Doka. Der Katalog hält, was er verspricht.

„Natürlich freuen wir uns über die schöne, frische Umgestaltung unseres Büros“, sagt Evi Roseneder, Head of Corporate Communication. Gemeinsam mit ihren rund 50 Kolleginnen und Mitarbeitern aus dem Bereich Produktmanagement und Marketing sitzt sie im

neuen, knapp 700 Quadratmeter großen Büro im ehemaligen Festsaal des Hauses. „Aber das Besondere an unserem neuen Büro ist nicht nur die Gestaltung der offenen, großzügigen Räume, sondern auch die Implementierung einer ganz neuen Arbeitswelt. Jeder arbeitet da, wo es ihm gerade gefällt.“

Arbeiten wo es am besten passt

Activity Based Working, kurz ABW, nennt sich die neue Form des gemeinsamen Arbeitens im Office-Fachjargon. Und sie besagt: Statt eines fix zugeteilten Schreibtisches gibt es ein breites Angebot an unterschiedlich gestalteten Arbeitsplätzen. Im Gegensatz zum klassischen Desk-Sharing, liegt der Fokus beim ABW auf der Wahl des zum jeweiligen Tätigkeitsprofil bestpassenden Arbeitsortes. Oder, wie Roseneder sagt: „Es macht einen Unterschied, ob ich in der Gruppe konzipiere und brainstorme oder gerade ein vertrauliches Gespräch unter vier Augen führe. Entsprechend unterschiedlich sind auch die Anforderungen an den Arbeitsplatz.“

ABW - Gedankenwechsel im Kopf

Begleitet wurde der Umbau vom Wiener Organisationsberater M.O.O.CON in Form eines eigenen Change-Management-Prozesses. „Activity Based Working ist nichts anderes als der gedankliche Übergang von meinem Schreibtisch zu unserem Büro“, erklärt Bernhard Herzog, Leiter Forschung und Entwicklung bei M.O.O.CON. „Wichtig ist, dass mit dem neuen Arbeitspensum auch ein Gedankenwechsel im Kopf stattfindet. Im Idealfall werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aktiver und lebendiger. Sie verbringen nicht nur einen gesünderen Arbeitsalltag, sondern bringen sich auch intensiver in den gesamten Kommunikationsprozess ein.“

Allerdings, so Herzog, dürfe die Einführung von ABW nicht mit dem primären Wunsch nach Effizienz und Flächeneinsparung einhergehen. „Kein Arbeitgeber dieser Welt macht so etwas aus reinem Altruismus. Aber ich warne davor, diesen Faktor in den Vordergrund zu stellen. In erster Linie muss es darum gehen, den Mitarbeitern eine neue Arbeitsweise mit Schönheit, Kommunikation und vielleicht auch etwas mehr alltäglichem Genuss anzubieten. Je vielfältiger und lebendiger das Angebot an unterschiedlichen Arbeitsplatzsituationen, desto besser.“ Das weiß auch Barbara Masser-Mayerl. Die Kommunikations-Managerin beim Pharmaunternehmen Glaxo Smith Kline Österreich in der Wiener Euro Plaza hat den Change-Management-Prozess als sehr intensiv empfunden.

„Das Großraumbüro mit Desk-Sharing war ein ziemlicher Schlag für uns. Doch mit der richtigen Vorbereitung ist so ein Prozess gut zu bewerkstelligen.“ Eineinhalb Jahre dauerte die intensiv begleitete Umstellung. Nicht nur in der Auswahl der Möbel, auch in der Gestaltung, Einrichtung und

Benennung der einzelnen Meeting-Räume konnten sich die MitarbeiterInnen einbringen. Und so heißen die Besprechungsräume heute Wald, Wiese, Oase, Raumschiff, Wuzzler und Steh-Achterl.

Konzept muss zum Unternehmen passen

„Das Wichtigste ist, dass Activity Based Working zum Unternehmen passt“, erklärt Bernhard Kern, Geschäftsführer der Roomware Consulting GmbH, die ihre Kunden bei der Umsetzung von ABW-Konzepten unterstützt. „Wenn jemand im Working-Café steht oder in einer Silent Booth sitzt und das nicht als Arbeitszeit und kreative Leistung erachtet wird, dann würde ich dem Unternehmen von so einem Schritt abraten.“ Sinn mache so ein Konzept vor allem dann, wenn die Mitarbeiter kreativ, projektbezogen und eigenverantwortlich handeln können. „Bevor man darüber nachdenkt, ABW einzuführen“, rät Astrid Zuwa, Geschäftsführerin der designfunktion Gesellschaft für moderne Büro- und Wohngestaltung, „empfehle ich, das eigene Core-Business und die eigene Unternehmenskultur zu analysieren. Bei einem Konzern mit Nine-to-Five-Kultur macht so etwas eher wenig Sinn.“ Sofern die Arbeitskultur zur Unternehmenskultur passt, so Zuwa, könne das Activity Based Working nicht weit genug gehen. „Erlaubt ist, was gefällt. Wir haben auch schon Anwaltskanzleien mit Duschen, Besprechungszimmer mit Schlafsofas und Chill-out-Areas mit Hängematten geplant.“

Open Space am Erste-Campus

Ein aktuelles – und auch viel publiziertes – Beispiel für ABW ist der kürzlich eröffnete Erste-Campus im Quartier Belvedere in Wien. Für die rund 4.500 Beschäftigten wurde in Zusammenarbeit mit dem Berliner Interior-Design-Büro Kinzo ein Open-Space-Konzept mit Activity Based Working entwickelt.

Entstanden ist eine Mischung aus klassischem Desk-Sharing und einer heterogenen, sehr abwechslungsreichen Mittelzone mit vielen unterschiedlichen Arbeitsmöglichkeiten. „Es ist eine wunderbare Wohlfühlatmosphäre entstanden“, so Kuntner. „Doch das liegt auch daran, dass wir den Prozess sehr intensiv gestaltet haben.“ Eigens eingerichtete DNA-Botschafter haben in der Planungs- und Realisierungsphase zwischen Planer, Vorstand und Mitarbeitern vermittelt und Ängste und Wünsche zusammengetragen. „Alte Gewohnheiten sind nie einfach aufzugeben. Heute jedoch kann ich sagen, dass die Kommunikation zugenommen hat und die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – über die Hierarchien hinweg – deutlich gestiegen ist. Was gestern noch mit Angst und Sorgen behaftet war, ist heute in den meisten Fällen Ausdruck von Stolz und Freude.“

(c) Foto: M.O.O.CON, Fotograf: Helge Bauer