ANDREAS
HEGENBART

Innenarchitekt, Architektur-, Kommunikations- und Wirtschaftspsychologe

GEBAUTE ARBEITSWELTEN ZUR POTENTIALENTFALTUNG

Arbeitssicherheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement – Empowerment

für …

- sichere
- gesundheitsförderliche
- effektive und effiziente
- motivierende

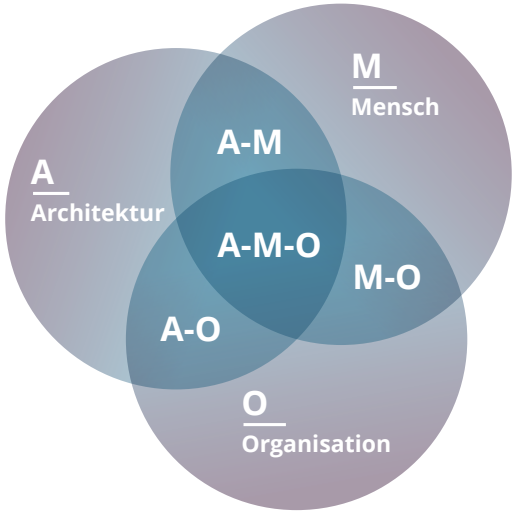
also

- **attraktive Arbeitswelten**

Gebaute Arbeitswelten, die halten, was sie versprechen

Falsche Versprechen – drei Beispiele:

- Offene Großraumbüros sollen die Kommunikation unter Mitarbeitenden fördern – sie bewirken das Gegenteil. (Harvard Studie[1])
- Glaswände sollen die Arbeitswirksamkeit erhöhen – tatsächlich führen sie zu einem „so tun als ob“ und zum Burn Out (ein etwas anderes Transparenzparadoxon[2])
- Nonterritoriale Arbeitsplätze sollen Kosten sparen – und erhöhen den Zeitaufwand für die Suche und Aneignung eines geeigneten Arbeitsplatzes. Verlorene Arbeitszeit ist nicht nur nicht effektiv und ineffizient, sondern auch um ein Vielfaches teurer als Arbeitsraum.



Mit A-M-O – dem Zusammenspiel von **A**rchitektur, **M**ensch und **O**rganisation zu Arbeitswelten, die liefern, was förderlich ist.

Die Schnittstellen sind die Orte der

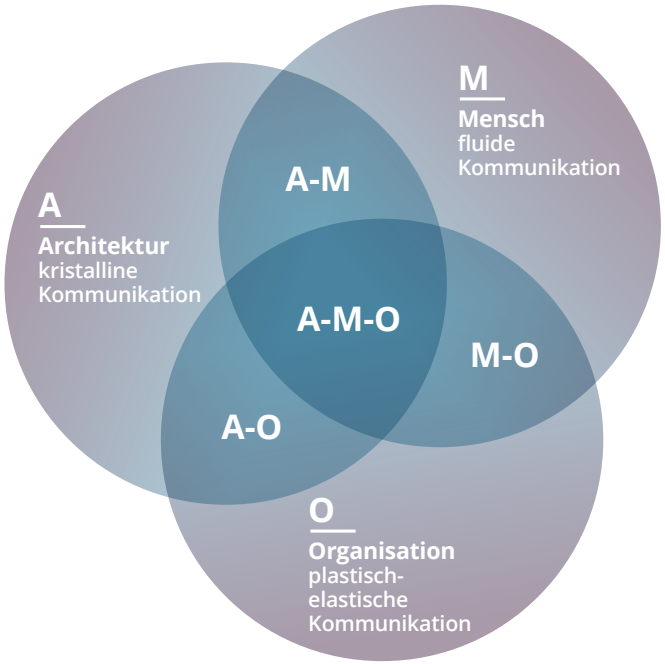
- Beteiligung der internen Stakeholder: Mitarbeitende, Management und Eigentümer
- Programmentwicklung – architectural programming
- Intervention
- Evaluation

[1] Bernstein, Ethan S.; Turban, Stephen (2018): The impact of the ‚open‘ workspace on human collaboration. In: Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B, Biological sciences 373 (1753). DOI: 10.1098/rstb.2017.0239

[2] Bernstein, Ethan S. (2012): The Transparency Paradox. In: Administrative Science Quarterly 57 (2), S. 181–216. DOI: 10.1177/0001839212453028.

A-M-O | Architektur – Mensch – Organisation

Damit gelingende Kommunikation wahrscheinlicher wird –
in allen Aggregatzuständen von fluide bis kristallin



An den Schnittstellen A-M-O | A-O | A-M

- Architektur-Consulting – Klärungsunterstützung – Prozessbegleitung
- Bedarfs- und Bedürfnisanalyse
- Designthinking | Nutzerorientierte Programmentwicklung der Arbeitswelten
- Evaluation in der Nutzung – POE Post Occupancy Evaluation
- Evaluation vor der Nutzung – PreOE Preoccupancy Evaluation
- Diagnostik/Analyse/Planung der Affordanzkonfiguration

An der Schnittstelle M-O

- Teamentwicklung |Teamberatung
- Konfliktmanagement
- Kommunikationsberatung und -training

Die Arbeitsgrundlage:

Facettenstrukturmodell gebauter Umwelt

(Hegenbart, 2019)[1]

Affordanzbasiert

Das Modell beschreibt die gebaute Umwelt in den physischen und psychologisch wirksamen Facetten als Affordanzen. Das sind Handlungs- und Erlebensangebote, die sowohl positiv als auch negativ sein können.

Die vertikale geschlossene Oberfläche einer Wand verhindert ein Durchqueren in der Fortbewegung. Das bietet Sicherheit oder Einschränkung autonomen Handelns. Ein Durchgang in der Wand bietet Durchquerung an, die schließbare Tür im Durchgang eine Kontrolle der Fortbewegung. Die transparente Oberfläche einer Glaswand bietet Sichtkontrolle für die Einen und Unsicherheit des Beobachtet Seins für die Anderen.

Das Modell ist adaptiv auf die jeweiligen Arbeitswelten. Es entstand aus mehrjähriger Forschungsarbeit als Psychologe und Innenarchitekt und ist Gegenstand meines Forschungsprojektes im Rahmen einer Promotion.

Perspektivendifferenziert

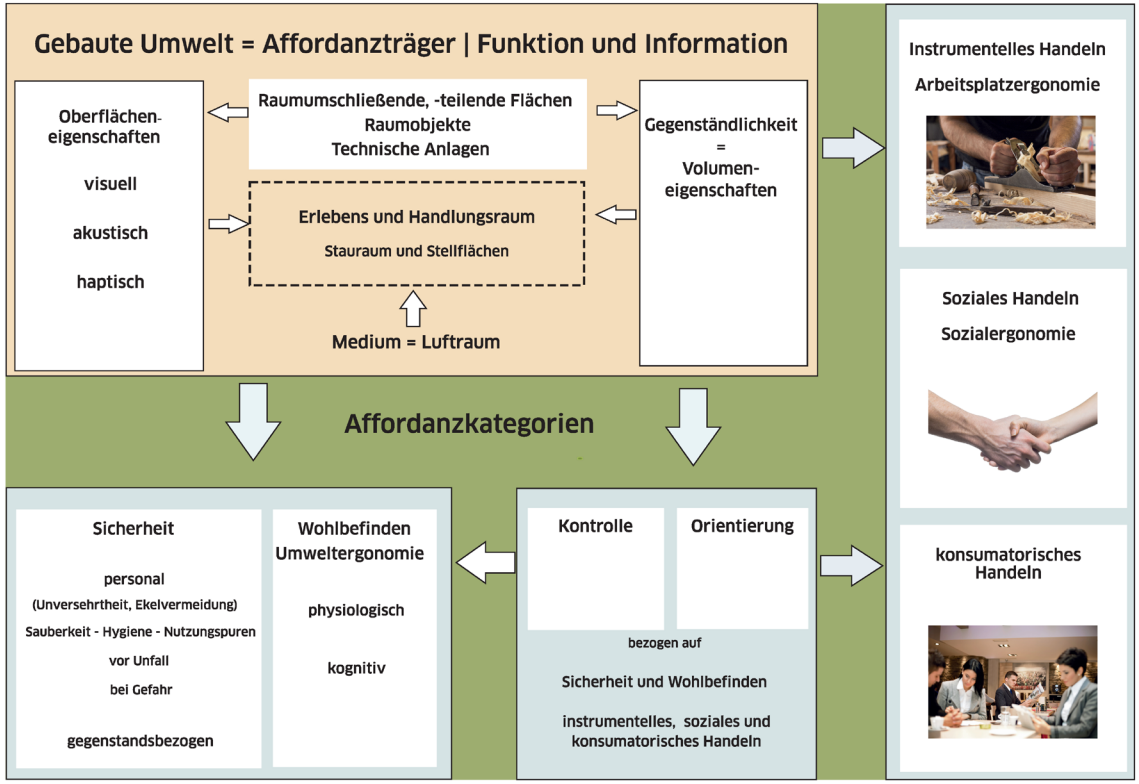
In sozialperspektivischer Methodik: Je nach Stakeholder- oder Nutzergruppe werden einzelne Facetten aus den verschiedenen Sichtweisen betrachtet, verglichen und konsensiert, um zu einer optimalen Lösung zu finden.

[1] Hegenbart, Andreas (2019): Facetten von Affordanzen gebauter Umwelt. Eine perspektivendifferenzierte Analyse eines Innenraums für kommunale Dienstleistungen. Diplomarbeit 2014, @Göttingen Univ., Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online verfügbar unter **http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-23532-1**.

Modellstruktur

Die Merkmale gebauter Arbeitswelten stehen mit allen Facetten des Handelns und Erlebens in Wechselwirkung. “We shape our buildings; thereafter they shape us.” (Winston Churchill). Das Modell integriert alle Facetten und ist eine hervorragende Arbeitsgrundlage zur Einbindung der Stakeholder und Planer, um gebaute Arbeitswelten zu entwickeln und zu evaluieren.

Die gebaute Arbeitswelt bietet Funktionen und Informationen, die bewusst und unbewusst verarbeitet und genutzt werden; Oberflächenqualitäten, räumliche Anordnung und Zwischenräume, sowie technische Ausrüstung, Raumluft und Akustik haben Funktionen und tragen Informationen. Sie machen in verschiedenen Handlungs- und Erlebenskategorien Angebote. Sie sind die Träger der sogenannten Affordanzen in den Kategorien Sicherheit, Wohlbefinden (Umweltergonomie), Arbeitshandeln (Arbeitsergonomie), soziales Handeln (Sozialergonomie), und auch konsumatorisches Handeln; Orientierungs- und Kontrollangebote wirken in alle anderen Kategorien hinein.



Facettenstruktur der Affordanzen gebauter Arbeitswelt

Fallbeispiel einer Arbeitswelt für die kommunale Dienstleistung Bürgerbüro

Oberflächeneigenschaften:

visuell
- Transparenzgrad
- Farbe
- Muster
- Struktur
- Leuchtdichte
- Leuchtdichtekontrast
- Größe, Farb-/Leuchtdichtekontrast graph.Signale

akustisch
- Schallhärte: Absorption, Reflektion
- Schalltransmission

haptisch
- Thermodynamik: Leitfähigkeit, Speicherfähigkeit, Abstrahlung;
- Festigkeit: plastisch, elastisch, nicht formbar
- Abriebfestigkeit
- chemische Resistenz
- Struktur
- Vibration

Raumumschließende, -teilende Flächen | Raumobjekte

Gebäudetechnische Anlagen
Lichttechnische Anlagen
Sicherheitstechnische Anlagen
Arbeitsplatztechnische Ausstattung

Erlebensraum

Bewegungs- und Handlungsraum

Stauraum und Stellflächen

Raumtemperatur
Beleuchtung
Tageslicht, künstliche Beleuchtung
Luftqualität
Sauerstoffgehalt, Feinstaub, Geruch
Luftgeschwindigkeit

Gegenständlichkeit

- Form (flächiger Zuschnitt, sphärisch)
- Erstreckung: Breite (Länge), Tiefe, Höhe
- Proportion
- Relative Lage im Raum/Gebäude, zueinander, zu Personen
- Durchlässigkeit
- Mechanismus der Handhabung von Funktionseinheiten (Schubkasten, Türen, Fenster, Schalter, ...)
- Stabilität
- unspezifisch

Instrumentelles Handeln
Arbeitsplatzergonomie

- Bewegungsbereich f. Aufenthalt und Handeln
- Zuwegung/Erreichbarkeit
- Zugriff
- Beinfreiheit
- Handhabung, Bedienbarkeit
- Unterstützung von Körperhaltung
- Verfügbarkeit von Arbeits- u. Stellflächen
- Verfügbarkeit von Stauraum

Soziales Handeln, Sozialergonomie

- Barrierefreiheit Face-To-Face-Kommunikation
- interpersonale Distanz
- Bezogenheit der Umweltausschnitte auf die soziale Handlungsabfolge der Settings
- Ausgeglichener sozialer Vergleich
- persönlich gestaltete Interaktion
- Privatheit | Diskretion
- Crowding (räumliche und soziale Dichte)
- Territorialität (rollenspezifisch, Ausschließlichkeitsgrad)
- Erwünschtheitsgrad sozialer Begegnung: Willkommen Sein - Empfang/Begrüßung - Unterstützungsangebote
- Kompetenzeindruck

- wahrgenommene Wartezeit (Reizqualität des Informationsangebotes)
- wenn Kinder dabei: Störungsfreiheit der Kommunikation durch Spielangebot für Kinder: Reizqualität des Spielangebotes, Grad des Kontrollaufwandes von Begleitpersonen der Kinder; z.B. durch Andere Dritte: Sichtverbindung auf Orte der Kommunikation, Transparenzgrad v. Oberflächen)

Sicherheit

personal (Unversehrtheit, Ekelvermeidung)

Sauberkeit, Hygiene: Nutzungspuren
- gepflegter Zustand
- Erreichbarkeit von Abfall-/Wertstoffbehältern
- Reinigungsfähigkeit v. Oberflächen
- Schweiß – u. Feuchteabsorptionsgrad v. Oberflächen
- Schutz vor Inkontinenz Anderer

vor Unfall
- Lichtverhältnisse
- Trittsicherheit
- Handläufe, Geländer, u.a. ähnl. Sicherheitsmaßn.
- Instandhaltung
- unspezifisch

bei Gefahr
- Hilfs- u. Rettungsangebote: Übergriff/überfall
- Hilfs- u. Rettungsangebote: Brand u.ä. Ereign.
- unspezifisch

gegenstandsbezogen:
- Einbruch/Diebstahl
- Vandalismus

Wohlbefinden | Umweltergonomie

Schwerpunkt: physiologisch
- Raumtemperatur
- Beleuchtung
- Luftqualität: Sauerstoffgehalt, Feinstaub, Geruch,
- Zugluft

Schwerpunkt: kognitiv

Abwesenheit von:
- akustischer ~ (Lärm, Nachhall)
- visueller ~ (Blendung, Buntheit, Strukturlosigkeit, Bewegungsunruhe)
- haptischer Überreizung (Vibration)

Kontrolle
Möglichkeit, Aufwand, Reagibilität

bezogen auf

a) Sicherheit und Wohlbefinden

b) instrumentelles und soziales Handeln

über
- Sicht
- Zugriff
- Zugang
- Umweltergonomie
- Arbeitsplatz-ergonomie

Orientierung

Bewegung im Raum | instrumentelles Handeln
- Lesbarkeit Erstorientierung
- Lesbarkeit Ordnung der Zuwegung zu territorialen Einheiten
- Lesbarkeit inhaltlich geordneter Raumzonen gem. Arbeitssetting
- Freie Übersicht
- Lesbarkeit des Wegeleitsystems
- andere Orientierungshilfen

Soziales Handeln | Sozialergonomie
- Sichtverbindung
- Lesbarkeit rollenspezif. Zugehörigkeit v. Territorien
- Wahrgenommene soziale Bedeutung von Umwelteinheiten

Mehrwert für Unternehmen

Gebaute Arbeitswelten, die halten, was sie versprechen, entstehen aus gemeinsamem Erkunden und Umsetzen mit …

- dem strukturierten Kriterienkatalog der Affordanzen, der umfassend die psychologische Wirkung der gebauten Arbeitsumwelt auf den Menschen, die Wirkung auf sein Erleben und Verhalten erfasst
- der adaptiven Affordanzanalyse für die jeweilige Arbeitssituation
- dem facettenorientierten Fragenkatalog, über den Arbeitsumwelten mit den Beteiligten und Betroffenen erarbeitet werden
- die Ergebnisdarstellung in einer Programmentwicklungs-Matrix; sie ist die Grundlage für die Planung und die Umsetzung der Arbeitswelt durch die Umweltgestaltungsexperten: Innenarchitekt*innen und Architekt*innen, Fachplaner aller Fachrichtungen
- der facettenmethodischen, objektiven, validen und reliablen Evaluation, um den Erfolg zu kontrollieren, Arbeitswelten zu vergleichen und empirisch gegründete Vorhersagen zu treffen

Wir werden zunehmend mehr wissen, wenn Arbeitsverhalten- und erleben über die Affordanzen der gebauten Arbeitswelt erforscht wird.

Das biete ich Unternehmen und Organisationen als Psychologe und Innenarchitekt zusammen mit meinem Netzwerk an. Es ist ein unternehmerischer und zugleich forschender Ansatz.

Meine Überzeugung

Unternehmer und Entscheidungsträger in Organisationen gestalten den Organisationserfolg auch im Innenverhältnis, indem sie …

- ihren Mitarbeitenden respektvolle, motivationsfördernde und sichere Arbeits- und Lebensbedingungen ermöglichen
- und die internen Stakeholder an der Gestaltung einer wirtschaftlich erfolgreichen, sozialen und lebenswerten Arbeitswelt beteiligen.

Gelebter Raum wird dann zum gebauten Raum und – vice versa – der gebaute zum gelebten Raum.

FORM
FOLLOWS
INTENTION

faced with potentiality

Nutzen Sie Ihren Mehrwert – sprechen Sie mich an

Andreas Hegenbart
Dipl.-Psych. Dipl.-Ing.
Architektur-, Wirtschafts- und
Kommunikationspsychologe BDP
Freier Innenarchitekt bdia | AKBW | AKNds

Zellerstr. 1 | 78465 Konstanz
Phone: +49 (0)7533 940 66 55
Email: ah@andreashegenbart.de
Web: www.andreashegenbart.de

Mitglied der Architektenkammer Niedersachsen

Mitglied der Architektenkammer Baden-Württemberg

bund deutscher innenarchitekten

Mitglied im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

Konstanz, den 29.01.2020