



KONZEPTSTUDIE NEW WORK IM LANDKREIS ZWICKAU

AUFTRAGGEBER

**Landkreis Zwickau
Königswalder Straße 18
08412 Werdau**

AUFTRAGNEHMER

**N+P Informationssysteme GmbH
An der Hohen Straße 1
D-08393 Meerane**

UNTERAUFTRAGNEHMER

**Sporbert Architekten GmbH
Winklerstraße 40
D-09669 Frankenberg**

Erstellt am 31. März 2022, Meerane

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	SEITE 3 ...	LÄNDLICHER RAUM -VORTEILE UND BEDEUTUNG FÜR NEUE ARBEITSKONZEPTE	SEITE 29...
Hintergrund der Konzeptstudie		Was bedeutet „ländlicher Raum“?	
Vorgehensweise zur Erstellung der Konzeptstudie		Der ländliche Raum als attraktiver Unternehmensstandort	
Projektbeteiligte		Meerane als Beispiel einer attraktiven Kleinstadt und Standort für mittelständische Unternehmen im ländlichen Raum	
Danksagung			
DER BEGRIFF „NEW WORK“	SEITE 9...	EINFLUSS VON NEW WORK AUF ARCHITEKTUR	SEITE 39...
Begriffserläuterung		Ein Blick in die Vergangenheit: Arbeitsplatzentwicklung im Wandel der Zeit	
New Work Damals, Heute & zukünftig		Typologie Büro	
New Work aus Sicht einer Führungskraft eines mittelständischen Unternehmens		Wie entsteht ein Entwurf?	
New Work aus Sicht eines Arbeitnehmers eines mittelständischen Unternehmens		Konzept: Innovatives Büro mit Wohlfühlfaktor	
Grafische Darstellung von New Work			
ERWARTUNGSHALTUNG AUS ARBEITGEBERSICHT	SEITE 15 ...	NEW WORK - BEISPIELE ARCHITEKTONISCHER UMSETZUNG	SEITE 55...
Unternehmenskultur und Arbeitsphilosophie		Beispiele	
Leistungs- und Ergebnisbereitschaft unter Wohlfühlatmosphäre		Exkurs: Bauen im Bestand vs. Neubau	
Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse		Zusammenfassung Rubrik Architektur	
Zukunftsprognose			
PERSPEKTIVANFORDERUNG AUS ARBEITNEHMERSICHT	SEITE 21...	ZUSAMMENFASSUNG	SEITE 71...
Wertekonzepte verschiedener Generationen		HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	SEITE 75...
Unterschiedliche Arbeitnehmerhaltung aufgrund verschiedener Wertevorstellungen der Generationen		QUELLENVERZEICHNIS	SEITE 79...
Gemeinsamkeiten der Generationen im Kontext New Work			

EINLEITUNG



Hintergrund der Konzeptstudie

Die Corona-Pandemie hat seit März 2020 den Wandel in der Arbeitswelt weiterbewegt und gleichzeitig existierende Digitalisierungsstrategien beschleunigt.

Ausgelöst durch die Notwendigkeit des Gesundheitsschutzes haben viele Unternehmen in den vergangenen 18 Monaten stärker als zuvor mobil zusammengearbeitet. Die Corona-Pandemie hat zudem viele Unternehmen aus einer Schockstarre der Digitalisierung erwachen lassen. Aus dem reinen Bewusstsein ist ein Handlungsdruck, die eigene Digitalisierungsstrategie umzusetzen, erwachsen. Dies wird Arbeitswelten nachhaltig verändern.

Diese gestiegene Nachfrage verschärft den Fachkräftemangel, besonders in den wissensorientierten Dienstleistungsbranchen, wie IT, Softwareentwicklung etc., immer weiter. Für mittelständische Unternehmen wird die Chance des digitalen Wandels nur dann bestehen, wenn sie es überhaupt noch schaffen, Fachpersonal für ihr Unternehmen zu gewinnen. Deutsche und europäische IT-Unternehmen, die nicht in der Hand von ausländischen Investoren sind, sehen sich immer mehr im direkten Fachkräftewettbewerb mit z. B. amerikanischen und asiatischen Technologieunternehmen. Diese eröffnen bewusst in Deutschland Satelliten-Büros, um lokale Talente abzuwerben.

Gleichzeitig gibt es in Deutschland und Europa Bestrebungen, die Kontrolle über digitale Schlüsseltechnologien zurückzugewinnen bzw. nicht weiter aus der Hand zu geben. Ziel ist es, eine Versorgungssicherheit für digitale Kernanwendungen in Deutschland und Europa aufzubauen.

Folge: Mittelständische Unternehmen stehen vor zwei miteinander verbundenen Herausforderungen : die sich wandelnden Arbeitswelten in Verbindung mit den vorhandenen räumlichen Bedingungen am jeweiligen Firmenstandort.

Mobiles Arbeiten war insbesondere bei Unternehmen der (Hoch-)Technologie- und IT-Branche bereits vor der Pandemie für alle Mitarbeiter möglich, wurde aber nur vereinzelt genutzt. Durch Corona haben sich neue Arbeitsroutinen herausgebildet. Aktuell steht man zwar vor der stärkeren Rückkehr der Arbeit ins Büro, wohlwissend, dass die Arbeitswelt nach Corona nicht wieder die gleiche sein wird.

Das Büro der Zukunft wird neue Funktionen haben (müssen), um für Fachkräfte und High Potentials ein attraktives und Innovation stiftendes Umfeld zu bieten. Die Funktion wandelt sich zum Austauschort für Ideen und soziale Interaktion.

Für die emotionale Bindung der Fachkräfte nimmt das Büro künftig eine elementare Funktion ein. Wer viel mobil arbeitet und die Interaktionen im Büro nicht als wertstiftend empfindet, der verliert schrittweise den Kontakt zum Unternehmen. Insbesondere mittelständische Unternehmen leben von einer Unternehmenskultur, die langjährige Zusammenarbeit und damit hohe Innovationen erzeugt. Diese gilt es in eine neue Zeit zu transportieren. Für schnell wachsende Unternehmen ist diese Funktion der emotionalen Bindung umso wichtiger.

Es gibt bereits „New Work“-Konzepte großer Technologiekonzerne, an denen sich die Unternehmen orientieren können. Diese sind allerdings auf Basis von Überlegungen vor Corona entstanden und müssen auf die konkreten Standortbedingungen des ländlichen Raumes im Landkreis Zwickau angepasst werden.

Vorgehensweise zur Erstellung der Konzeptstudie

Mit der Konzeptstudie „New Work“ im Landkreis Zwickau soll auf die sich wandelnde Arbeitswelt eingegangen werden. Auf Basis eines hypothetischen Anwendungsfalls soll eine mögliche Umsetzung von „New Work“-Arbeitsweisen in Struktur-, Flächen- und beitsplatzanforderungen skizziert werden.

Arbeitsplatzanforderungen skizziert werden.

Dafür ist es erforderlich die konkreten Anforderungen und Vorstellungen aus Arbeitgeber- sowie aus Arbeitnehmersicht zu erheben und zu beschreiben. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Analyse der Anforderungskataloge der Nutzer auf deren Basis sodann Infra- und Raumstrukturen sowie Organisationsformen entwickelt und prototypisch-schematisch abgebildet werden. Im Ergebnis entsteht eine Entwurfskonzeption für den hypothetischen Anwendungsfall unter „New Work“-Bedingungen im ländlichen Raum.

Die N+P Informationssysteme GmbH (N+P) wird hierbei die Expertise einer Organisation mit hochqualifizierten Wissensarbeitern einbringen. Ebenso kann N+P die Anforderungen von klassischen Organisationsstrukturen und agilen Organisationsformen, so wie sie auch aktuell im Unternehmen vorkommen, in diese Evaluierung einfließen lassen. Zudem wird N+P die Anforderungen an künftige Büroaufgaben aus heutiger Sicht beschreiben und das Projektmanagement der Erarbeitung der Konzeptstudie übernehmen. Dabei besitzt N+P das Alleinstellungsmerkmal seit über 30 Jahren tief verwurzelt in der Region zu arbeiten und damit das kulturhistorisch-soziologische sowie wirtschaftliche Verständnis aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht einzubringen.

Für die Entwurfskonzeption auf Basis der vorherigen Evaluierung wird als Unterauftragnehmer die Sporbert Architekten GmbH ebenfalls unter dem Aspekt der regionalen Sachkenntnis hinzugezogen. Diese wird aufbauend auf dem Anforderungskatalog die erforderlichen Infra- und Raumstrukturen entwickeln und schema-

tisch darstellen.

Die Ergebnisse der Strukturanalyse und Organisationsformen bilden dann die Basis für zu entwickelnde Raum- und Gebäudestrukturen mit konkreter baulicher Durchbildung. Dazu erfolgen allgemeine Grundriss- und Schnittentwicklungen, welche als 2D bzw. 3D Darstellungen abgebildet werden.

Darauf aufbauend wird eine allgemeine Entwurfskonzeption anhand eines hypothetischen Anwendungsfalls unter Anwendung und Abgleich mit den oben genannten und entwickelten Raum- und Strukturanforderungen erstellt.

Die Erkenntnisse der Konzeptstudie werden einen hohen Nutzen für andere regionale Technologieunternehmen der IT-, Software- und Dienstleistungsbranche leisten. Attraktivität als Arbeitgeber heißt auch Attraktivität des Standortes Landkreis Zwickau – hieraus könnte eine „Blaupause“ für andere Unternehmen entstehen. Eine denkbare Entwicklung eines „New Work“-Campus im Landkreis Zwickau hätte aus heutiger Sicht auch eine Leuchtturmwirkung für weitere Ansiedlungen. Somit könnte dieser Standort zum Nukleus für ein regionales Cluster der IT und Technologie werden. Fach- und Nachwuchskräfte in diesen Segmenten werden von fast allen mittelständischen Unternehmen händierend gesucht.

Anmerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir in dieser Konzeptstudie überwiegend das generische Maskulinum. Dies impliziert beide Formen, schließt also das weibliche Geschlecht mit ein.

Projektbeteiligte

- Landkreis Zwickau
- N+P Informationssysteme GmbH
- Sporbert Architekten GmbH

Der **Landkreis Zwickau** befindet sich inmitten des industriell geprägten Verdichtungsraumes Chemnitz-Zwickau im südwestlichen Sachsen. Er existiert in seiner heutigen Form seit der Kreisreform 2008 und ist der einwohnerreichste sowie am dichtesten besiedelte Flächenkreis Sachsens.

Die Geschichte der Region reicht dabei bis in das 10. Jahrhundert zurück und war stets von Industrialisierung geprägt. Die Geburtsstunde des noch heute den Landkreis prägenden Wirtschaftszweiges – dem Automobilbau – schlug 1904 mit der Gründung der A. Horch & Cie. Motorenwerke AG.

Um den aktuellen Herausforderungen (Demographie, Strukturwandel der Automobilindustrie, Umwelt- und Klimaschutz u.v.m.) des Landkreises zu begegnen, arbeiten regionale Akteure aus Institutionen, Kommunen, Kammern und Unternehmen im Rahmen der Initiative „AG Zwickau“ zusammen. Ziel der Initiative ist es, durch gezielte Maßnahmen und Projekte die Attraktivität des Landkreises als Lebens- und Arbeitsort zu steigern sowie neue Ideen zum Wohle der Region, der ansässigen Menschen und Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen. Lebens- und Wohnbedingungen gewinnen neben den Arbeitsbedingungen zunehmend an Bedeutung, denn Menschen zieht es in Regionen mit einem attraktiven Umfeld und guten Lebens- und Arbeitsbe-

dingungen, in denen sich Wissensarbeiter wohl fühlen.

Mit der durch den Landkreis beauftragten Konzeptstudie „New Work im Landkreis Zwickau“ soll auf die sich wandelnde Arbeitswelt eingegangen und aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten insbesondere der ländliche Raum bietet.

Die **N+P Informationssysteme GmbH** ist ein eigentümergeführtes, mittelständisches IT-Unternehmen mit derzeit mehr als 190 Mitarbeitern und seit mehr als 30 Jahren im Landkreis Zwickau ansässig. Der Hauptstandort befindet sich in Meerane. Darüber hinaus gibt es weitere Niederlassungen in ganz Deutschland.



Als IT-Systemhaus für den Mittelstand, digitalisiert N+P die Wertschöpfungskette der Fertigungsindustrie (von der Konstruktion über die Produktion bis zum Service) und der Bauindustrie (vom Planen über das Bauen bis zum Betreiben). In der Durchgängigkeit des IT-Beratungsangebots / IT-Implementierungsangebots ist N+P in Deutschland einzigartig und damit ein gefragter Partner für die Digitalisierung von mittelständischen Hidden-Champions. Unter anderem gilt N+P als anerkannter Spezialist für Software für den Betrieb von sicherheitskritischen Gebäuden. Als Mitglied in einem von 11 Konsortien und einziges

N+P an der Initiative GAIA-X von Anfang an beteiligt (Bundesnetzagentur 2021).

N+P ist seit 1990 am Markt aktiv und wird seit Beginn als Familienunternehmen ohne externe Investoren geführt, was mittlerweile in der deutschen Software- / IT-Branche eine Seltenheit geworden ist. Gründungs- und Nachfolgegeneration arbeiten bereits seit mehreren Jahren gemeinsam im Unternehmen.

Die **Sporbert Architekten GmbH** ging zum 22.02.2016 aus dem im Jahr 1995 gegründeten Architekturbüro „Sporbert- Freier Architekt“ hervor. Die Bürostruktur, bestehend aus Geschäftsführung, Projektleitung und Mitarbeitern agiert schnell und im direkten Austausch. Die Qualifikation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter und die Größe des Büros ermöglichen eine effiziente und qualitätvolle Projektumsetzung.



Das Büro profilierte sich seit 1995 mit komplexen Sanierungs- und Umnutzungskonzepten, auch im denkmalgeprägten Kontext, und innovativen Freiraum- und Stadtraumkonzepten. Weiterhin beschäftigt sich das Büro mit Planungsaufgaben von Kindertagesstätten- und Schulbauten, Kultur-, Instituts-, Gewerbe- und Verwaltungsbauten, sowohl im Bereich von Gebäudesanierungen als auch bei Neubauprojekten.

Die Entwicklung von Architektur basiert auf der ganzheitlichen Betrachtung des städtebaulichen Kontexts, einem ganzheitlichen Hochbaukonzept bis hin zum Innenausbau und Ausstattungsdesign. Es finden klare gestalterische Grundhaltungen, ein ganzheitlicher Betrachtungsansatz und Sorgfalt in Planung und Detailausbildung Anwendung. Das Ergebnis ist eine ganzheitliche, stimmige und effiziente Projektabwicklung und Gebäuderealisation.

Danksagung

Die N+P Informationssysteme GmbH dankt an dieser Stelle dem Landkreis Zwickau für die Initiative, die Thematik New Work im ländlichen Raum in den Fokus zu stellen und ein mittelständisches, langjährig im Landkreis ansässiges Unternehmen mit der Erstellung dieser Konzeptstudie zu beauftragen.

Dies ist ein wichtiger Schritt, um Wissen und Akteure vor Ort miteinander zu verbinden und in Austausch zu bringen. Den Landkreis Zwickau damit bei weiteren Überlegungen zu unterstützen und praxisnahe Handlungsoptionen zu erarbeiten, die dazu beitragen, die Region als attraktiven Lebens- und Arbeitsort zu gestalten, ist eine wichtige Aufgabe, mit der sich die Ersteller gern auseinandergesetzt haben.

Vielen Dank!

Bildquellen:
SPARTACUS Facility Management® als Basis für die Digitalisierung im Facility Management | <https://www.sporbert-architekten.de/index.php/projekte/arbeiten/103-buero>

DER BEGRIFF „NEW WORK“



NEW WORK

Begriffserläuterung

New Work Damals

Eine gründliche Literaturrecherche liefert verschiedene Ansätze zum Begriff „New Work“ – allem voran eine mehr als 40 Jahre alte Aussage von Frithjof Bergman:

„New Work ist die Arbeit, die ein Mensch wirklich wirklich will.“

Der in Sachsen geborene Philosoph gilt als Begründer der New Work-Bewegung

und stellte zu jener Zeit die alles entscheidende Frage: „Womit wollen wir wirklich die Zeit verbringen, die wir haben?“.

Anlass seiner Überlegungen war ein Umbruch in der Arbeitswelt, ausgelöst durch die rasante Automatisierung, welche die amerikanischen Automobilfabriken mit sich brachten. Ihm entstand die Vision, dass innovative Technologien den Menschen die Arbeit abnehmen und somit die Lohnarbeitstage auf zwei Tage pro Woche reduziert werden können. Die restliche Zeit solle der Mensch derjenigen Tätigkeit nachgehen, die er wirklich gern macht. Ziel soll es sein, dass der Mensch in seiner Arbeit Sinnhaftigkeit erlebt und sich persönlich weiterentwickeln kann.



New Work Heute

Getrieben durch die Corona-Pandemie, ist das Thema „New Work“ in den letzten beiden Jahren rasant wieder sehr stark in den Fokus von Unternehmen gelangt. In der aktuellen Literatur wird unter anderem zum Begriff „New Work“ folgende Hypothese aufgestellt:

„Menschen in einem motivierenden und wohlwollenden Arbeitsumfeld, erzielen auch gute Ergebnisse“.

Hintergrund dieser Hypothese von Vanessa Jobst-Jürgens ist die intrinsische Motivation aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie – Menschen handeln aus Freude an der Tätigkeit selbst. Dabei muss bedacht werden, dass Menschen sehr unterschiedlich denken und fühlen und durch verschiedene Umstände intrinsisch motiviert werden.

Des Weiteren bezeichnet Vanessa Jobst-Jürgens „New Work“ als „Sammelbegriff, Allheilsbringer, Must-Have in Unternehmen, Buzzword“. Der Begriff benötige Erfolgsgeschichten, sonst werde er versanden. Sie weist darauf hin, dass New Work-Maßnahmen durch den Arbeitgeber geformt werden und hierbei das Risiko besteht, dass diese Maßnahmen an den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiter vorbei gehen. Jobst-Jürgens Fazit:

New Work ist die „Verbesserung von Arbeit für jeden Einzelnen“

Grafikquelle:
Sporbert Architekten GmbH

New Work zukünftig - Arbeitswelt 4.0

Bereits 2013 veröffentlichte das Fraunhofer IAO einen Blogbeitrag unter der Frage, wie unsere Arbeitswelt im Jahr 2025 aussehen wird. Unter dem Titel

„Arbeitswelten 4.0 – wie wir morgen arbeiten und leben“

werden verschiedene Zukunftsszenarien aufgegriffen. Wie sehen diese aus?

- Eine hochvernetzte Arbeitsorganisation mit der Möglichkeit, räumlich und zeitlich flexibel zu arbeiten.
- Freiberufler alias „Cloud-Worker“, die ihre Dienstleistungen zu hohen Preisen anbieten
- „Caring Companies“ - intensives Nachwuchsrecruiting, langfristige Mitarbeiterbindung, Wertschätzung des Knowhows älterer Mitarbeiter, die Lebensqualität der Mitarbeiter ist Leistungsfördernd (betriebliches Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance, Nähe zu Familie und Heimat)
- „Digitale Aura“ - das digitale Erscheinungsbild einer Person (inkl. aller Daten) nach Außen
- intensive digitale Vernetzung
- Weiterentwicklung des Büros zum Büro der Zukunft: offene Raumgestaltung für mehr Kommunikation und Transparenz, individuelle Arbeitsplätze durch Smart Room Technik, digitale Arbeitsflächen, Büro als Identifikationsfaktor für das gemeinsame Erlebnis „Arbeit“

Bildquelle:

<https://www.hitschies.de/pages/karriere>

- Nachhaltigkeit: Mensch und Umwelt stehen im Mittelpunkt, Eco-Apps

Unterstützt und veranschaulicht wird dieser Beitrag durch ein ca. sechsminütiges Youtube-Video: https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=2A_SJd-H2lw8 (sehr zu empfehlen).

New Work aus Sicht einer Führungskraft eines mittelständischen Unternehmens

Die Verschiebung der Arbeitswelt in das Homeoffice oder an einen anderen Ort außerhalb des Büros bzw. des festen Arbeitsplatzes kann nicht sofort als „New Work“ bezeichnet werden. New Work ist kein Gebäudetyp oder eine Officestruktur. Viel-

mehr beschreibt der Begriff eine Arbeitsphilosophie, eine neue Arbeitswelt bzw. das „Büro der Zukunft“. Dieses bildet einen Dreiklang aus Kreativität (Welcher Rahmen/Arbeitsplatz für welche Arbeitsaufgabe?), Loyalität (Ort des Zusammenkommens für persönliche Begegnungen) und Attraktivität (Fachkräftegewinnung und -sicherung, Teil der Arbeitgebermarke).

„New Work ist kein Hype. New Work ist eine Arbeitsphilosophie - ein Dreiklang aus Kreativität, Loyalität und Attraktivität.“

N+P Informationssysteme GmbH



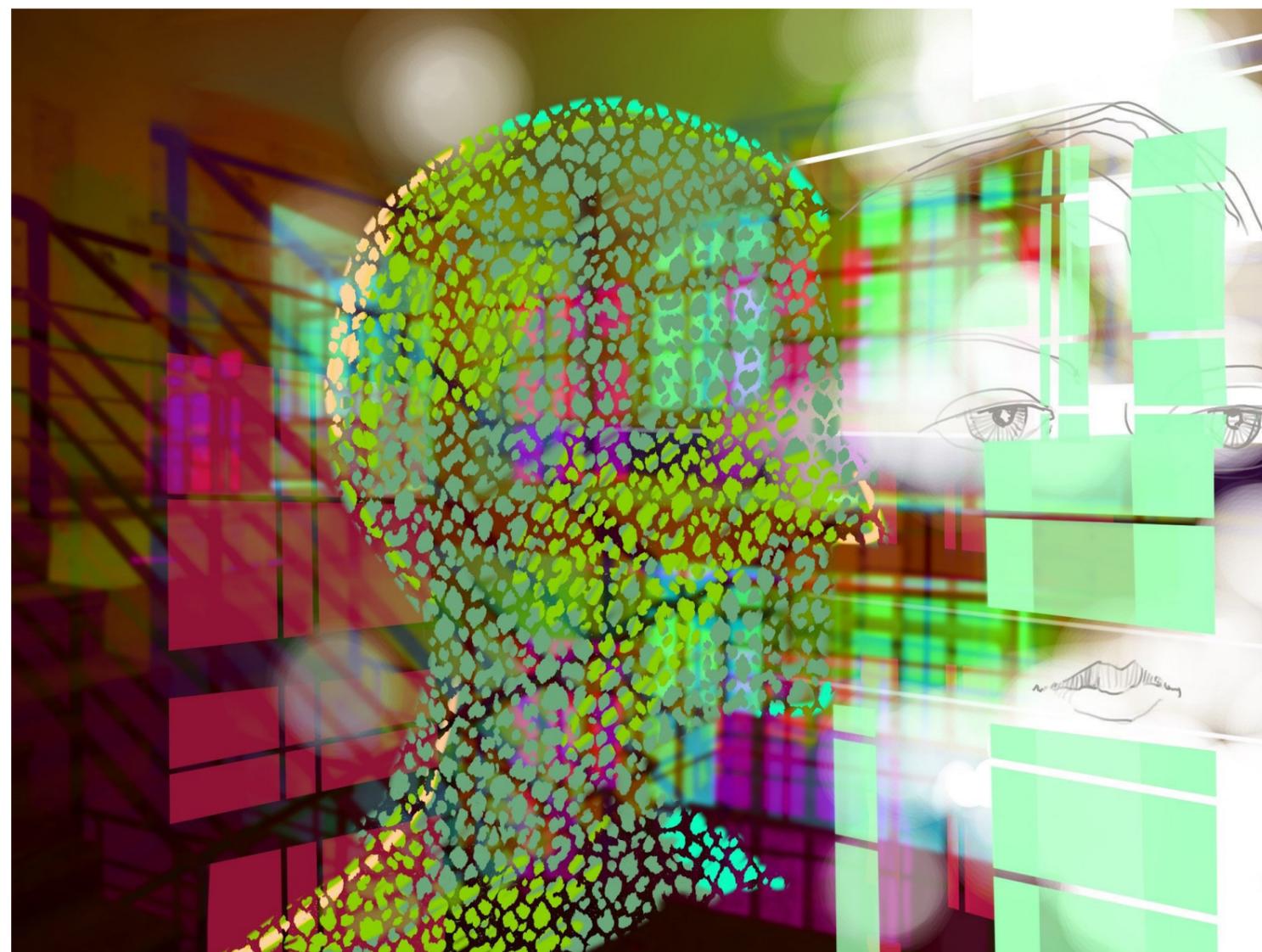
New Work soll kein Hype sein. New Work soll auch nicht dem Selbstzweck dienen. Vielmehr soll New Work ein Werkzeug mittelständischer Unternehmen sein, um den Mitarbeitern mehr Effizienz zu ermöglichen und damit eine gesteigerte Leistungsbereitschaft herbeizuführen.

New Work aus Sicht eines Arbeitnehmers eines mittelständischen Unternehmens

Die ersten Gedanken bzgl. New Work waren, dass es eine Modeerscheinung ist - durch die COVID19-Pandemie in den Fokus gerückt und als Instrument von Unternehmen genutzt, um sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Generell erschien New Work sehr weit weg. Etwas Modernes, das große Unternehmen in Amerika auszeichnet. Im Laufe der Pandemie fingen diese Gedanken an zu wanken. Nach zwei Jahren hybridem Arbeiten und davon ein Großteil im Homeoffice, gehen die Gedanken zu New Work in eine andere Richtung.

Die COVID19-Pandemie hat vieles verändert, zum Teil auch die Arbeitsweisen in einem mittelständischen IT-Unternehmen. Was bedeutet New Work im Jahr 2022 für den Arbeitnehmer?

New Work ist das Arbeiten mit neuen Arbeitsweisen unter neuen Rahmenbedingungen. Eine neue Arbeitswelt, eine Chance und eine Herausforderung.



Quelle Grafik:
Sporbert Architekten GmbH

Grafische Darstellung von New Work

Der menschliche Kopf verdeutlicht, dass der Mensch im Mittelpunkt von New Work - Gedanken steht. Gleichwohl löst New Work viele Dinge aus, die im Kopf passieren und stellt somit die psychologischen Aspekte dar.

New Work spiegelt sich auch in der Gestaltung eines Gebäudes, eines Raumes und eines Arbeitsbereiches wieder. Dies verdeutlicht der Hintergrund der Grafik. Es sind ein Treppenaufgang, große Fenster und ansatzweise eine offene Struktur zu erkennen.

Die Matrix und die Farbevielfalt stellen die Komplexität und Vielseitigkeit von New Work dar. und wieviel Einfluss auch die Digitalisierung dazu beiträgt.

ERWARTUNGSHALTUNG AUS ARBEITGEBERSICHT



ERWARTUNGSHALTUNG AUS ARBEITGEBERSICHT

Unternehmenskultur und Arbeitsphilosophie

Die Unternehmenskultur ist ein wichtiges Gut. Im besten Fall wird sie vom Arbeitgeber vorgelebt und daher auch erwartet, dass sie von jedem Einzelnen im Unternehmen ebenfalls gelebt wird. Sie bringt Mitarbeiter verschiedenster Unternehmensbereiche zusammen, fördert die Kommunikation, die Transparenz und den Wissenstransfer und ermöglicht eine individuelle Entwicklung der einzelnen Arbeitnehmer. Die Regeln der Unternehmens- und Führungskultur sind in den Leitlinien des Unternehmens festgeschrieben:

„Kultur ist nicht sichtbar, sondern das unsichtbare Band, das die Dinge zusammenhält.“

(Joseph Joubert)

In den meisten Unternehmen gibt es Leitlinien, welche diese Unternehmenskultur definieren und die Erwartungshaltung des Arbeitgebers widerspiegeln. Im Folgenden die Leitlinien eines mittelständischen Unternehmens als Beispiel:

Kundenbeziehung - Die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden sind unsere

Berufung und bestimmen unser Tun. Unsere fachliche Kompetenz, unser professionelles Auftreten, unsere Flexibilität und unsere Projekterfahrungen lassen uns für unsere Kunden zum wertvollen Berater und Dienstleister werden. Ziel ist eine langfristige, beiderseitig Nutzenbringende Geschäftsbeziehung.

Freiheit und Verantwortung - Das Führungsteam fordert und fördert jeden Einzelnen und entwickelt das Team qualitativ, produktiv und sozial mit dem Ziel Stärken stärken, Schwächen schwächen. Definiert werden Aufgabenstellungen und Verantwortlichkeiten in Meilensteinen mit Übergabe aller vorhandenen Informationen. Erwartungshaltungen und Ziele werden regelmäßig klar definiert und ausgewertet. Jeder Mitarbeiter verantwortet seinen Bearbeitungsablauf selbst. Dabei definieren Produktivität, Qualität und gesetzte Termine das Handeln jedes Einzelnen.

Kommunikation und Verbindlichkeit - Wir leben ein Verhältnis der direkten, offenen, konstruktiven und kritischen Kommunikation. Getroffene Entscheidungen werden unmittelbar kommuniziert, verbindlich angenommen und umgesetzt. Informieren ist eine Holpflicht, Informationsweitergabe ist eine Bringpflicht. Vereinbarte Termine, Zuarbeiten und Kommunikationswege sind unbedingt verbindlich. Wir pflegen eine ressourcenschonende Kommunikation.

Vertrieb - Jeder Mitarbeiter ist mit seiner Arbeitsqualität und seinem Kundenkontakt auch Vertriebsbeauftragter für das Unternehmen. Der Beitrag des Einzelnen trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei. Die Rentabilität des Unternehmens bestimmt die Investitionen in Innovation, Technik, Qualifizierung und Personal. Jeder Mitarbeiter ist über das Gesamtportfolio des Unternehmens informiert und kann in direkter Kundenkommunikation darüber berichten.

Qualifikation und Innovation - Jeder Mitarbeiter erfährt regelmäßige Qualifikation, intern und extern, fachlich und sozial. Unser Wissen ist unser Kapital. Wir nutzen alle Informationsmöglichkeiten, um auf dem neuesten Stand der Technik und Entwicklung zu sein. Qualifikation hilft, Routinen zu hinterfragen und neue Wege zu finden. Neue Ideen sind jederzeit willkommen, werden verfolgt und bei Eignung zügig umgesetzt. Sie sichern die Unternehmensentwicklung für die Zukunft.

Diese Werte sind die Basis eines guten Miteinanders und prägen die tägliche Zusammenarbeit. Alles Weitere baut darauf auf. Voraussetzung ist, dass die Unternehmenskultur wirklich gelebt wird. Dann kann sie auch maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Leistungs- und Ergebnisbereitschaft unter Wohlfühlatmosphäre

Damit eine etablierte Kultur im gesamten Team nicht verloren geht und auch zukünftig in der neuen Arbeitswelt gelebt wird, besteht der Bedarf, alte Strukturen bzw. bestehende Rahmenbedingungen zu überdenken und an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

Eine dieser Regelungen betrifft u. a. die Anwesenheit im Büro: Kehrt man zurück in die tägliche Anwesenheitspflicht im Büro? Oder lässt man den Mitarbeiter selbst entscheiden, ob er ins Büro kommt oder mobil arbeiten möchte? - Möglicherweise sollte ein Kompromiss gefunden und ein hybrides Arbeitsmodell gewählt werden. Beispielsweise ist an drei Werktagen der Woche die Anwesenheit der Mitarbeiter im Büro erwünscht und an den anderen beiden Werktagen besteht die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Dieser Kompromiss verhindert, dass sich die Mitarbeiter vom Unternehmen und der gelebten Kultur entfernen, jedoch die Freiheit haben, eigenständig zu entscheiden, wann es anhand ihrer Arbeitsaufgaben sinnvoll ist, im Büro bzw. mobil zu arbeiten. Dies unterstützt die Umsetzung des Work-Life-Balance-Gedankens.

Dem Arbeitgeber stellt sich nun die Aufgabe das „Büro der Zukunft“ so zu gestalten, dass die Mitarbeiter, trotz der Möglichkeit mobil zu arbeiten, den Bürobesuch als Mehrwehrt ihrer Arbeit empfinden. Es gilt herauszufinden, was die einzelnen Mitarbeiterbedürfnisse diesbezüglich sind und welche Aspekte den Bürobesuch für sie attraktiv gestalten.

Wie sollte das „Büro der Zukunft“ folglich am besten aussehen?

Büro der Zukunft

- Unternehmensgebäude/Räumlichkeiten spiegeln die Arbeitsphilosophie wider – Identifikation mit dem Unternehmen
- offene Raumgestaltung verkörpert Transparenz und offene Kommunikation
- Schaffung einer Wohlfühlatmosphäre für eine gesteigerte Leistungs- und Ergebnisbereitschaft
- keine Kontrolle des Inputs, sondern Leben von Transparenz und Kontrolle des Outputs
- Büro als zentraler Anlaufpunkt (Folge: Pendeldistanzen werden größer, wenn weniger Büroanwesenheit notwendig ist, was das Unternehmen für potentielle Fachkräfte, die weiter entfernt wohnen, in den Fokus der attraktiven Arbeitgeber rückt)
- Schaffung von Orten des zufälligen Aufeinandertreffens
- Anpassung der Arbeitsumgebung für die jeweilige Arbeitsaufgabe (z. B. Konzentrationsarbeit - Einzelarbeitsplätze, Brainstorming - Workshopräume, Projektarbeit - Teamarbeitsplätze)
- Anpassung der Arbeitsplätze anhand der Auslastung durch die Mitarbeiter (z. B. Desksharing) und folglich die Optimierung der Arbeitsplatzstellkosten
- Ort des Wissenstransfers zwischen Alt und Jung / Jung und Alt

Das Büro der Zukunft sollte ein Ort sein, an welchem der Mitarbeiter gern ist, obwohl die Möglichkeit besteht, mobil zu arbeiten. Ein Ort der sozialen Interaktion mit zufälligen Begegnungen und Wissenstransfer. Ein Ort mit Wohlfühlatmosphäre, welcher die Kreativität und Produktivität fördert sowie die Leistungs- und Ergebnisbereitschaft steigert.

Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse

Ereignisse, mit denen keiner rechnet, können sich schleichend ankündigen oder von jetzt auf gleich in das (Arbeits-) Leben treten. Oftmals ist dann ein gutes Krisenmanagement gefragt. Ein aktuelles Beispiel ist die COVID-19 Pandemie. Mit ihr kam es in vielen Unternehmen zu einer großen Veränderung in der Arbeitswelt.

Die N+P Informationssysteme GmbH als Beispiel eines mittelständischen IT-Unternehmens hat wie folgt darauf reagiert:

Die Geschäftsführung und einige ausgewählte Mitarbeiter bildeten eine Task Force, einen Krisenstab, welcher das aktuelle Pandemiegeschehen im Auge behielt und regelmäßig zusammen kam. Anordnungen und Empfehlungen des Bundeslands zum Umgang mit der Pandemie wurden im Unternehmen umgesetzt bzw. diskutiert. leitende Fragen hierbei waren:

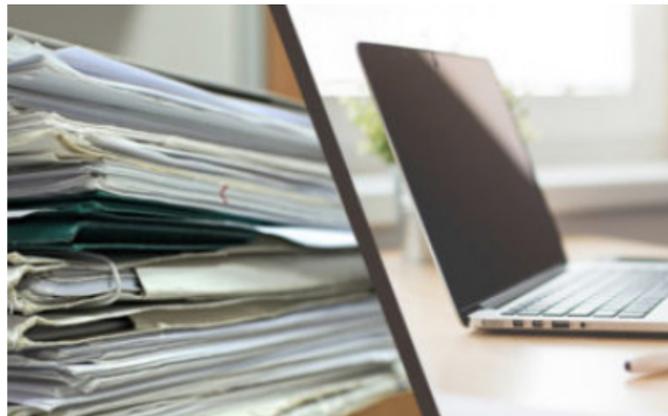
Wie kann eine Umsetzung notwendiger und erforderlicher Maßnahmen im Unternehmen erfolgen, ohne dass die Mitarbeiter zu sehr in ihren täglichen Aufgaben behindert werden?

Wie können die Mitarbeiter bestmöglich vor einer Infektion geschützt werden?

Noch vor Einführung der Homeoffice-Pflicht, wurde den Mitarbeitern von N+P nahe gelegt, sofern es die Aufgaben ermöglichen, von zu Hause aus, also mobil zu arbeiten.

Die Voraussetzungen hierzu gab es bereits, nur mussten diese auf eine größere Menschenmenge ausgeweitet, angepasst und verbessert werden. Die Mitarbeiter wurden speziell zum Thema Datenschutz und Datensicherheit intensiver sensibilisiert. Für die Remote-Zusammenarbeit musste eine verlässliche Software etabliert werden, welche größtenteils selbsterklärend ist. Somit wurde die bereits geplante Einführung von Microsoft Teams beschleunigt.

Für die Mitarbeiter von N+P war es sozusagen von Heute auf Morgen möglich, von zu Hause aus, ausgestattet mit der entsprechenden Hard- und Software, ohne größere Probleme ihren täglichen Arbeitsaufgaben nachzukommen.



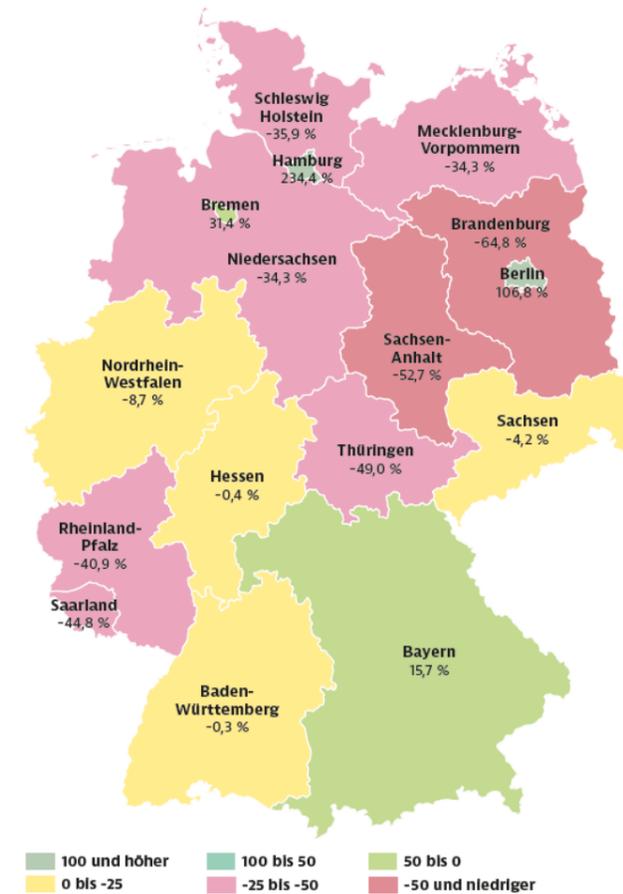
Zukunftsprognose

Fachkräftemangel

Unabhängig davon, ob ein Unternehmen Wachstum anstrebt oder nicht, wird es in jedem Fall vom Fachkräftemangel betroffen werden. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es aktuell eine sehr geringe Arbeitslosenquote.

Junge Menschen zieht es für eine Ausbildung oder ein Studium in die Städte. Eine Studie zeigt, dass in Sachsen die Zahl der abwandernden Studenten größer ist, als die Zahl der Studenten, welche wieder zurück kommen. Ebenfalls ist in der Studie erkennbar, dass Studenten sich bereits vor ihrem Abschluss an ein Unternehmen bzw. eine Region binden. Dies ist ein Ansatzpunkt für mittelständische Unternehmen, um sich Nachwuchskräfte zu sichern.

Aber auch in der aktuellen Flüchtlingssituation ist Potenzial zu erkennen. Hier gilt es, als Unternehmen Präsenz zu zeigen und offen gegenüber der Anstellung ausländischer Fachkräfte zu sein.



Quelle Grafiken:
N+P Informationssysteme GmbH
Studitemps GmbH, Maastricht University: Studentische Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands zwischen Schule, Studium und Beruf (Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“)

New Work Arbeitsweisen in Satellitenbüros

Der Hot Spot der New Work - Arbeitskonzepte für mittelständische Unternehmen des Landkreis Zwickau wird im ländlichen Raum sein. Unternehmen, die deutschlandweit aufgestellt sind und über Satellitenbüros verfügen, werden Anlässe bieten müssen, um ihre Mitarbeiter im New Work - Hot Spot Landkreis Zwickau zusammenzubringen.

Die Mitarbeiter aus den Satellitenbüros können zu diesen Anlässen den New Work - Gedanken aufgreifen und in ihre Geschäftsstellen tragen.

PERSPEKTIVANFORDERUNG AUS ARBEITNEHMERSICHT



PERSPEKTIVANFORDERUNGEN AUS ARBEITNEHMERSICHT

Wertekonzepte verschiedener Generationen

Im Grunde bleibt die Erwartungshaltung der Arbeitgeber gleich. Die Anforderungen der Arbeitnehmer jedoch ändern sich. Je nach Alter, Generation, Lebenssituation und Arbeitswelt hat der Mitarbeiter unterschiedliche Anforderungen.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind vier Generationen am Arbeitsmarkt tätig:

- Baby-Boomer
- Generation X
- Generation Y (Digital Natives)
- Generation Z (Net Generation)

Aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Entwicklungen haben sich in den verschiedenen Generationen unterschiedliche Wertevorstellungen und Erwartungen an das (Arbeits-)Leben entwickelt. Einen Überblick dieser verschiedenen Generationen mit ihren Wertevorstellungen gibt der Zeitstrahl auf den nächsten Seiten.

Zur Vollständigkeit und als kleiner Exkurs zeigt die nebenliegende Grafik noch einmal alle Generationen auf einen Blick.

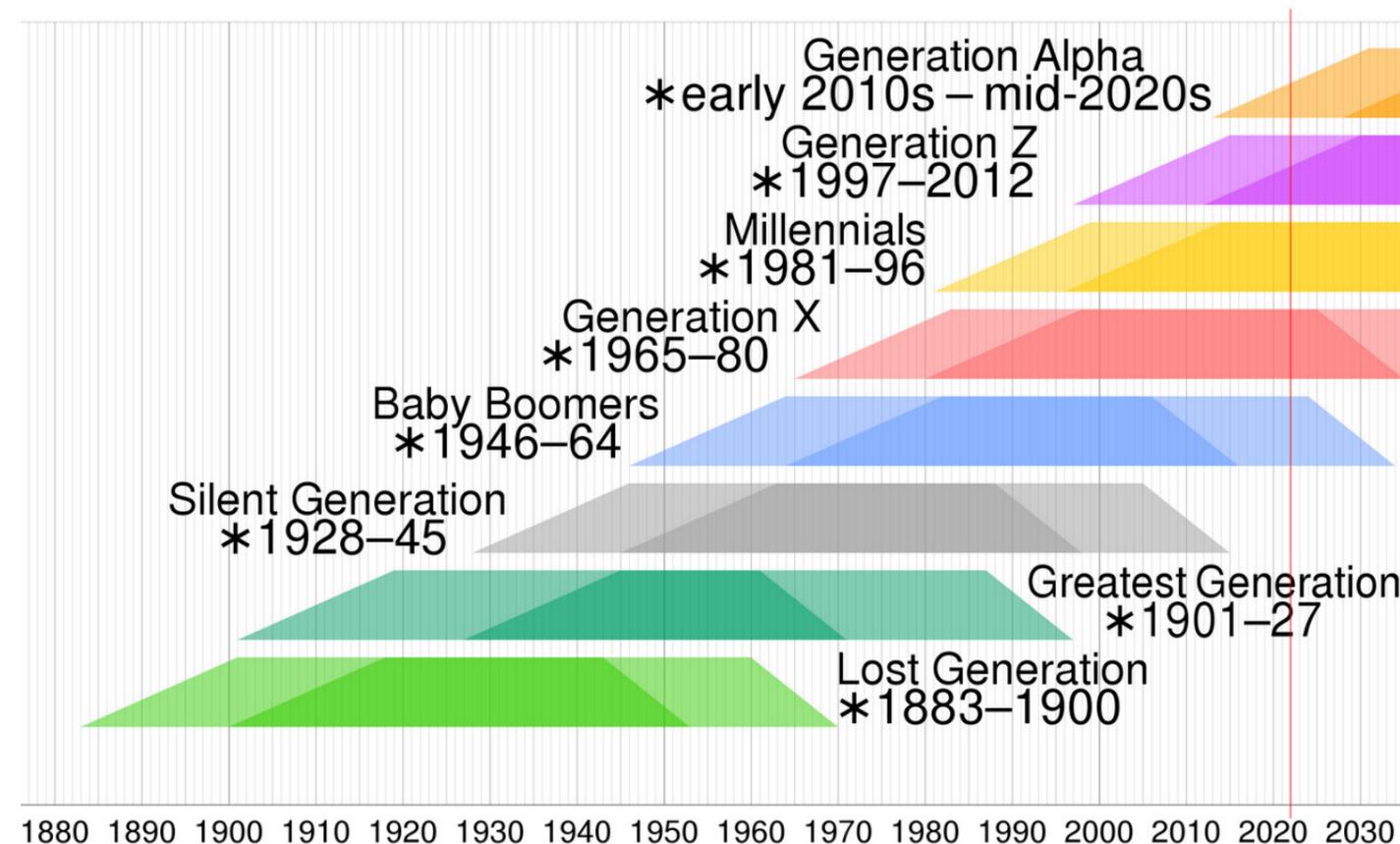
Die „Silent Generation“ (Stille Generation) ist zwar nicht mehr am Arbeitsmarkt tätig,

jedoch können im Privatleben sowie in der Öffentlichkeit, Berührungspunkte mit dieser Generation bestehen. Daher diese etwas näher ausgeführt:

Die **Generation „Silent“** wurde durch den 2. Weltkrieg geprägt. Das heißt Unsicherheiten und große Entbehrungen haben diese Generation gezeichnet. Die Bezeichnung „still“ daher, da es nicht sicher war, die eigenen Gedanken und die eigene Meinung offen zu äußern. Jedoch hat diese Generation gelernt, das Beste

aus der Situation zu machen. Die Menschen sind aktiv und können anpacken.

Ebenfalls nicht am Markt tätig, jedoch wird sie dies in Zukunft sein: Die **Generation Alpha**. Sie ist die Nachfolgegeneration der Generation Z. Die Generation Alpha wächst mit den Technologien des 21. Jahrhunderts auf. Die Digitalisierung wird bei dieser Generation um ein Vielfaches mehr auf die Denk- und Lebensweise einwirken.



Quelle Grafik:
https://en.wikipedia.org/wiki/Silent_Generation#/media/File:Generation_timeline.svg

Hintergrund:

- Nachkriegsgeneration
- Geburtenboom
- Wirtschaftswunder

Werte:

- Gesundheit
- Idealismus
- Kreativität

Merkmale:

- Stark ausgeprägte persönliche Kommunikation
- Teamorientiert
- Persönliche Beziehungen und Netzwerke sind wichtig

Baby-Boomer

Arbeit:

- „Workaholic“ | „Leben, um zu arbeiten.“
- Hohe Arbeitsmoral & großes Fachwissen
- Karriereorientiert – Interesse an schnellen Aufstiegschancen

„Digital Immigrant“

Hintergrund:

- Wirtschaftskrisen
- Starkes Konsumverhalten und Markenbewusstsein
- Übergang von analogen zu digitalen Medien

Werte:

- Unabhängigkeit
- Individualismus
- Sinnsuche

Merkmale:

- Streben nach Lebensqualität
- Zeit ist wertvoller als Geld
- Selbstständig & pragmatisch

Generation X

Arbeit:

- „Work-Life-Balance“ – Trennung von Privat- & Berufsleben
- Finanzielle Absicherung
- Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg
- Hohes Bildungsniveau, aber das Verlangen nach beruflicher Erfüllung ist nicht sehr groß

Technisch versiert

Quelle Grafik:
Eigenerstellung
N+P Informationssysteme
GmbH

Hintergrund:

- Digitalisierung & Internet-Boom

Werte:

- Vernetzung / Teamwork
- Optimismus

Merkmale:

- Intuitives technisches Knowhow
- Streben nach Freiheit & Selbstbestimmung
- Leben im Hier und Jetzt
- „Always-on-Mentalität“

Generation Y

Arbeit:

- Work-Live-Integration – Arbeits- & Privatleben verschmelzen
- Streben nach Selbstverwirklichung

„Digital Native“

Hintergrund:

- Influencer & YouTube-Stars

Werte:

- Vernetzung
- Realistisch & ehrgeizig
- Schätzen Freundschaften

Merkmale:

- Multimedia-affin
- Kurze Aufmerksamkeitsspanne
- Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind wichtige Themen

Generation Z

Arbeit:

- Die Arbeit soll das Leben bereichern
- Wichtige Unternehmenswerte: Ehrlichkeit, Kommunikation und Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Ideen, Identifikation mit dem Unternehmen, gutes Gehalt
- Karriere ist wichtig, hat aber nicht oberste Priorität

„Net Generation“

Unterschiedliche Arbeitnehmerhaltung aufgrund verschiedener Wertevorstellungen der Generationen

Auf dem Zeitstrahl deutlich erkennbar ist der **Einfluss der Digitalisierung** auf die Generationen. Während neue Technologien für die Baby-Boomer Neuland sind, wachsen die Generationen Y und Z bereits mit diesen auf und entwickeln einen intuitiven Umgang im Hinblick auf die Digitalisierung. Baby-Boomer arbeiten gern mit ihnen bekannten Technologien und wünschen nicht permanent eine Neuausstattung. Die jüngeren Generationen hingegen wollen stets die neueste und modernste Technik. Dies greift das Thema Arbeitsplatzausstattung im Unternehmen auf. Baby-Boomer setzen auf albewährtes, die Generation Z möchte mit hochmoderner Technik arbeiten und ist der Meinung, dass sie nur mit dieser effektiv die besten Ergebnisse liefern kann.

Auch das Thema **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben** weist große Unterschiede zwischen den Generationen auf. Bei den **Baby-Boomern** gilt das Motto: „**Leben, um zu arbeiten.**“ Das heißt, die Arbeit steht an erster Stelle, das Privatleben kommt danach. Sie sind „Workaholics“, welche auch ohne Diskussion bei Bedarf länger arbeiten. Aufgrund ihres sehr umfangreichen Fachwissens und ihrer Arbeitsmoral streben sie Führungs- bzw. Entscheidungspositionen im Unternehmen an. Der Arbeitgeber muss dieser Generation eine entsprechende Position bieten, damit sie dem Unternehmen erhalten bleibt, denn nicht nur deren Arbeitsmoral kommt dem Unternehmen zugute, sondern auch deren umfangreiches Wissen, von dem die jüngeren Generationen profitieren können.

Die **Generation X** legt Wert auf eine ausgewogene **Work-Life-Balance**. Privat- und Berufsleben werden strikt voneinander getrennt. Das heißt, das Privatleben ist genauso wichtig wie die Arbeit. Der Arbeitgeber sollte daher bei dieser Generation keine Selbstverständlichkeit in der Erbringung von Mehrstunden sehen. Die Generation ist sehr gut ausgebildet, Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg sind auch erwünscht, jedoch ist das Verlangen nach beruflicher Erfüllung nicht sehr groß. Die Arbeit gilt bei dieser Generation als finanzielle Absicherung des eigenen Lebensstandards und der Finanzierung des Privatlebens. Folglich ist es Aufgabe des Arbeitgebers, dieser Generation geregelte Arbeitszeiten zu ermöglichen und ihr eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit zu bieten.

Eine **Work-Life-Integration** herrscht bei der **Generation Y** vor. Das heißt Arbeits- und Privatleben verschmelzen miteinander. Diese Generation möchte selbst bestimmen, wie, wann und wo sie arbeitet. Freiheit ist ein ganz wichtiger Aspekt, denn die Generation Y strebt nach Selbstverwirklichung. Arbeitgeber, die mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten anbieten, sprechen diese Generation am besten an. Insbesondere hier sollte das Unternehmen jedoch verstärkt das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement fokussieren und aktiv anbieten. Aufgrund der Verschmelzung von Beruf und Privatleben besteht bei vielen Arbeitnehmern eine erhöhte Gefahr mentaler Erkrankungen (Burn Out). Trotz großer Freiheit und Flexibilität, welche dem Arbeitnehmer überlassen werden, sollte der Arbeitgeber gewisse Rahmenbedingungen für das Arbeitsleben definieren.

Im Hinblick auf die Trennung von Arbeits- und Privatleben, legt die jüngste am Ar-

beitsmarkt tätige Generation wieder mehr Wert. Arbeit ist Arbeit und Privat ist Privat. Jedoch steht bei dieser Generation das Privatleben an erster Stelle. **Die Arbeit soll somit das Privatleben bereichern.** Auch wenn die **Generation Z** wieder mehr zu geregelten Arbeitszeiten tendiert, sind sie jedoch offen dafür, wenn Aufgaben es erfordern, zu Zeiten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit tätig zu sein. Für die Generation sind vor allem Werte wie Ehrlichkeit, Kommunikation und Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Ideen, Identifikation mit dem Unternehmen und ein gutes Gehalt sehr wichtig. Dies sollte der Arbeitgeber berücksichtigen sowie auch die Tatsache, dass Karriere dieser Generation wichtig ist, aber nicht oberste Priorität hat.

Zwischen diesen verschiedenen Wertevorstellungen der Generationen gilt es einen Kompromiss zu finden. Der Vorteil eines mittelständischen Unternehmens besteht darin, dass viele Anforderungen von Arbeitnehmern anhand individueller Absprachen geregelt werden können. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Mitarbeiter Vertrauen gegenüber dem Arbeitgeber haben und mit ihren Erwartungshaltungen und Problemen auf diesen zugehen sowie offen und ehrlich ihre Bedürfnisse, Wünsche und Probleme kommunizieren können.

Gemeinsamkeiten der Generationen im Kontext New Work

Der Blick auf den Zeitstrahl zeigt fast keine Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Generationen. Eine intensivere Betrachtung dieses Themas, beispielsweise anhand einer ausführlichen Studie, wird dem jedoch widersprechen.

Im Jahr 2020 entstand durch Vanessa Jobst-Jürgens eine empirische Studie, welche sich mit den Gemeinsamkeiten bestimmter Arbeitnehmergruppen und Generationen im Bezug auf New Work befasst. Interessantes Ergebnis: Sehr große Unterschiede gibt es nicht zwischen den einzelnen Gruppen. Es gibt einige Anforderungen, die Generationenübergreifend die annähernd gleiche Zustimmung erhielten. Dies sind unter anderem das Thema

Kommunikation

- **offene und ehrliche Kommunikation** (94,80 % Zustimmung)
- **wertschätzende und respektvolle Kommunikation miteinander** (95,70 % Zustimmung)
- **Information und Kommunikation wichtiger Unternehmensthemen** (94,50 % Zustimmung)

Führungsverhalten

- **offener Ausdruck von Wertschätzung** (88,83 % Zustimmung)

Unternehmenskultur

- **Einsatz des Einzelnen nach Stärke und Interessen** (91,10 % Zustimmung)

Gleichberechtigung

- **Gleichberechtigung aller Mitarbeiter, unabhängig von Religion, Herkunft oder sexueller Gesinnung in allen Bereichen** (88,70 % Zustimmung)

Auch wenn die Unterschiede beim Generationenvergleich auf den ersten Blick sehr groß erscheinen, so liegen (bei genauerer Betrachtung) die Prioritäten nicht weit auseinander.

Trotzdem müssen sich im Hinblick auf zukünftige New Work - Arbeitsweisen folgende Fragen gestellt werden:

- Welchen Kompromiss gibt es, den unterschiedlichen Wertevorstellungen annähernd gerecht zu werden?
- Wie können verschiedene Generationen zusammengebracht werden und wie können diese bestmöglich voneinander lernen (barrierefreie Wissensweitergabe)?



Wie können verschiedene Arbeitnehmergenerationen zusammen gebracht werden, um einen übergreifenden Wissensaustausch zu ermöglichen? - Lösung: Schaffung von Orten des zufälligen Zusammentreffens, wie z. B. eine Cafeteria.

Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



**LÄNDLICHER RAUM -
VORTEILE UND BEDEUTUNG
FÜR NEUE ARBEITSKONZEPTE**

LÄNDLICHER RAUM - BEDEUTUNG UND VORTEILE FÜR NEUE ARBEITSKONZEPTE

Was bedeutet „ländlicher Raum“?

Natur, Landwirtschaft, Entschleunigung ...

An sich gibt es für den Begriff „ländlichen Raum“ keine allgemeingültige Definition. Viel mehr können Annahmen darüber getroffen werden, welche Faktoren den ländlichen Raum kennzeichnen.

In dem Dokument „Vielfalt leben – Zukunft sichern, Strategie der Sächsischen Staatsregierung für den ländlichen Raum“, welches vom sächsischen Staatsministerium für Regionalentwicklung herausgegeben wurden, sind die Annahmen zweier sächsischer Staatsminister zu finden:

Martin Dulig (Sächsischer Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, stellv. Ministerpräsident des Freistaates Sachsen) zum Beispiel bezeichnet den ländlichen Raum als:

- Zufluchts- und Sehnsuchtsort
- Erholungs- und Ausgleichsraum
- Ort der unmittelbaren Heimat
- Raum zum Leben, Arbeiten und Gestalten – er gibt den Menschen die Möglichkeit zur Entfaltung (unternehmerisch oder sozial, persönlich und ganz individuell oder in der Gemeinschaft) – er bietet die Chance, die eigene Lebensumgebung selbst zu gestalten, vor Ort selbst zu bestimmen

- Tatkraft, Unternehmergeist und Ideenreichtum werden großgeschrieben – Beziehungen, Gemeinschaften und Kooperationen bilden sich ausgeprägter und schneller – guter Draht zueinander und Zusammenhalt sind ausgeprägter und intensiver

Überschneidungen gibt es bei der Beschreibung des ländlichen Raums durch **Thomas Schmidt** (Sächsischer Staatsminister für Umwelt und Landwirtschaft). Seiner Meinung nach ist der ländliche Raum:

- Vielfalt, Heimatverbundenheit, Gemeinschaftssinn, sächsischer Unternehmergeist, attraktive Landschaften
- Viel Raum zur persönlichen Entfaltung, für günstiges und individuelles Wohnen im Eigentum und in schöner Umgebung
- Erforderliche Freiräume für Unternehmensgründung und für die Realisierung verschiedener Lebensentwürfe
- Zunehmende Digitalisierung gestaltet die Arbeit in vielen Bereichen ortsunabhängiger und bietet den ländlichen Raum immer mehr als Unternehmensstandort und Lebensmittelpunkt für Beschäftigte in wissenschaftsnahen und hoch technisierten Berufen an
- Lebenswert durch kulturelle Vielfalt
- Eigeninitiative und Expertise der Menschen vor Ort als Kapital für eine zukunfts- und bedarfsorientierte Entwicklung

Das Verständnis zum ländlichen Raum ist annähernd gleich. Je nachdem, wie „Stadt“ bzw. „Land“ betrachtet werden, können sowohl positive als auch negative Assoziationen mit den Begriffen verbunden werden.

Eine negative Sicht auf den Lebensraum „Stadt“ vermitteln die Faktoren: mangelnde soziale und ökologische Qualität, Lärm, Geschwindigkeit und Hektik sowie hohe Lebenskosten. Gleichwohl sprechen eine gute Daseinsversorgung, ein gut ausgebauter ÖPNV sowie vielfältige Kultur-, Freizeit-, Bildungs-, Arbeitsplatz- und Dienstleistungsangebote für ein attraktives Leben im städtischen Raum.

Mit dem ländlichen Raum hingegen werden eine attraktive Naturlandschaft, soziale Nahbeziehungen, Gemeinschaft und Tradition sowie Übersichtlichkeit assoziiert. Wohingegen eine ungenügende Infrastruktur ein großer Faktor ist, welcher dem Land ein negatives Image vermittelt.

Welche Aspekte im Speziellen für eine Attraktivität des ländlichen Raums im Freistaat Sachsen als Standort für ein mittelständisches Unternehmen sprechen, wird auf den folgenden Seiten erläutert.

Der ländliche Raum als attraktiver Unternehmensstandort

Attraktivität durch wirtschaftliche Entwicklung

Es gibt drei Wirtschaftszentren im Freistaat Sachsen: Chemnitz, Leipzig, Dresden. Der ländliche Raum selbst ist geprägt durch mittelständische Unternehmen, Handwerksunternehmen, Kultur- und Kreativwirtschaft, Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft sowie Tourismus - folglich eine vielfältige Unternehmenslandschaft.

Welche Faktoren sprechen für eine positive wirtschaftliche Entwicklung?

- Gute öffentliche Infrastruktur
- Sehr gut ausgebildete Fachkräfte
- Zukunftsfeste und moderne Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Innovationen
- Wettbewerbsfähigkeit
- Moderne Bildungseinrichtungen für eine hohe Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Stärkung regionaler Kooperationen und Netzwerke zum Wissensaustausch
- Erhöhung der Lebensqualität durch kulturelle Angebote
- Nachhaltige Beschäftigungsförderung und Fachkräftesicherung (Fachkräftestrategie Sachsen: Attraktivitätssteigerung als Arbeits- und Lebensort für in- und ausländische Fachkräfte)

Attraktivität durch Digitalisierung

Die Digitalisierung bietet im ländlichen Raum eine Vielfalt an Chancen und Möglichkeiten, um das Arbeiten und die Lebensqualität zu verbessern. Sehr gut funktionierendes Internet bzw. W-LAN sind die Schlüsselworte. Ob im privaten oder geschäftlichen Umfeld, eine schnelle Internetverbindung ist unabdingbar. Das heißt, die Voraussetzung, um die Vorteile der Digitalisierung nutzen zu können, ist der weitere zügige und flächendeckende **Ausbau der Breitbandversorgung** und hochmoderner Mobilfunkverbindungen wie 5G sowie der Aufbau eines zukunftsfähigen **Glasfasernetzes** im ländlichen Raum. Diese Faktoren schaffen attraktive Standortbedingungen für jedermann.

Im Zuge dessen ermöglicht die Digitalisierung eine leichte und schnelle Überbrückung geografischer Distanzen und eine bessere **Vernetzung dezentraler Siedlungsstrukturen**.

Digitale Dokumentenmanagements, Online-Videokonferenzen, virtuelle Team-Meetings - die Digitalisierung ermöglicht **ortsunabhängiges Arbeiten**. Das Pendeln ins Büro bzw. zu festen Arbeitsplätzen verringert sich.

Es ergibt sich die Chance, leerstehende Gebäude (beispielsweise alte Industriebauten) zu vernetzten Arbeitsplätzen bzw. **Co-Working Spaces** auszubauen.

Ebenfalls unterstützt die Digitalisierung Gemeinden und Vereine anhand digitaler **Plattform-Anwendungen** (z. B. die App „DorfFunk“ des Schönburger Lands) und fördert damit gleichzeitig den Gemeinschaftssinn.

Attraktivität durch Entwicklungsunterstützung und Förderprogramme

Das im ländlichen Raum wohl bekannteste Förderinstrument ist das LEADER-Programm. LEADER ist die Abkürzung für „Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale“ und heißt übersetzt: Bündelung von Aktivitäten zur Stärkung der Wirtschaft in den ländlichen Regionen.

Für jede ländliche Region in Sachsen gibt es eine individuelle Entwicklungsstrategie, um den unterschiedlichen demografischen und strukturellen Herausforderungen gerecht zu werden.

Die **Entwicklungs- und Förderprogramme** liefern entsprechende Mehrwerte für die Region: Selbstbestimmung, Vernetzung, Kontinuität und Strategie, Lebendigkeit und Entwicklung - dieser Mehrwert führt gleichzeitig zu einer Steigerung der Attraktivität des ländlichen Raums.

Beispiele von LEADER-Programmen:

- monetäre Unterstützung beim Umbau von denkmalgeschützten Gebäuden (beispielsweise Villen aus der Zeit der Industrialisierung) zu Dienstleistungs- und Büroräumen
- monetäre Unterstützung bei der Sanierung von denkmalgeschützten Bauernhöfen/Scheunen zu neuem Wohnraum für junge Familien mit Kindern
- Aufruf zu Ideenwettbewerben/Projektin der Region

Attraktivität durch Infrastruktur / Mobilität

Die Verfügbarkeit und Qualität des Straßennetzes im ländlichen Raum ist ein wichtiger Attraktivitätsfaktor (Ausbau- und Erhaltungsstrategie für Staatsstraßen 2030) – „**Staatsstraßen sind das Rückgrat für Mobilität im ländlichen Raum**“.

Im städtischen Raum gibt es bereits Erfolgsmodelle, die den öffentlichen Personen-Nahverkehr (ÖPNV) betreffen. Diese Modelle sollen auf den ländlichen Raum übertragen werden. Investitionen und Weiterentwicklung soll es hinsichtlich des Busnetzes geben, um dessen Attraktivität zu steigern. Für die Zukunft sind Rufbusse, Anrufsammeltaxis oder Bürgerbusse vorgesehen.

Eine hohe Priorität wird dem Ausbau, der Entwicklung und Stärkung des Radverkehrs zugeordnet.

Nachhaltigkeit

Das Bundesland Sachsen verfolgt mit seiner Strategie für den ländlichen Raum Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie die nachhaltige Minderung der CO₂-Emissionen. Kommunen werden bei der Erschließung von Einsparpotenzialen unterstützt. Daraus resultierende **sinkende Energiekosten** und eine **verbesserte Lebensqualität** sind die Folge.

Der ländliche Raum eignet sich insbesondere für die Gewinnung fossiler Rohstoffe sowie der Stromgewinnung aus erneuerbaren Energiequellen. Es geht der Trend zur dezentralen Stromerzeugung und Eigenversorgung.

Attraktiver Wohnraum

In städtischen Regionen, insbesondere in Großstädten wie z. B. Leipzig, steigen die Miet- und Eigentumspreise.

Gerade für junge Erwachsene, die frisch das Studium oder eine Ausbildung abgeschlossen haben, sind Wohnungen oder Immobilien unbezahlbar. Hier punktet der ländliche Raum mit **niedrigen Mieten**. Zudem bietet er jungen Familien anhand zinsgünstiger Darlehen mit langer Zinsbindung, **Sicherheit bei der Wohneigentumsbildung**.

Gleichzeitig wird angemessener und **bedarfsgerechter Wohnraum** für den älteren Teil der Bevölkerung geschaffen. Der Ausbau bzw. Umbau von Gebäuden in seniorenfreundliche und barrierefreie Wohnungen im ländlichen Raum wird vom Freistaat Sachsen gefördert sowie auch die **häusliche Pflege von Angehörigen**. Dies kann den Alltag von Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen sowie eine Erleichterung für alle Beteiligten schaffen.

Attraktivität durch Städtebauförderung (Städtebauliche Entwicklung)

Fakt ist, dass der ländliche Raum durch den demografischen Wandel (zunehmend ältere Bevölkerung) und anhand der Abwanderung junger Erwachsener (für Ausbildung und Studium) in die Großstädte, einen Bevölkerungsrückgang erlebt.

Es besteht die Herausforderung junge Menschen aus den Großstädten zurück in Mittel- und Kleinstädte bzw. den ländlichen Raum zu holen.

Ansatzpunkt ist, dass junge Menschen im ländlichen Raum die Möglichkeit und auch die Voraussetzungen haben, ihre **Lebensentwürfe zu verwirklichen**.

In diesem Punkt sieht die Strategie Sachsens Möglichkeiten:

- in der Erhaltung städtischer Strukturen unter den Bedingungen des demografischen Wandels
- in der Beseitigung städtebaulicher Missstände und Funktionsverluste
- in der Sanierung / dem Umbau von Gebäuden zur multiplen Nutzung
- in der Verbesserung der Zusammenarbeit der Gemeinden untereinander

Zusammenfassung

Die hier aufgeführten Strategien sowie weitere sind in dem Artikel „**Vielfalt leben – Zukunft sichern, Strategie der Sächsischen Staatsregierung für den ländlichen Raum**“ im Detail erläutert.

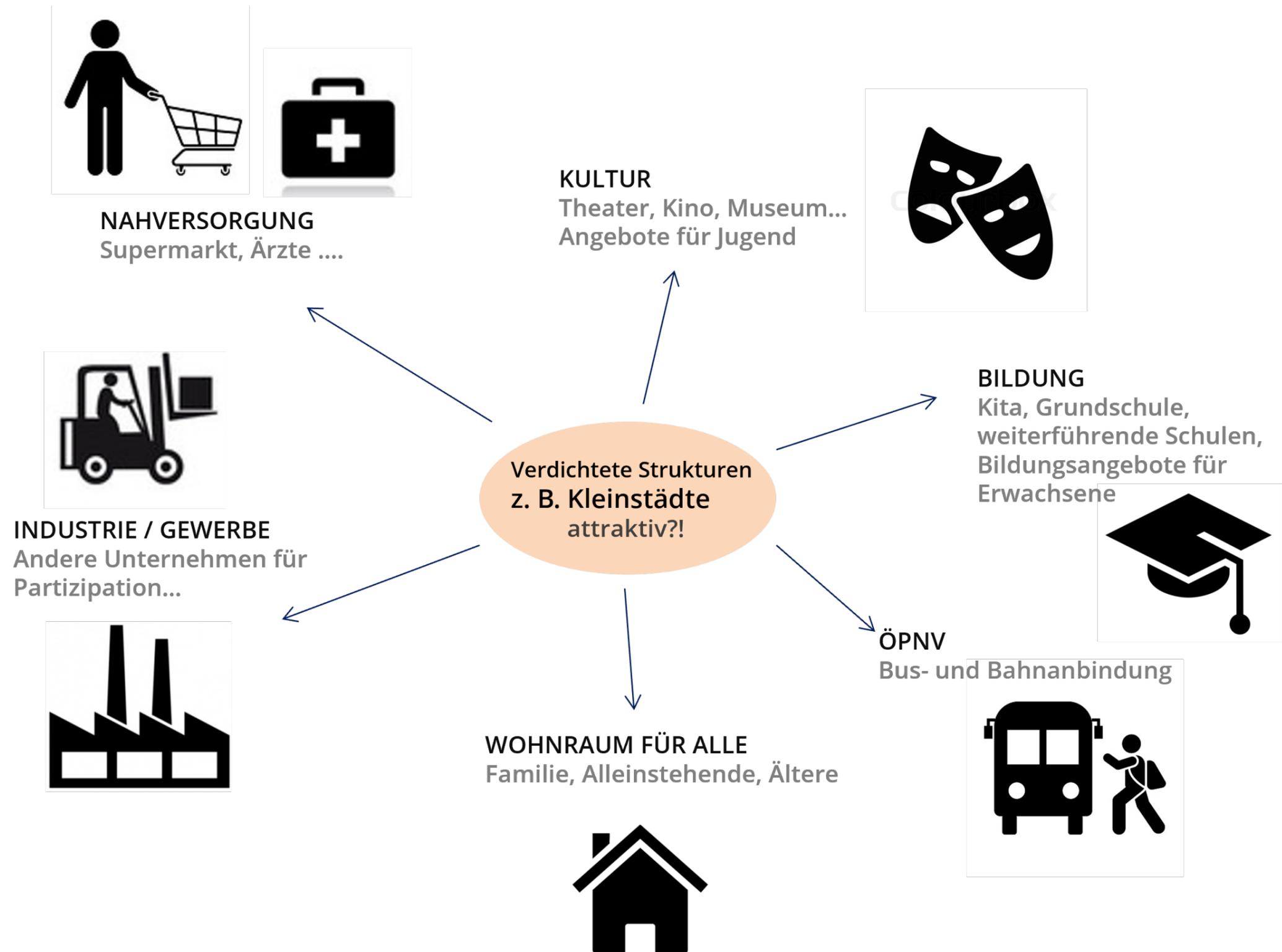
Die sächsische Staatsregierung hat damit ein Konzept mit individuellen Strategien entwickelt, die darauf abzielen, den ländlichen Raum im Freistaat Sachsen zu einem attraktiven Ort zum Arbeiten und Leben zu entwickeln.

Natürlich wird die vollständige Umsetzung noch einiges an Zeit brauchen. Die Basis hierfür ist jedoch bereits geschaffen.

Quelle:
<https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/31015>

Welche Faktoren steigern die Attraktivität einer Kleinstadt?

Eine Kleinstadt allein muss nicht alle Faktoren abdecken, ein Zusammenschluss mit benachbarten Kleinstädten ist sinnvoller. Hinsichtlich der Faktoren können sich Kleinstädte ergänzen.



Quelle Grafik:
Sporbert Architekten
GmbH

Meerane als Beispiel einer attraktiven Kleinstadt und Standort für mittelständische Unternehmen im ländlichen Raum

Allgemeines

Meerane ist eine Kleinstadt des Zwickauer Landkreises im Freistaat Sachsen. Sie befindet sich direkt an der Grenze von Thüringen.

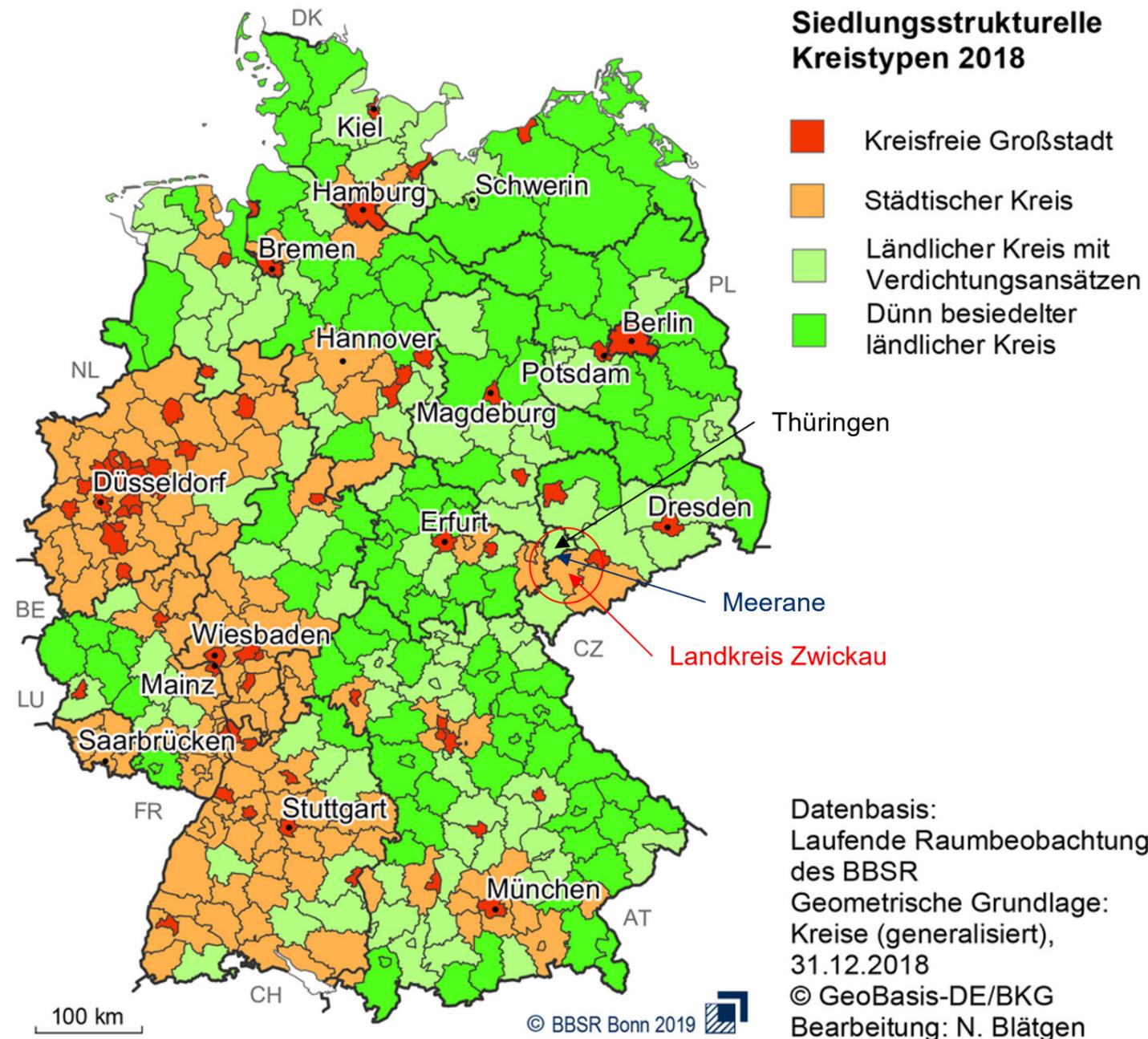
Genau genommen zählt der Landkreis Zwickau zum siedlungsstrukturellen Kreistyp „Städtischer Kreis“. Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) ordnet Stadt- bzw. Landkreise anhand der Kriterien

- Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten,
- Einwohnerdichte der Kreisregion
- Einwohnerdichte der Kreisregion ohne Berücksichtigung der Groß- und Mittelstädte

in siedlungsstrukturelle Kreistypen ein (siehe Kartengrafik „Siedlungsstrukturelle Kreistypen 2018“).

Thüringen jedoch, an dessen Grenze sich Meerane befindet zählt bereits zum ländlichen Kreis mit Verdichtungsansätzen.

Praktisch gesehen ist es schwierig die Fläche eines ganzen Landkreises entweder mit Stadt oder Land zu betiteln. Natürlich ist der Mittelpunkt des Zwickauer Landkreises die Stadt Zwickau. Das Zwickauer Umland jedoch, insbesondere in Richtung Thüringen oder Vogtland ist ländlich geprägt (mit Verdichtungsansätzen).



Unternehmensstandort Meerane

Als Wirtschaftsstandort war Meerane ehemals für die traditionelle Textilindustrie bekannt. Heute prägt überwiegend der Automobilbau die Region. Trotzdem gibt es eine große Branchenvielfalt: Dampfkessel-, Anlagen- & Maschinenbau, Nahrungsmittel- & Druckindustrie, Logistik, Metallbau, Softwareunternehmen, Präzisions- & Messtechnik, pharmazeutischer Großhandel, Solarindustrie

sowie 200 Handwerksbetriebe. Gleichzeitig ist Meerane auch ein Innovations- und Forschungsstandort. Regionale Bildungseinrichtungen (TU Chemnitz, WHZ Zwickau, BA Glauchau) arbeiten mit ansässigen Unternehmen zusammen. Die industrielle Wertschöpfung schafft Arbeitsplätze in Meerane, was zu einer gesteigerten Lebensqualität führt und folglich die wirtschaftliche Entwicklung in Meerane sowie der Region fördert.

Bildquellen:
<https://www.istockphoto.com>



Marktplatz in Meerane mit altem Rathaus und Springbrunnen



Teichplatz in Meerane

Was zeichnet das sächsische Meerane als attraktive Kleinstadt und somit als attraktiven Unternehmensstandort aus?

Verkehrsanbindung

Meerane verfügt über optimale Verkehrsanbindungen:

- Autobahn und Bundesstraßen - A4 Dresden-Eisenach, A72 Dresden-Chemnitz-Hof, B93 Leipzig Zwickau
- Bahnlinien: Mitte-Deutschland-Verbindung, Sachsen-Magistrale, S-Bahn-Verbindung Leipzig-Zwickau
- Flughäfen: Dresden, Leipzig, Erfurt, Leipzig-Altenburg Airport

Standort für den Mittelstand

Die Stadt Meerane bietet einen hohen Erschließungsgrad der technischen Infrastruktur sowie eine gesicherte Versorgung der Energie und aller notwendigen Medien.

Im Meeraner Gewerbegebiet bieten sich optimale Ansiedlungsbedingungen. Die Nachbarschaft besteht aus herausragenden deutschen sowie ausländischen Unternehmen. Erwerbsmöglichkeiten von Immobilien und Grundstücken sind vorhanden sowie auch Anmietungsmöglichkeiten und Erwerb von sanierungsfähigen Industriebrachen. Die Infrastruktur der wichtigsten Standortfaktoren ist gut ausgebaut.

Das Angebot von Wohnungsstandorten ist sehr breit und vielfältig, hinzu kommt ein gutes Angebot an sozialer und gesundheitlicher Betreuung. In und um Meerane besteht eine große Vielfalt von Freizeit- und Kulturangeboten. Attraktiv sind auch die Angebote der Stadt bzgl.

- Fördermöglichkeiten und Finanzierung von Investitionen
- Investitionszuschüsse und -zulagen
- Sonderabschreibungen
- zinsgünstige Darlehen, Bürgschaftsprogramme und Konsolidierungsdarlehen

Bildung und Soziales

Bildungs- und Weiterbildungsangebote sowie Betreuungsmöglichkeiten des eigenen Nachwuchts sind entscheidend für junge Familien. Meerane bietet in diesem Aspekt:

- 7 Kindertagesstätten
- 4 Grundschulen
- 2 Mittelschulen
- ein Internationales Gymnasium der SIS (Saxony International Schools)
- ein berufliches Schulzentrum
- 2 Förderschulen

Hinzu kommen drei Musikschulen sowie ein Freizeitzentrum für Kinder und Teenager und ein Jugendclub.

Meerane verfügt über mehrere soziale Einrichtungen, entsprechende Beratungsstellen und Seniorenheime. Das Konzept des Stadtumbaus berücksichtigt hierbei auch die Bedürfnisse älterer Menschen.

In Meerane gibt es Kirchen verschiedener Konfessionen.

Die medizinische Versorgung ist gut aufgestellt: es gibt Ärzte verschiedener Fachrichtungen sowie Pflegeeinrichtungen für Senioren.

Mit verschiedensten Supermärkten und Fachmärkten im Gewerbegebiet sowie auch der Innenstadt, ist die Nahversorgung in der Stadt gut aufgestellt.

Freizeit und Kultur

In Meerane gibt es vielfältige Möglichkeiten, das liegt unter anderem daran, dass es über 100 Vereine in der Stadt gibt. Als Beispiel einer Kleinstadt im ländlichen Raum, befindet sich Meerane in einer Hügellandschaft mit Feldern, Wiesen und Wäldern und bietet somit viel Potenzial für Erholungssuchende, Wanderer und Radfahrer.

Nicht weit entfernt von Meerane, sozusagen „Gleich um die Ecke“ sind viele kulturelle Angebote zu finden:

- Robert Schumann in Zwickau
- Karl-May und der Sachsenring in Hohenstein-Ernstthal
- die Schlösser Forder- und Hinterglauchau, geprägt durch die Schönburger Herrschaft
- Waldenburg mit seinem Schloss und über 600jähriger Töpferkunst
- die Skatstadt Altenburg
- das Lichtensteiner Daetzzentrum mit internationaler Bildhauerkunst und der Miniwelt
- Agrarmuseum Blankenhain

Weitere attraktive Freizeit- und Kulturangebote sind im Meeraner Umland zu finden:

- die Weltkulturstadt Weimar
- die Semperoper und die Frauenkirche in Dresden
- die Neue Messe sowie der Freizeitpark Belantis in Leipzig
- die nahegelegenen sächsische Schweiz
- das Spielzeugdorf Seiffen und das Wintersportzentrum im Erzgebirge

Es ist zu erkennen, dass die Stadt Meerane nicht nur ein attraktiver Unternehmensstandort sondern auch ein lebenswerter Wohnort ist. Dazu hat die Stadtentwicklung in den letzten Jahren beigetragen.



Bildquelle:
<https://www.meerane.de/tourismus.html>

EINFLUSS VON NEWWORK AUF ARCHITEKTUR

The image is a complex digital composition. On the left, a wireframe model of a human head in profile, facing right, is rendered in a golden-brown color. The background is a blue-tinted architectural rendering of a modern building with a grid-like facade. On the right side, there is a yellow-tinted close-up of a person's eyes and mouth, appearing to be part of a digital interface or a stylized portrait. The overall aesthetic is futuristic and digital.

EINFLUSS VON NEW WORK AUF ARCHITEKTUR

Ein Blick in die Vergangenheit: Arbeitsplatzentwicklung im Wandel der Zeit

„Nur wer die Vergangenheit kennt, kann die Gegenwart verstehen und die Zukunft gestalten.“

August Bebel

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes hat sich (wie auf der vorangegangenen Seite zu sehen) im Laufe der Jahre immer wieder verändert. Grund dafür sind unterschiedliche Gegebenheiten und Anforderungen sowie Innovationen und neue Technologien, gesellschaftlicher Wandel, geschichtsträchtige Ereignisse etc.

Das heißt, es sollte ein Blick in die Vergangenheit geworfen werden: Welche Umstände hatten Einfluss auf die Arbeitsplatzgestaltung? Wie oft und rasant hat sich die Arbeitswelt gewandelt? Was war gut und was schlecht? Was können wir daraus lernen und folglich in der Zukunft besser machen?

Im Heute geht es darum, zu definieren:

Was ist New Work? Wie sieht die heutige Arbeitswelt aus? Welche Erwartungen hat der Arbeitgeber und welche Anforderungen hat der Arbeitnehmer?

Gleichermaßen sollten Überlegungen für die Zukunft angestellt werden:

Wie werden wir in 10 bis 20 Jahren womöglich arbeiten? Welche Umstände gilt es zu berücksichtigen? Welche Generationen werden auf den Arbeitsmarkt treten?

Diese Grundüberlegungen wurden in den vorangegangenen Kapiteln dieser Konzeptstudie getätigt und sind der Grundstein für die Entwicklung eines Gebäudeentwurfs.

Bevor wir in den Work Flow „Wie entsteht ein Entwurf?“ gehen, ist es sinnvoll sich einen Überblick über die grundlegenden Raumtypen zu verschaffen. Diese werden auf den folgenden Seiten dargestellt.

Ob Zellenstruktur, Gruppen-, Großraum-, Kombibüro oder Multispace - welcher Raumtyp der bessere ist, ist abhängig vom jeweiligen Unternehmen und muss von diesem individuell bewertet werden.

Daher gilt es im Vorfeld folgende Fragen zu beantworten:

- Wie ist das Unternehmen aufgebaut? - Abteilungen, Workflow, Prozesse, etc.
- Wie wird im Unternehmen gearbeitet? - papierlose Büros, Homeoffice, etc.
- Welche Aufgaben hat das Unternehmen zu bewältigen? - konzentrierte Einzelarbeit, Teamwork, kreative Gruppenarbeit?
- Welche Zukunftsperspektiven hat das Unternehmen? - Umstrukturierung, Zuwachs?
- Was zeichnet das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber aus?
- Was macht das Unternehmen attraktiv für Fach- und Nachwuchskräfte?



ab 1920-1945
Zellenstruktur



Ab 1980- 1995
Gruppen u.- Kombibüro



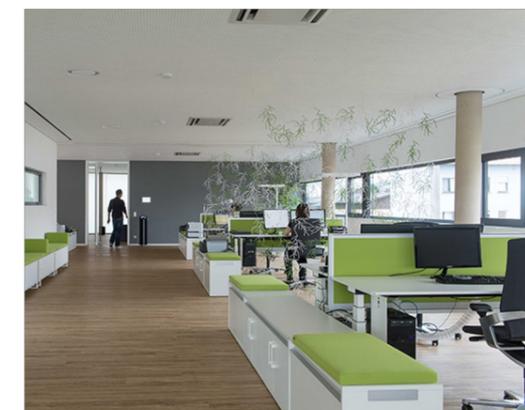
vor 1920
Einzelbüro für Firmeninhaber
und Sekretariat



ab 1945-1980
Großraumbüro
Ab 1964 Cubicle - Einteilung des Raums



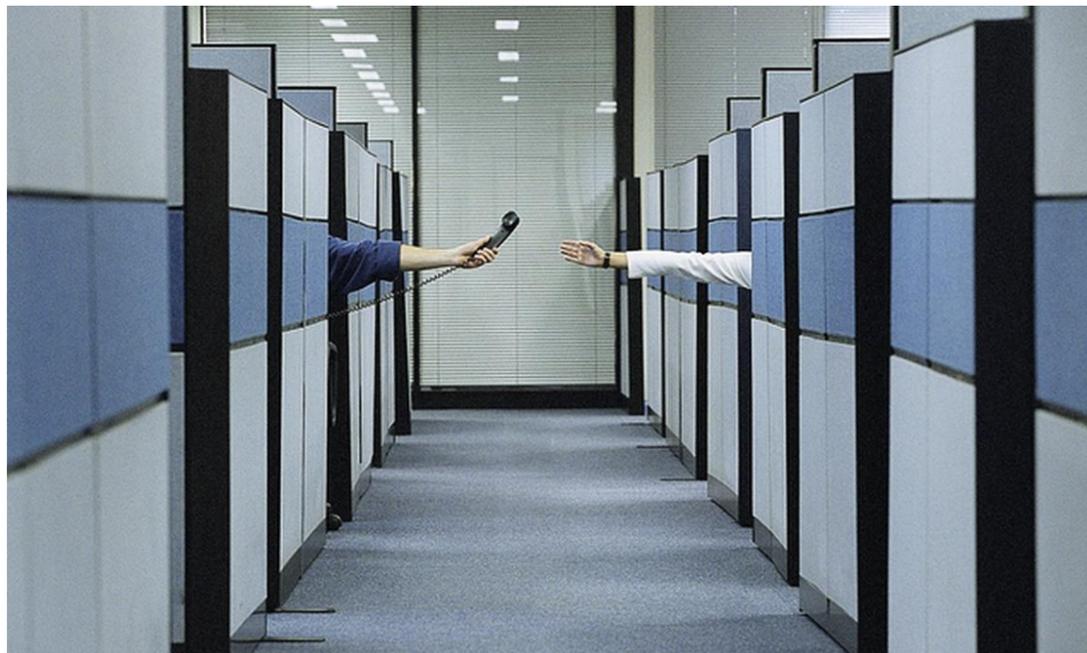
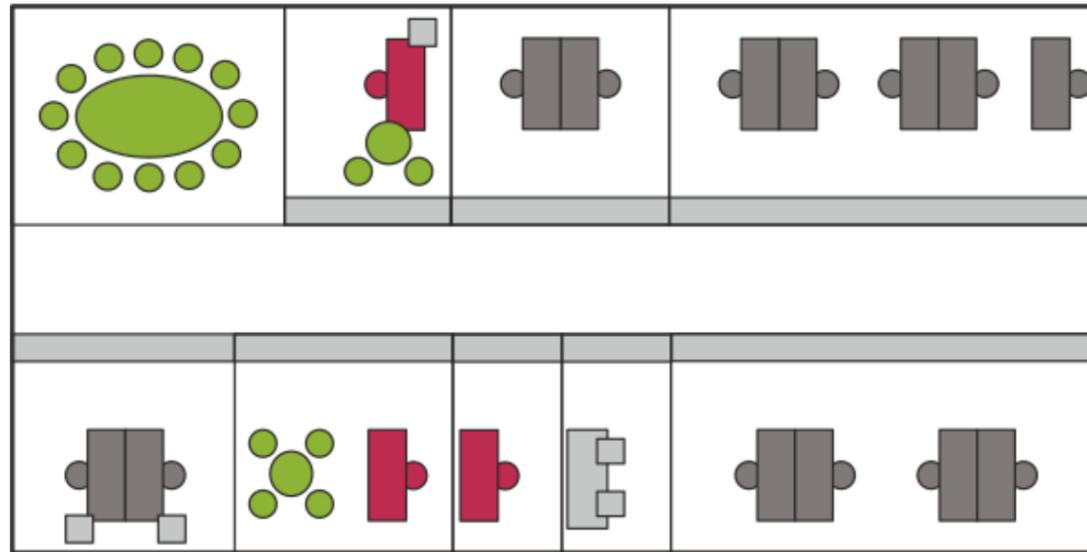
1995
Kombibüro und freie Konzepte



Quelle Grafik:
Sporbert Architekten GmbH

Typologie Büro

Nicht nur durch die geschichtliche Entwicklung des Büroarbeitsplatzes gibt es verschiedene Bürotypologien sondern auch im Bezug auf die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben und deren Anforderungen. Im Folgenden sind die gängigen Bürotypen mit ihren Vor- und Nachteilen dargestellt sowie mit der bevorzugten Eignung. Denn unterschiedliche Arbeitsaufgaben erfordern unterschiedliche Raumstrukturen. Welcher Typus zu welchem Unternehmen passt ist eine sehr individuelle Entscheidung anhand zahlreicher Parameter. Um eine geeignete Arbeitsatmosphäre zu schaffen sollte auf Prozesse, Abläufe und erforderlichen Arbeitsweisen des Unternehmens und der Mitarbeiter eingegangen werden.



RAUMTYP: ZELLENSTRUKTUR

VORTEIL

- Belichtung und Belüftung individuell anpassbar
- Privatsphäre
- Hohe Konzentrationsmöglichkeit

NACHTEIL

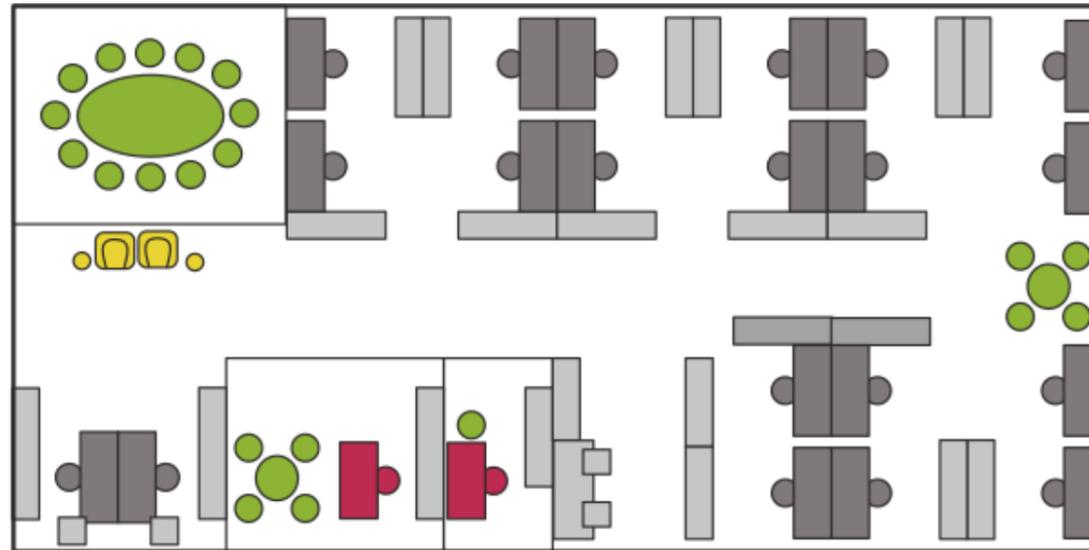
- Flur alleinige Verkehrsfläche
- Unflexibel, monofunktional
- Negativ für Kommunikation und Teamarbeit

GEEIGNET FÜR

- konzentrierte Arbeiten
- sensible Bereiche und Aufgaben
- vertrauliche Gespräche

Quelle Grafik:
<https://aconsea.com/buero-konzepte-im-vergleich>

Bernerzeitung.de



RAUMTYP: GRUPPENBÜRO

VORTEIL

- kurze Wege, positiv für Kommunikation
- großzügiges Raumgefühl

NACHTEIL

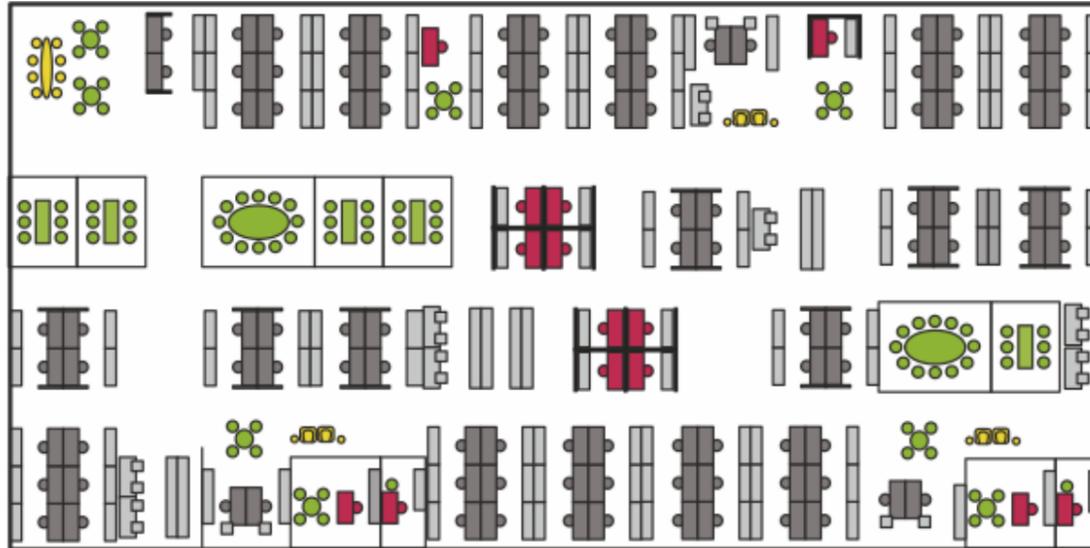
- gegenseitige Störung
- weniger Privatsphäre
- eingeschränkte Vertraulichkeit
- Zwangsbindungen

GEEIGNET FÜR

- Teamarbeit
- abgeschlossene Bearbeitungseinheiten

Quelle Grafik:
<https://aconsea.com/buero-konzepte-im-vergleich>

Tools puth-wz.de



RAUMTYP: GROSSRAUMBÜRO

VORTEIL

- intensive Kommunikation
- fließende Arbeitsabläufe
- variable Flächenzonierung
- großzügiges Raumgefühl

NACHTEIL

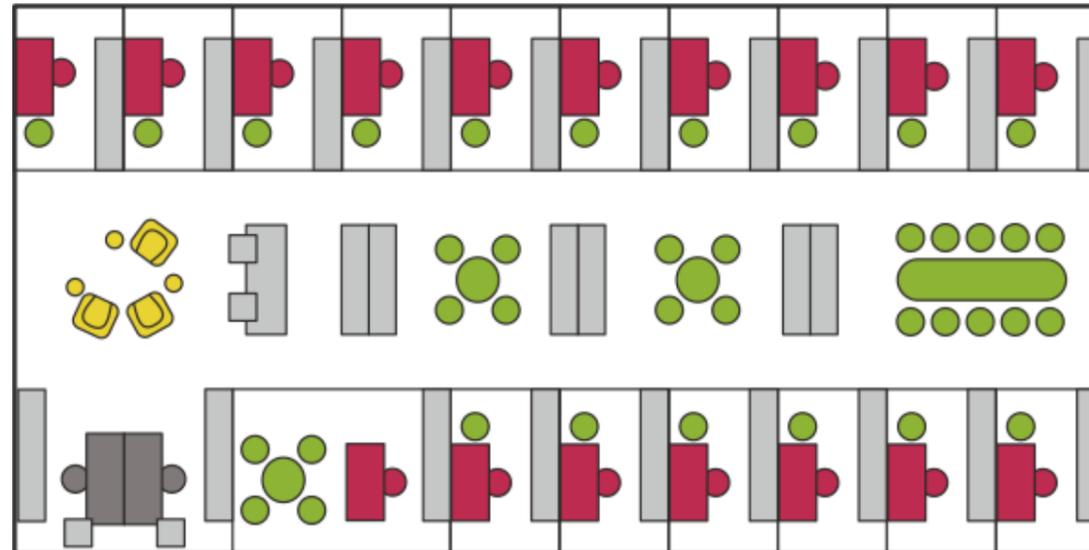
- hoher Geräuschpegel
- geringe Vertraulichkeit
- geringe Privatsphäre
- hoher Anteil künstlicher Beleuchtung
- keine individuelle Steuerung des Raumklimas

GEEIGNET FÜR

- Gruppen- Teamarbeiten
- Routinearbeiten mit niedriger Konzentration

Quelle Grafik:
<https://aconsea.com/buero-konzepte-im-vergleich>

Scoopnest.com



RAUMTYP: KOMBIBÜRO

VORTEIL

- hohe Flexibilität
- Rückzugsorte
- Kommunikationszonen
- offenes Raumgefühl

NACHTEIL

- hohe technische Vorhaltungen
- Durchgangsbereiche

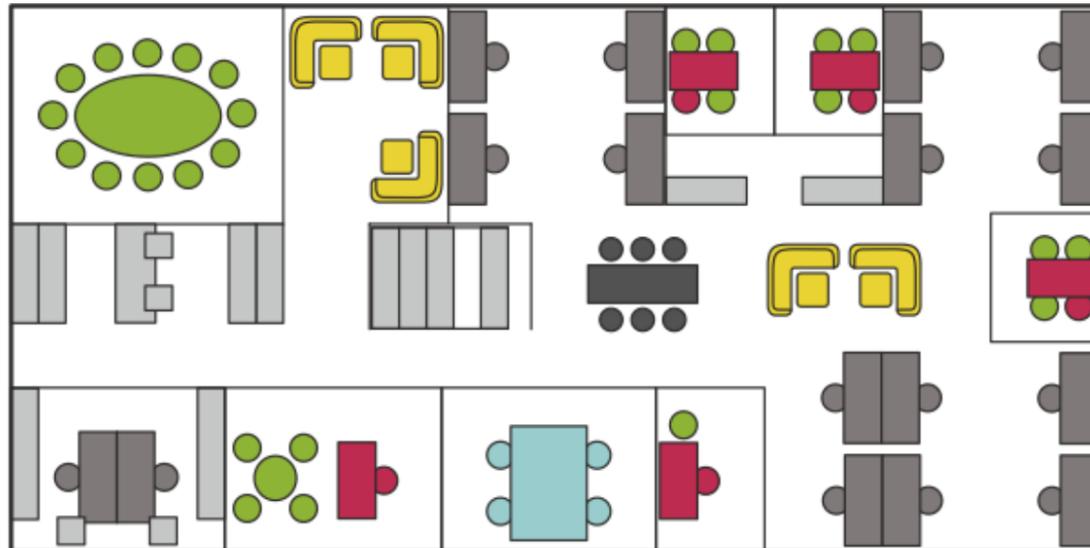
GEEIGNET FÜR

- hoher Anteil an Besprechungs- und Teamarbeit sowie konzentrierte Einzelarbeit
- eigenverantwortliche Mitarbeiter
- verschiedene Organisationsformen



Quelle Grafik:
<https://aconsea.com/buero-konzepte-im-vergleich>

[pinterest.de](https://www.pinterest.de)



RAUMTYP: MULTISPACE

VORTEIL

- Möglichkeit für Desk Sharing, Coworking und Ähnliches
- flexible Nutzungs- und Anpassungsmöglichkeiten

NACHTEIL

- intensive Planung und Auseinandersetzung mit Anforderungen der jeweiligen Arbeitsbereiche / Unternehmen
- repräsentativ

GEEIGNET FÜR

- Flexible Unternehmensstrukturen
- Unternehmen mit häufigen Mitarbeiterwechsel
- Für Unternehmen mit vielen verschiedenen Arbeitsbereichen und unterschiedlichen Anforderungen
- eigenverantwortliche Mitarbeiter

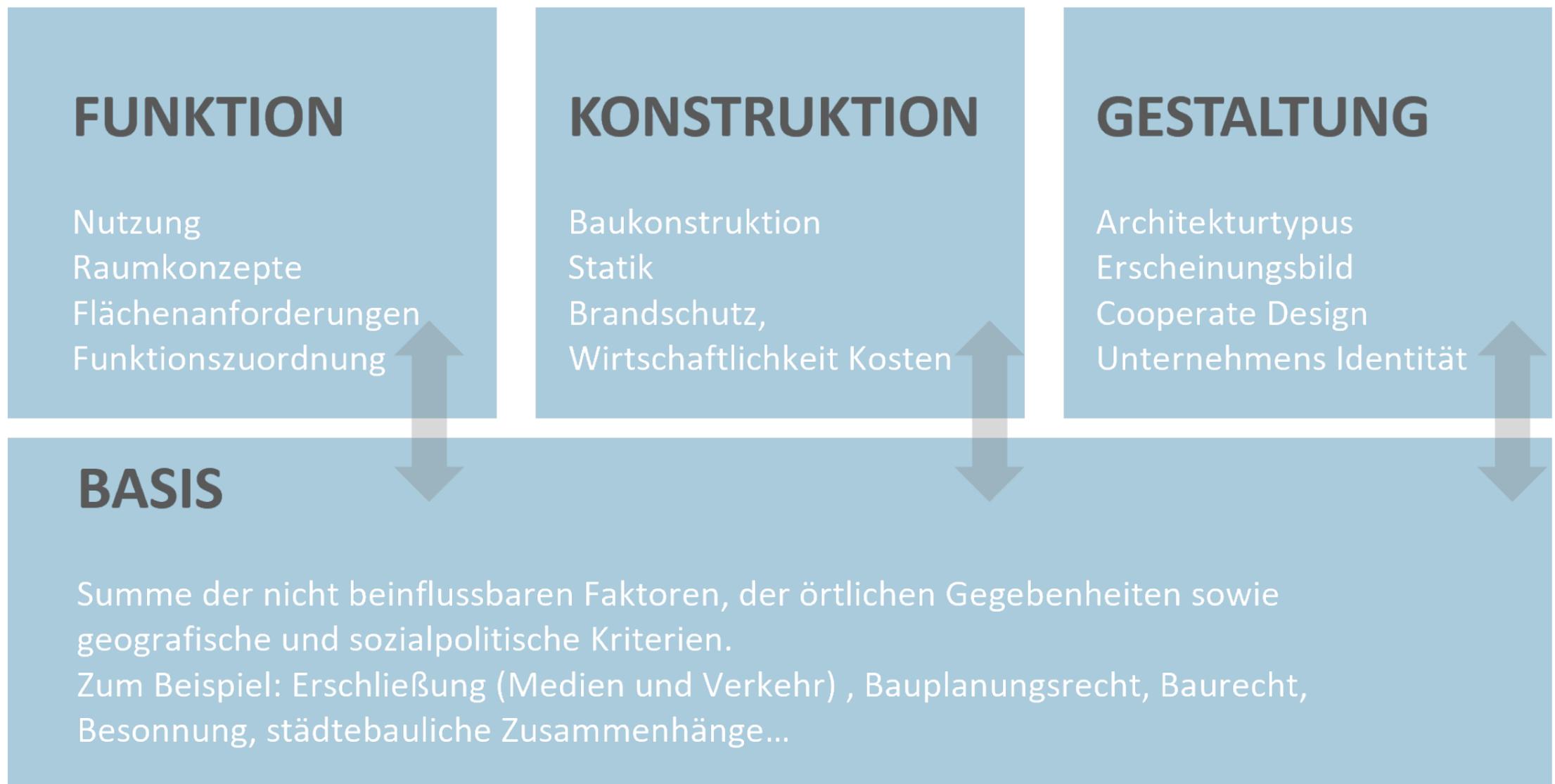
Quelle Grafik:
<https://aconsea.com/buero-konzepte-im-vergleich>

<http://www.stern.de>

Wie entsteht ein Entwurf?

„Nur vollkommene Harmonie in der technischen Zweck-Funktion sowohl wie in den Proportionen der Formen kann Schönheit hervorbringen. Und das macht unsere Aufgabe so vielseitig und kompliziert.“

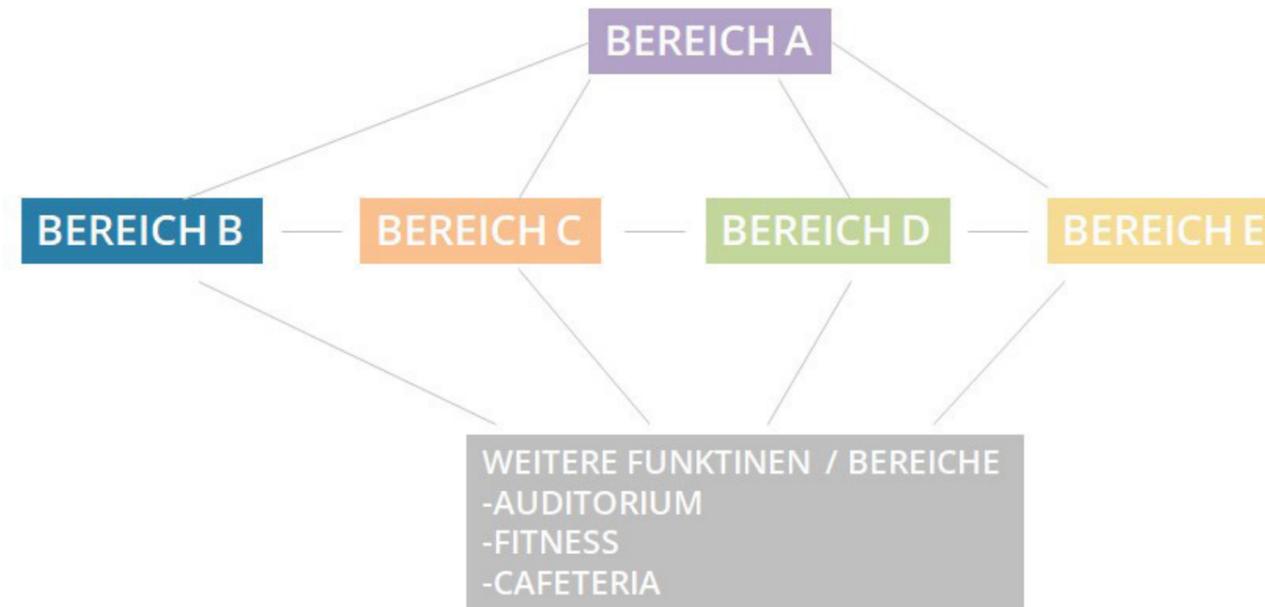
Walter Gropius (1883-1969) deutscher Architekt und Gründer des Bauhaus



Quelle Grafik:
Sporbert Architekten
GmbH

Anforderungen an den Entwurf:

- Nutzung (z. B. Büro- und Verwaltung, Schulen, Versammlungsstätten, Wohnen, öffentlich, privat etc.)
- Nutzeranforderungen (z. B. Raumkonzepte, Flächenbedarf)
- Vorschriften und Richtlinien (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Berufsgenossenschaft, Versammlungsstättenverordnung, etc.)
- Wechselwirkung der Anforderungen (Barrierefreiheit, Schall- und Raumakustik, Belichtung, Luftraum, Klima)
- Funktionszuordnung (Ankommen, Parken, Eingang und Empfang, Orientierung, Erschließung etc.)
- Funktionszuordnung Raumstrukturen Hauptfunktionsflächen



Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH

Funktionelle Betrachtung eines mittelständischen IT-Unternehmens

- Aus wie vielen Bereichen (z. B. Haupt- und Unterbereichen) besteht das Unternehmen? Hierzu ist es hilfreich, sich das Organigramm des Unternehmens zur Hand zu nehmen.

Auf ein mittelständisches Unternehmen bezogen, kann beispielsweise der Bereich A den Administrativen Bereich (Geschäftsführung, Finanzwesen, Marketing, Personalwesen, usw.) verkörpern. Dem Bereich A wiederum sind diverse Unternehmensbereiche untergeordnet. Weiterhin können Bereiche vorhanden sein, die von allen Mitarbeitern, egal aus welcher Funktion, genutzt werden, z. B. Cafeteria

oder Kantine, Auditorium, Empfang, etc.

Ebenfalls wichtig für das Raumprogramm:

- Wie viele Mitarbeiter sind dem jeweiligen Bereich zuzuordnen? Wie viele werden perspektivisch gesehen hinzukommen?
- Welche Funktion haben die einzelnen Bereiche?
- Welcher Bereich agiert bzw. kommuniziert wie und in welcher Intensität mit einem anderen Bereich?

Im nächsten Schritt der funktionellen Betrachtung folgt das Raumprogramm. Dieses bildet den Mindestbedarf der Raumgrundfläche der jeweiligen Nutzung /

Bereich ab und erfasst die Anzahl der Arbeitsplätze nach Belegungsfaktor.

Analysiert wird:

- Aus wie vielen Teams besteht ein Bereich?
- Wie viele Mitarbeiter zählt jedes Team?
- Welche Räumlichkeiten benötigt der jeweilige Bereich (Teamraum, etc.)?

Die folgende Tabelle zeigt einen Ausschnitt eines möglichen Raumprogramms, bezogen auf ein mittelständisches IT-Unternehmen.

Raumprogramm

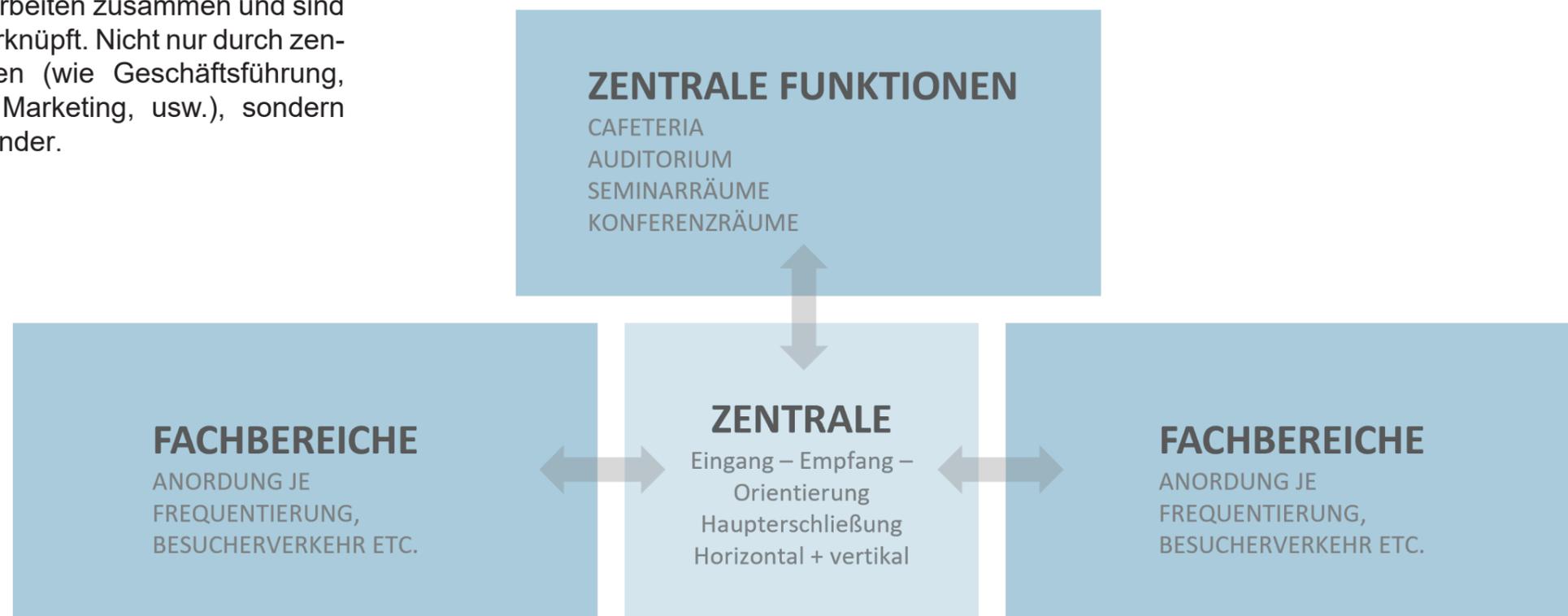
Benennung	Anzahl Räume	Anzahl Mitarbeiter	Belegungs-faktor	Anzahl Arbeits-plätze	Flächen Anforderung für Anzahl Arbeitsplätze	Bemerkungen
Bereich B						
Team 1	1	x	1,4	10	X m ²	
Team 2	1	x	1,64	17	X m ²	
....	
Bereichsleiterzimmer	1				X m ²	
Besprechungsräume	1				X m ²	Für 4 bis 6 Mitarbeiter
Teamräume	2				X m ²	Für 4 bis 6 Mitarbeiter
Zusammenfassung Bereich B	8	x		27	X m²	Zuzüglich x% Verkehrsfläche
Bereich C						
Team 1	1	x	1,7	6	X m ²	
Team 2	1	x	1,5	8	X m ²	
Bereichsleiterzimmer	1				X m ²	
Besprechungsräume	1				X m ²	Für 4 bis 6 Mitarbeiter*
Teamräume	1				X m ²	Für 4 bis 6 Mitarbeiter*
Zusammenfassung Bereich C	5	x		14	X m²	Zuzüglich x% Verkehrsfläche

Quelle Tabelle:
Sporbert Architekten
GmbH

Funktionsschema

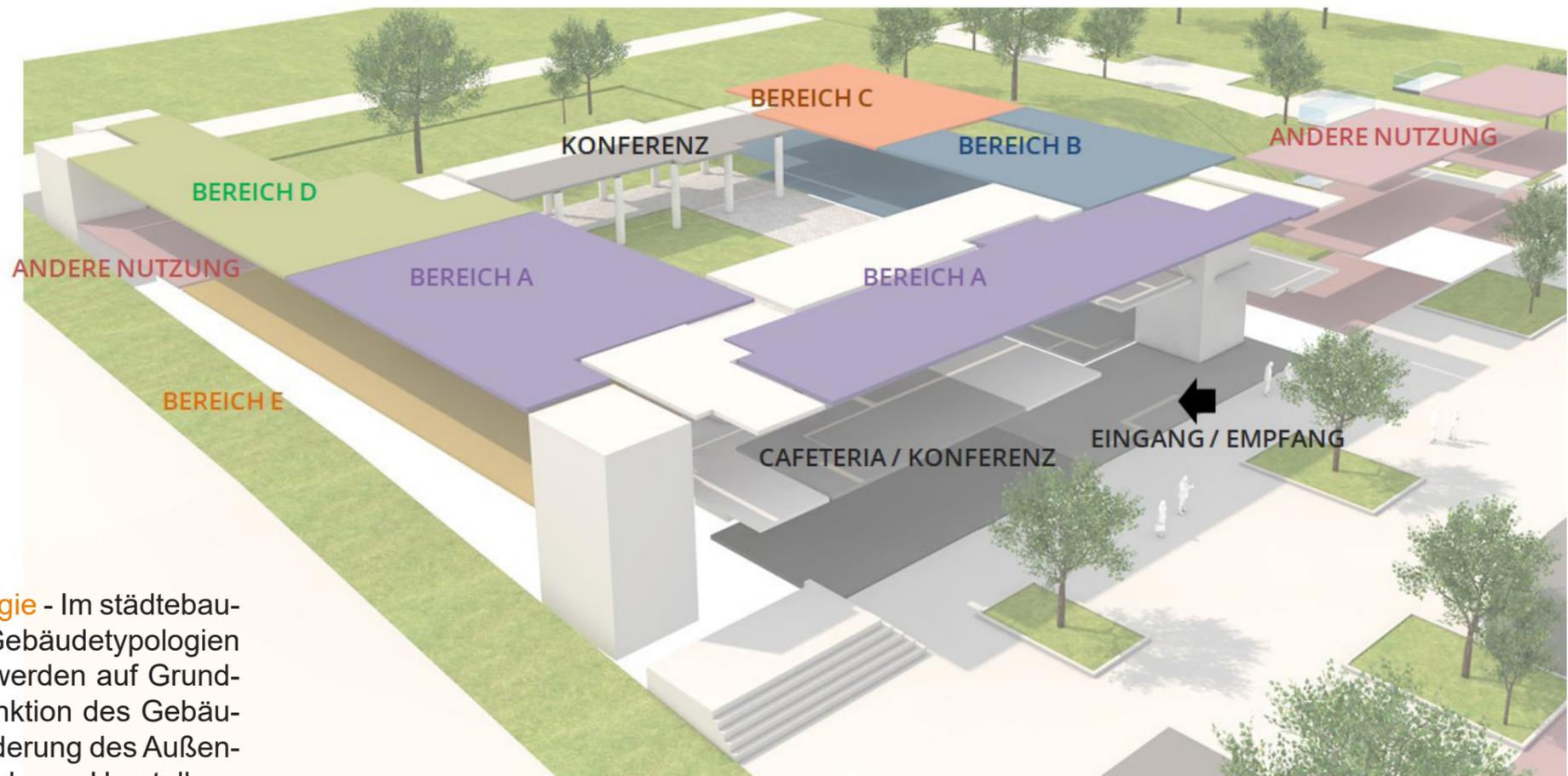
Aufbauend auf die vorangegangene analytische Betrachtung des Unternehmens, kann anhand des **Erschließungs-Prinzip** (Ankommen, Parken, Eingang und Empfang, Orientierung, Erschließung, etc.) ein entsprechendes Funktionsschema erstellt werden (Schema 1 oder Schema 2). Dieses beschreibt die Zusammenhänge der einzelnen Funktionsbereiche innerhalb des Unternehmens.

Alle Bereiche arbeiten zusammen und sind miteinander verknüpft. Nicht nur durch zentrale Funktionen (wie Geschäftsführung, Finanzwesen, Marketing, usw.), sondern auch untereinander.



Quelle Schema:
Sporbert Architekten
GmbH

Quelle Grafik:
Sporbert Architekten GmbH



Prinzip Gebäudetypologie - Im städtebaulichen Kontext wird in Gebäudetypologien unterschieden. Diese werden auf Grundlage der jeweiligen Funktion des Gebäudes bestimmt, zur Gliederung des Außenraumes eingesetzt und zur Herstellung von baulich- räumlichen Verknüpfungen genutzt.

Konzept: Innovatives Büro mit Wohlfühlfaktor

Mit den konzeptionellen Ansätzen verfolgt das Unternehmen das Ziel, ein Konzept für ein innovatives Büro mit Wohlfühlcharakter zu erstellen.

Das Gebäude soll den Kerngedanken der New Work - Arbeitsatmosphäre widerspiegeln und in der Architektur umsetzen.

Offene, leichte und zur Kommunikation anregende Räume sollen für einen Mehrwert sorgen. Dabei bietet sich die Form des Kombibüros als favorisierte Bürostruktur an. Die Anordnung und Gestaltung spezieller Gemeinschaftsräume sollen den Gedanken unterstützen.

Ein Auditorium, eine Cafeteria und Besprechungsräume laden zum Austausch untereinander ein. Rückzugsorte und Teamräume geben die Möglichkeit zum konzentrierten Arbeiten. Außerdem wird das Desk-Sharing-Prinzip angestrebt.

Aber nicht nur das Arbeitsklima und der Arbeitsalltag sollen innovativ gestaltet sondern auch der Aspekt Work-Life-Balance umgesetzt werden. Fitnessraum und Freianlagen mit Aufenthaltsqualität bieten Möglichkeiten zum Durchatmen.

„Die Ressource Arbeitskraft ist endlich. Den Mitarbeitern soll ein Anreiz gegeben werden, gern ins Büro zu kommen.“

N+P Informationssysteme GmbH

Was ist der Mehrwert des Bürobesuchs?

- Kommunikation
- Identifikationspunkt
- Begegnungen
- Innovation
- New Work - Prinzip
- Work-Life-Balance
- Unternehmenskultur
- Mehrwert Büro - gut ausgestatteter Arbeitsplatz
- Interaktion
- Design
- Atmosphäre

The image is a complex digital composition. In the center, a head is rendered as a yellow wireframe mesh. The background is a collage of architectural elements: a blue-tinted grid pattern on the left, a white architectural drawing of a building on the right, and a yellow horizontal band across the middle. Within this yellow band, there are faint, stylized drawings of human eyes and lips. The overall aesthetic is technical and futuristic.

NEW WORK - BEISPIELE ARCHITEKTONI- SCHER UMSETZUNG

NEW WORK - BEISPIELE ARCHITEKTONISCHER UMSETZUNG



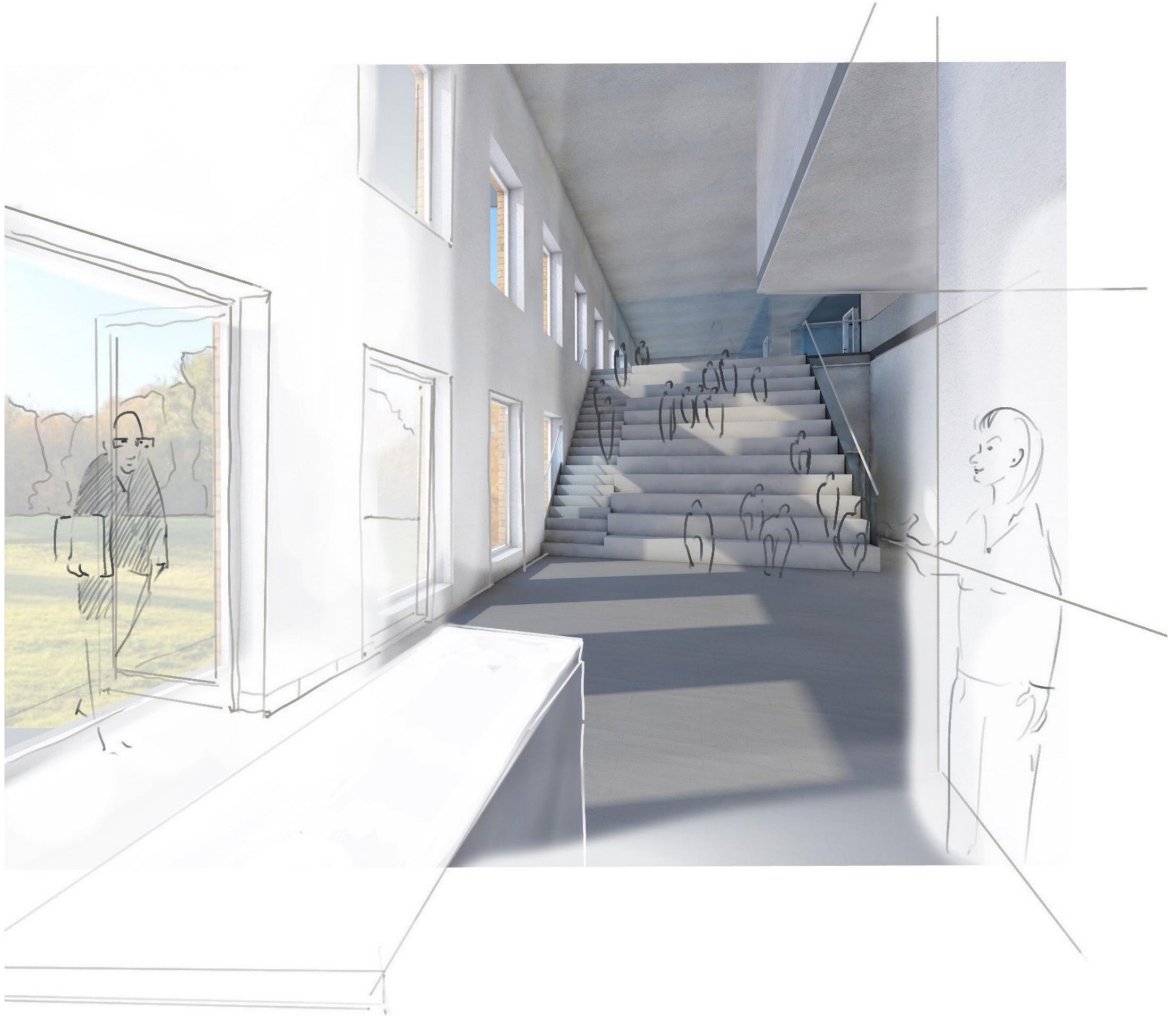
GRUNDRISS ERDGESCHOSS

Gebäudetypologie Atrium
- die Bereiche sind um das
zentral gelegene Atrium
angeordnet, so entstehen
kurze Laufwege zwischen
den Bereichen. Die zent-
ralen Funktionsbereiche
(Empfang, Cafeteria, etc.)
werden von den Mitarbei-
tern bzw. von Gästen als
erstes betreten.

Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH

EMPFANG

Aufgrund seiner zentralen Funktion ist der Empfangsbereich zentral angeordnet. Er liegt gegenüber dem Eingang und führt zum Auditorium.



Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



AUDITORIUM (mit Blick von oben auf den Empfangs- und Eingangsbereich)

Neben dem Empfang nimmt auch das Auditorium eine zentrale Funktion ein. Es bietet viel Platz für alle Mitarbeiter, um für besondere Anlässe zusammen zu kommen.

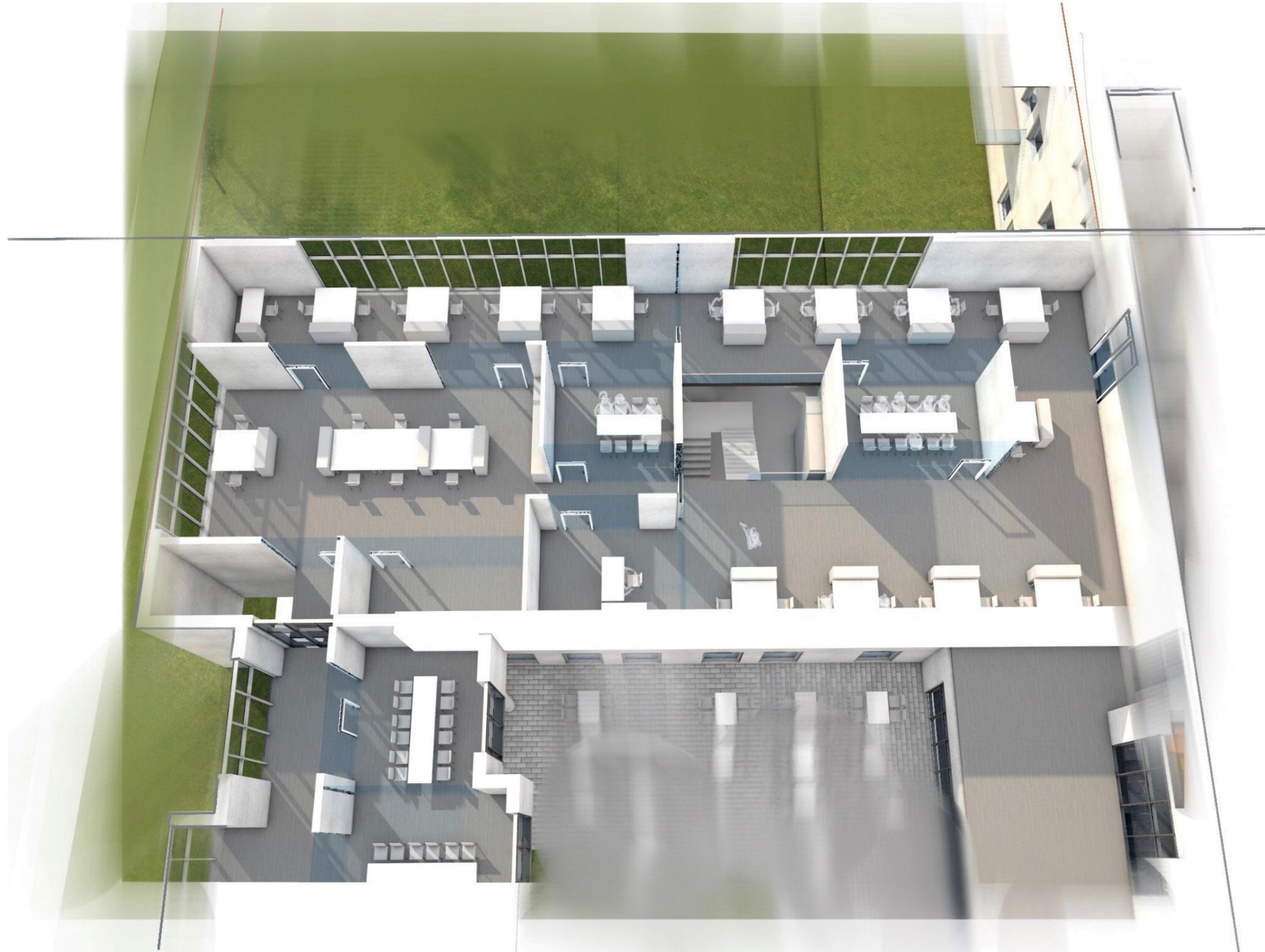
Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH

CAFÉTERIA

Die Cafeteria ist ein Ort des Zusammenkommens und der zufälligen Begegnungen. Hier werden Informationen und Neuigkeiten ausgetauscht sowie Wissen weitergegeben. Die Cafeteria ist offen und mit viel Licht gestaltet und besitzt die Möglichkeit zur Nutzung des Außenbereichs.



Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



**GRUNDRISS
AUSSCHNITT OBERGE-
SCHOSS**

Während im Erdgeschoss zum Großteil die zentralen Funktionen liegen, befinden sich im Obergeschoss die verschiedensten Arbeitsbereiche in Form von Kombibüros.

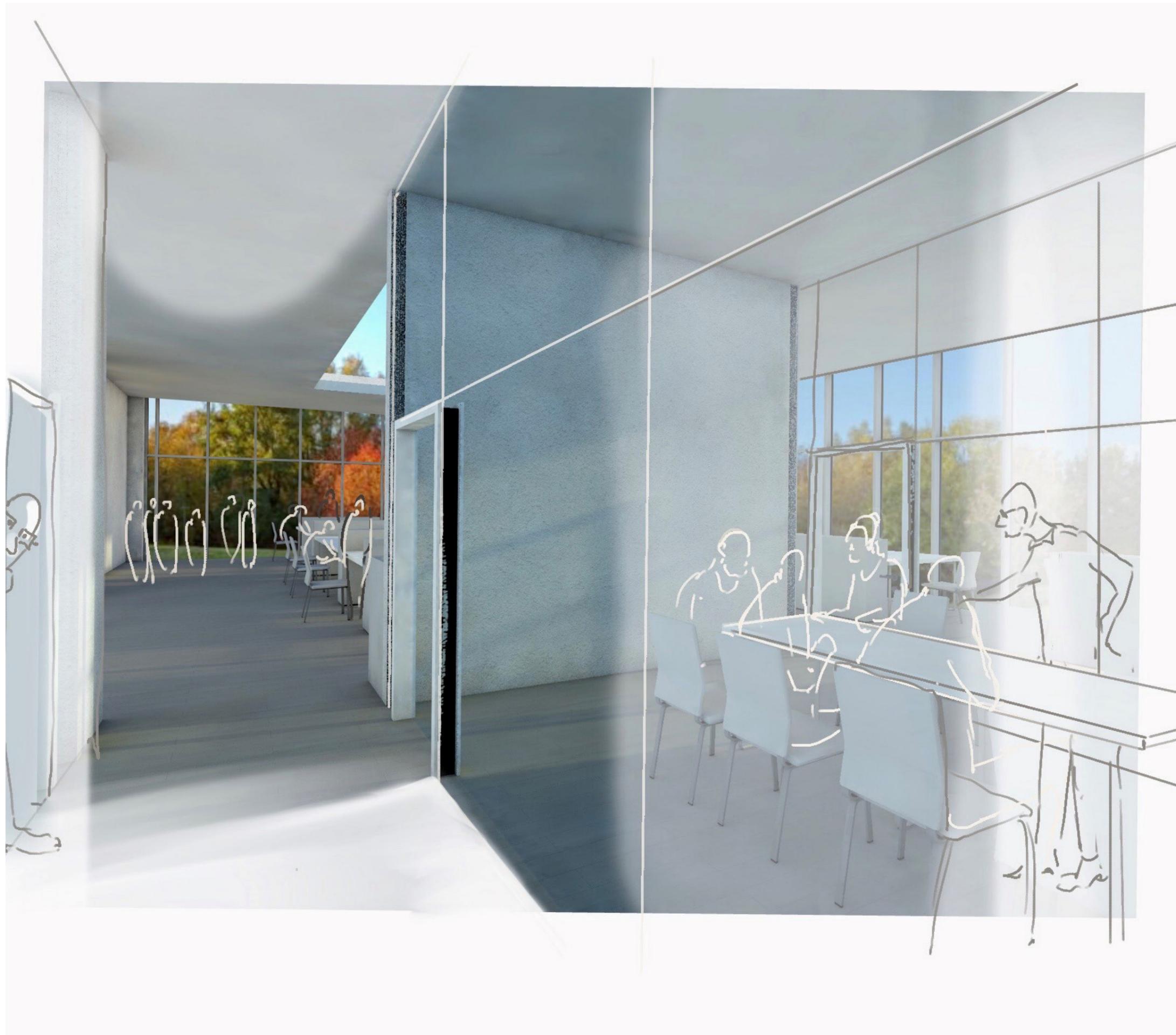
Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH

ARBEITSBEREICH

Einzelarbeitsplätze für
Fokus- und Konzentrationsarbeit.



Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



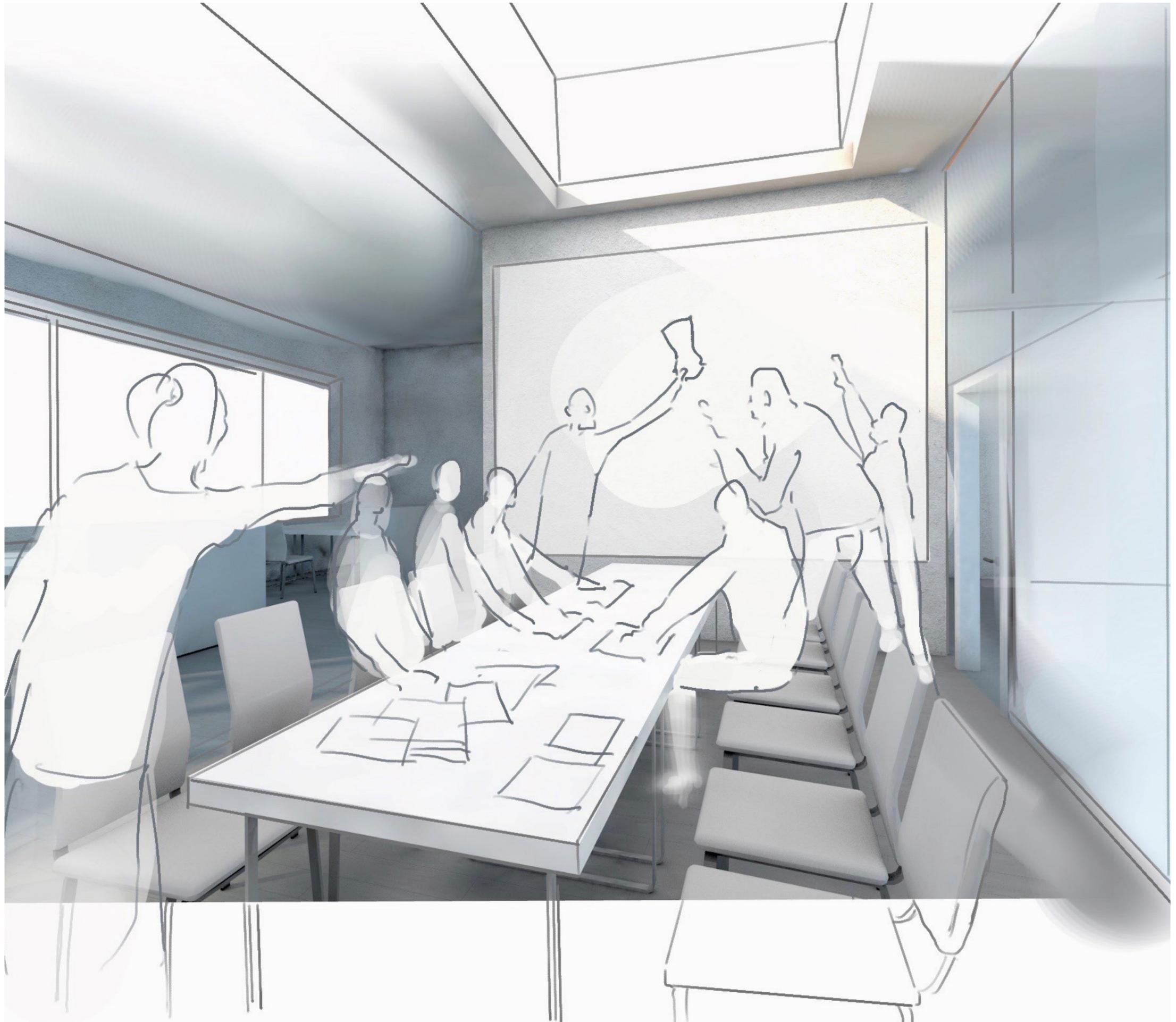
WORKSHOPBEREICH/ PROJEKTARBEITS- PLÄTZE

Durch Glaswände abgeschlossene Räume, welche jedoch eine gewisse Transparenz und Offenheit vermitteln. Hier können sich Mitarbeiter zum Brainstorming oder auch zur Projektarbeit für einen bestimmten Zeitraum zusammenfinden.

Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH

TEAMARBEITSPLÄTZE

Diese sind in gesonder-
ten Nischen in den Kom-
bibüros untergebracht
und bieten Platz für ein
gesamtes Team. Das kann
hier für Teambesprechun-
gen und Diskussionen
zusammenkommen.



Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



SCHULUNGSBEREICH

Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH

Exkurs: Bauen im Bestand vs. Neubau

Bestandsimmobilie

Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



Lieber eine bestehende Immobilie den eigenen Anforderungen entsprechend umbauen oder doch ohne Einschränkungen auf der „grünen Wiese“ bauen?

Es sind zwei grundlegend unterschiedliche Planungsansätze, ob in einem Bestandsgebäude oder auf einer frei verfügbaren Fläche neu gebaut werden soll. Beide Möglichkeiten haben sowohl Herausforderungen als auch Vorteile, so dass nicht von vornherein gesagt werden kann, welche Variante die Bessere ist.

Vor allem ist es eine individuelle und projektspezifische Entscheidung, ob die Revitalisierung einer Bestandsimmobilie oder ein Neubau zielführender ist.

Neubau

Bildquelle:
Sporbert Architekten GmbH



Kriterium	Neubau	Bestandsgebäude
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Ist im Grunde nicht nachhaltig Baustoffe haben unterschiedliche Wertungen in der Nachhaltigkeit (hinsichtlich Produktionsstätte & Aufwendungen in der Herstellung) 	<ul style="list-style-type: none"> Sehr nachhaltig, bestehende Immobilien weiter zu nutzen und zu revitalisieren Sozial nachhaltig: Wiedererweckung alter Brachflächen mit alten Gebäuden
Identifikation	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Möglichkeiten der Gestaltung – Gefahr: Orientierungsverlust 	<ul style="list-style-type: none"> großes Potenzial als optisches Alleinstellungsmerkmal (oftmals auch in modernen Industriegebieten) Besitzen eine Seele und Charme, der den Ort und somit auch die zukünftige Nutzung prägt
Entwurfskonzepte und Gebäudestrukturen /architektonischer Entwurf	<ul style="list-style-type: none"> Freie Entstehung von Formen nach Funktionalitäten, abhängig von Grundstücksbeschaffenheit, Lage, Topografie, etc. Umfang von Voruntersuchungen ist geringer als bei einer Bestandsimmobilie 	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung vorhandener Strukturen – die Nutzung muss sich in die vorhandenen Strukturen „Quetschen“ oder der Bestand erlaubt genügend Spielraum, um neue innere Strukturen anzulegen ohne die Außenwirkung zu beeinflussen Konstruktive Beschaffenheit muss berücksichtigt werden (z.B. Wie viel Deckenlast ist möglich? Welche Bauteile können, müssen erhalten werden?) Tiefgreifende Voruntersuchungen notwendig
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> Kann durch viele Aspekte beeinflusst werden (Gebäude soll größer oder kleiner werden, Änderungen beim Material, ...) Einige wenige Faktoren, die tiefgreifende finanzielle Folgen haben können, sind z.B. schlechter Baugrund oder eine starke Topografie 	<ul style="list-style-type: none"> Ein gut erhaltene Bestandsimmobilie kann kostengünstiger sein als ein Neubau – es kommt aber immer auf den Einzelfall an Sind die strukturellen Parameter des Gebäudes der Bestandsimmobilie für den Nutzer brauchbar und ist die Gebäudesubstanz nicht sanierungsbedürftig, können die Investitionskosten geringer sein als bei einem Neubau

Quelle Tabelle:
Eigenerstellung durch
Architekturbüro Sporbert &
N+P Informationssysteme
GmbH

Zusammenfassung Rubrik Architektur

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es zahlreiche Einflussfaktoren dafür gibt, einen Büroarbeitsplatz architektonisch gelungen zu realisieren.

Unter Berücksichtigung der nicht beeinflussbaren Faktoren, der örtlichen Gegebenheiten sowie geographische, sozialpolitische und normativen Kriterien im Zusammenspiel mit Ansprüchen an Gestaltung und konstruktiver Wirtschaftlichkeit, kann ein Büro mit Wohlfühlfaktor entstehen.

Aber die Architektur allein ist nicht der ausschlaggebende Faktor für die Atmosphäre eines Unternehmens.

Die heutige Generation der Berufstarter legen den Fokus der Unternehmensauswahl nicht mehr „nur“ auf das potenzielle Gehalt oder die Aussicht auf die betriebliche Altersvorsorge sowie die Prestige des Baukörpers. Die Anzahl der Urlaubstage, die Fahrtzeit zum Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (sowohl bei Männern als auch Frauen) spielen eine entscheidende Rolle beim Kampf um Fachkräfte und Nachwuchsarbeiter. Wenn die Gestaltung des Arbeitsplatzes dann architektonisch vortrefflich ist, ist

das eine zusätzlicher Bonus, aber nicht das ausschlaggebende Kriterium zur Berufswahl der Bewerber.

Denn New Work beginnt im Kopf.

Diese zeitgenössische Arbeitsphilosophie kann durch den realen Raum nur unterstützt werden. Ein ästhetischer Bürobau kann keinesfalls alleiniges Werkzeug sein um die Unternehmensstruktur auf eine New Work Arbeitsweise zu trimmen. Die Planung eines potenziellen Neubaus kann höchstens Denkanstöße an Unternehmen herantragen.

Wer soll wie und wann arbeiten?

Was erwartet das Unternehmen von sich selbst?

Welche Anforderungen und Bedürfnisse haben Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der eigentlich unternehmensspezifische Arbeitsprozess?

Diese Fragestellungen können im Entwurfsprozess dazu anregen, dass Unternehmen über sich selbst nachdenken und den Weg der New Work Arbeitsstrategie einschlagen wollen. Dieses Umdenken kann aber auch losgelöst von architekto-

nischen Aufgaben von statten gehen.

New Work ist Kreativität, Loyalität und Attraktivität. Es soll eine Ergebnis- und Leistungsbereitschaft unter Wohlfühlumgebung entstehen. Die architektonische Umsetzung ist nur ein kleiner Teil von New Work.

ZUSAMMENFASSUNG



ZUSAMMENFASSUNG

Diese Konzeptstudie kann mit ihren Erkenntnissen als Leitfaden oder „Blaupause“ für die Umsetzung von New Work - Arbeitsweisen in regionalen mittelständischen Technologieunternehmen der IT-, Software- und Technologiebranche verwendet werden.

Was bedeutet New Work?

Im ersten Schritt der Studie wurden Literaturansätze zum Begriff „New Work“ recherchiert. Auf dieser Diskussionsgrundlage erfolgte die Definition der Bedeutung von New Work für ein mittelständisches IT-Unternehmen.

Welche Erwartungshaltung hat der Arbeitgeber im Hinblick auf New Work - Arbeitsweisen?

Im dritten Schritt erfolgte die Diskussion der Erwartungshaltung der Arbeitgeber im Zusammenhang mit New Work-Arbeitsweisen. Ergebnis: Die Arbeitswelt ist schon seit einiger Zeit im Wandel, die COVID19-Pandemie hat diesen Wandel lediglich beschleunigt. Es wird keine vollständige Rückkehr zu den Arbeitsweisen vor der Pandemie geben. Daher gilt es, Arbeitsweisen neu zu definieren und den Arbeitnehmern den Mehrwert des Bürobesuchs aufzuzeigen. Ziel ist, eine Leistungs- und Ergebnisbereitschaft der Arbeitnehmer unter Wohlfühlatmosphäre zu schaffen.

Was sind die Anforderungen der Arbeitnehmer im Hinblick auf New Work - Arbeitsweisen?

Im vierten Schritt werden die Perspektivanforderungen der Arbeitnehmer analysiert. Es gilt herauszufinden, welche Erwartungen die Mitarbeiter zukünftig an ihren Arbeitsplatz haben. In der Studie wurden auf der Basis von Literaturrecherchen, die Werte der Generationen, welche aktuell auf dem Arbeitsmarkt agieren, verglichen. Daraus ergab sich die Frage: Wie kann ein Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Werten der Arbeitnehmer hinsichtlich zukünftiger Arbeitsweisen gefunden werden? Eine empirische Studie, welche sich im New Work - Kontext auf verschiedene Arbeitnehmergruppen und Generationen bezieht, zeigte jedoch ein etwas überraschendes Ergebnis. Die Generation gehen mit ihren Priorisierungen im Zusammenhang mit New Work gar nicht weit auseinander. In mehreren Aspekten stimmen sie sogar überein.

Was zeichnet den ländlichen Raum als attraktiven Standort aus?

Im zweiten Schritt erfolgte die Analyse des Unternehmensstandortes. Was definiert die Attraktivität des ländlichen Raums?

Aufbauend auf diesen Vorüberlegungen erfolgte die Erstellung eines Gebäudeentwurfs, der die Aspekte New Work und ländlicher Raum vereint und deren Attraktivität in den Vordergrund stellt.

Wie entsteht ein Gebäudeentwurf mit New Work - Arbeitsweisen im Landkreis Zwickau?

- eingehende Analyse des Unternehmensstandortes
- funktionelle Betrachtung des Unternehmens
- Analyse von Aspekten die Konstruktion betreffend
- Anstellen von Gedanken über die Gestaltung

Skizzen und Bilder in 2D bzw. 3D, analog auf dem Papier bzw. digital, veranschaulichen die Ideen und Vorstellungen des Gebäudes und dazugehöriger Räume im New Work - Kontext.

Das Ergebnis ist ein „New Work“ - Gebäude bzw. ein „New Work“ - Campus, welcher das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber verkörpert. Attraktivität als Arbeitgeber heißt auch Attraktivität des Standortes.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

An erster Stelle gilt es, die eigenen Handlungen, welche im New Work - Kontext getätigt werden, zu hinterfragen. Das heißt, diese **Handlungsempfehlungen** richten sich **an die Wirtschaft / den Unternehmer**, welcher sich mit New Work befasst selbst.

Der Unternehmer muss sich selbst die Frage stellen: Gibt es z. B. im Unternehmen alte Strukturen, die aufgebrochen werden sollten?

Unternehmerdenken ist ausdrücklich gewünscht. Seine Aufgaben sollten sein:

- Freiheit zulassen
- Spielregeln (Rahmenbedingungen) festlegen
- Arbeitsaufgaben übertragen / delegieren

Veränderungen beginnen im eigenen Kopf. Somit ist zu empfehlen, dass der Unternehmer:

- als Vorbild voraus geht
- seinen Mitarbeitern einen Vertrauensvorschuss gibt (Was bzw. wie viel Selbstorganisation wird den Mitarbeitern zugetraut?) und den dafür notwendigen Rahmen (die Spielregeln) schafft, in welchem die Mitarbeiter sich bewegen können
- Stolz auf seinen Arbeitsplatz im ländlichen Raum vermittelt
- mit daran arbeitet, regionale Vernetzungen zum Vorteil aller Beteiligten herstellt

- die Vorteile eines Unternehmensstandortes im ländlichen Raum aktiv kommuniziert (z. B. Hier wird man als Unternehmen gesehen, hat Mitspracherecht, usw.)

An zweiter Stelle können folgende **Empfehlungen an die Kommunen** gegeben werden:

- Ausbau des ÖPNV
- Ausbau von länderübergreifenden Rad(Schnell-)wegen (z. B. Meerane - Crimmitschau)
- Förderung der E-Mobilität (Ladestationen für E-Autos, E-Bikes, ...)
- auch weitere Nachhaltigkeitsthemen in den zukünftigen Fokus rücken
- Etablierung von Co-Working Spaces (z. B. in Bürgerzentren kleinerer Kommunen). - Einwohner können diesen Arbeitsplatz nutzen, um effektiv und ohne möglicherweise langen Fahrtweg ins Büro, zu arbeiten (Voraussetzung ist ein einwandfrei funktionierendes und schnelles W-LAN in der Kommune). Ein Vorteil: auch dies können Orte der zufälligen Begegnung sein. Zusätzlich können, z. B. aufgrund der Ansiedlung eines Bäckers nahe des Co-Working Spaces, positive Synergien entstehen.
- lebenswertes Leben in der Kommune ermöglichen

- regionale Strukturen und Netzwerke fördern (teilweise sind Unternehmen in kleineren Kommunen aufeinander angewiesen)
- Förderpakete prüfen / nutzen / ausbauen
- hohe Priorität hat ein zügiger Breitbandausbau, um eine schnelle Internetverbindung mit modernen, zukunftsfähigen Standards zu erhalten

An dritter und letzter Stelle eine **Empfehlung an die Politik**: einen guten und vernünftigen Förderrahmen schaffen.

QUELLENVERZEICHNIS



QUELLENVERZEICHNIS

LITERATUR

- Bergmann, F.: Neue Arbeit –Neue Kultur (6. Aufl.). Freiburg: Arbor (2017)
- Jobst-Jürgens,V.: New Work. Wiesbaden: Springer Gabler (2020)
- Lars Porsche, Annett Steinführer, Martin Sondermann, Arbeitsbericht der ARL 28: Kleinstadtforschung in Deutschland – Stand, Perspektiven und Empfehlungen, Hannover (2019)
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Neuland21: Urbane Dörfer – Wie digitales Arbeiten Städter aufs Land bringen kann, Berlin (2019)
- Studitemps GmbH, Maastricht University: Studentische Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands zwischen Schule, Studium und Beruf (Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030), Köln/Maastricht (2019)
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR): Potenziale von Kleinstädten in peripheren Lagen, Bonn (2018)
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR): Kleinstädte in Deutschland, Bonn (2021)
- Dr. Frank Feuerbach, Jörg Kosinski, Alexandra Schmidt: Studie zum Thema „Was macht den ländlichen Raum für junge Fachkräfte attraktiv?“ (Literaturanalyse für das Programm Perspektive Land), Berlin (2019)
- DIHK: Zeit für den digitalen Aufbruch (Die IHK-Umfrage zur Digitalisierung), Berlin (2021)
- Deloitte: Remote Work – Chancen und Risiken
- Deloitte University EMEA CVBA: Voice of the workforce in Europe (The Deloitte European Workforce Survey), Diegem (Belgien) (2018)
- Anabel Ternès, Clarissa-Diana Wilke: Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership, Springer Gabler Wiesbaden (2018)
- Sebastian Wörwag, Alexandra Cloots: Arbeitskulturen im Wandel – Der Mensch in der New Work Culture, Springer Gabler Wiesbaden, (2020)
- Dorothee Brommer, Sabine Hockling, Annika Leopold: Faszination New Work: 50 Impulse für die neue Arbeitswelt, Springer Gabler Wiesbaden (2019)
- Kerstin Sarah von Appen: New Work unplugged – Die Arbeitswelt von Morgen heute gestalten, Verlag Franz Vahlen München (2021)
- Marc Helmold: New Work, Transformational and Virtual Leadership (Lessons from COVID-19 and other crises), Springer Nature Switzerland (2021)
- Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL) - Vielfalt leben –Zukunft sichern, Strategie der Sächsischen Staatsregierung für den ländlichen Raum (2018)

ZITATE

- Seite 12: N+P Informationssysteme GmbH
- Seite 17: Sebastian Wörwag, Alexandra Cloots: Arbeitskulturen im Wandel – Der Mensch in der New Work Culture, Springer Gabler Wiesbaden, (2020)
- Seite 41: <https://www.posttel-ffm.de/Geschichte.pdf>
- Seite 48: <https://beruhmte-zitate.de/autoren/walter-gropius/>
- Seite 53: N+P Informationssysteme GmbH

QUELLENVERZEICHNIS

INTERNET

https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=2A_SJdH2lw8 (FraunhoferIAO + Office 21, Zukunft der Arbeit)
<https://blog.iao.fraunhofer.de/arbeitswelten-40-wie-wir-morgen-arbeiten-und-leben/>
<https://kommunal.de/laendlicher-raum-bedeutung>
<https://www.landkreis-zwickau.de/geschichte>
<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/laendliche-raeume-343/312687/was-sind-eigentlich-laendliche-raeume/>
<https://unternehmer.de/management-people-skills/273111-standort-finden-unternehmer>
https://www.silicon-saxony.de/leistungen/fachkraefte/informationen-fuer-unternehmen/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=Vereinsticker+%7C+Silicon+Saxony+-+Dezember+2021 (Umfrage von Silicon Saxony & TU Chemnitz zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Diversität – Ergebnisse)
[https://www2.deloitte.com/de/de/pages/tax/articles/remote-work-arbeitgeber.html?id=de:2ps:3gl:4resilience\(resilienthub,_resilient_organization\):GC1000014:6abt:20211001:gcp100039_de_3](https://www2.deloitte.com/de/de/pages/tax/articles/remote-work-arbeitgeber.html?id=de:2ps:3gl:4resilience(resilienthub,_resilient_organization):GC1000014:6abt:20211001:gcp100039_de_3)
<https://blog.iao.fraunhofer.de/connected-work-innovation-hub-wie-der-balanceakt-zwischen-buero-und-homeoffice-gelingt/>
https://en.wikipedia.org/wiki/Silent_Generation#/media/File:Generation_timeline.svg
SPARTACUS Facility Management® als Basis für die Digitalisierung im Facility Management
<https://www.sporbert-architekten.de/index.php/projekte/arbeiten/103-buero>

BILDER, GRAFIKEN, SCHEMATA, TABELLEN

Sporbert Architekten GmbH
N+P Informationssysteme GmbH
<https://aconsea.com/buerokonzepte-im-vergleich>
[pinterest.de](https://www.pinterest.de)
<http://www.stern.de>
Tools puth-wz.de
Scoopnest.com
Bernerzeitung.de
<https://www.istockphoto.com>
<https://www.meerane.de/tourismus.html>
<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/siedlungsstrukturelle-kreistypen/kreistypen.html>
https://en.wikipedia.org/wiki/Silent_Generation#/media/File:Generation_timeline.svg
<https://www.hitschies.de/pages/karriere>
SPARTACUS Facility Management® als Basis für die Digitalisierung im Facility Management
<https://www.sporbert-architekten.de/index.php/projekte/arbeiten/103-buero>
Studitemps GmbH, Maastricht University: Studentische Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands zwischen Schule, Studium und Beruf (Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“)

