



DR. KRAUS & PARTNER

# UMZIEHEN IM KOPF – STATT NUR MIT DEM SCHREIBTISCH

---

# DEN UMZUG NUTZEN: ALTE MUSTER AUFBRECHEN, NEUES SCHAFFEN



Gute Arbeit braucht gute Räume. Flexibel, agil, kreativ und vernetzt arbeitet es sich selten im Einzelbüro. **Trotzdem haben Großräume ein schlechtes Image: zu laut, zu unproduktiv, zu wenig Raum für den Einzelnen.**

Wir unterstützen Sie dabei, dass Ihr Umzug nicht nur missgelauntes Kistenpacken bedeutet, sondern eine echte Veränderung Ihrer Organisation. **Sie können in Ihren neuen Räumen als „neue“ Organisation ankommen – agiler, flexibler, motivierter. Nutzen Sie diese Chance!**

Wer will, dass Großräume für Mitarbeiter Orte der kreativen und produktiven Zusammenarbeit sind, sollte vor allem eins: **Wissen, was die Mitarbeiter tatsächlich brauchen.** Das können Whiteboards an allen Wänden, Lounges für den Scrum-Sprint oder bunte Sofas und ein Kicker sein – müssen es aber nicht.

Und selbst wenn viele räumliche Rahmenbedingungen bereits feststehen, können Sie den Umzug nutzen, um Arbeitsweisen und Prozesse zu hinterfragen, **alte Muster aufzubrechen und Neues zu etablieren. Umzüge bringen Menschen in Bewegung – auch im Kopf.**

# PROZESSE UND KULTUR GESTALTEN, WIDERSTAND BEGEGNEN



## WIE UNTERSTÜTZEN WIR SIE DABEI?

- Wir analysieren mit den Betroffenen, wie bisher gearbeitet wird – und hinterfragen, was daran erfolgreich ist und was nicht. Dazu gehören **neben den Arbeitsprozessen auch die Unternehmenskultur**, neben den geschriebenen auch die ungeschriebenen Regeln.
- Wir entwickeln gemeinsam wie in den neuen Räumen gearbeitet werden sollen – **je nach Gestaltungsfreiheit von Office-Regeln, über Arbeitsabläufe bis zum Raumdesign.**

Beide Interventionen können auch eingesetzt werden, wenn die neuen Räume bereits bestehen, das Design also nicht oder kaum noch beeinflusst werden kann.

- Sind die neuen Räume noch in der Entstehung, nutzen wir die Chance, **Widerstand früh zu begegnen**: Vertreter der betroffenen Teams besuchen als „Paten“ die Baustelle, berichten ihren Kollegen von Zwischenständen und geben kritische Rückmeldungen. **Schon während der Bauzeit werden die neuen Räume zur zukünftigen Realität – die mitgestaltet werden kann.**



## EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS



### AUFGABE UND ZIEL:

Ein mittelständisches Unternehmen errichtet ein Technologiecenter, in das unterschiedliche Abteilungen einziehen werden.

Für die Mitarbeiter soll sich allerdings mehr ändern als der reine Arbeitsplatz: mit der Zusammenführung verschiedener Abteilungen und Teams soll sich auch die Arbeitsweise verändern – vernetzter, schneller, flexibler wird die Aufgabenverteilung in Zukunft sein. Im neuen Gebäude soll ein neuer Geist herrschen, der die Innovationskraft des Unternehmens stärkt.

# CHANGE-UNTERSTÜTZUNG MIT DREI FRAGESTELLUNGEN

---



## VORGEHEN:

Mit drei wesentlichen Interventionen begleitete Dr. Kraus und Partner den Prozess:

- Betrachtung der derzeitigen und der für die Zukunft erwünschten Unternehmenskultur und -werte  
→ Wer sind wir und wer wollen wir sein?
- Analyse der internen und externen Treiber der Veränderung  
→ Warum müssen wir uns eigentlich verändern?
- Genaue Erfassung der typischen Arbeitsstile und Ableitung sinnvoller Nutzungsprofile der neuen Räume  
→ Wie können wir besser arbeiten?

In den ersten beiden Maßnahmen stellten sich sowohl die Geschäftsführung als auch die betroffenen Mitarbeiter den Fragen – und glichen ihre Antworten miteinander ab. In der dritten Intervention waren vor allem die Mitarbeiter in die Analyse eingebunden.

## ERGEBNISSE:

Aus den Analysen ergaben sich für die Gestaltung der neuen Arbeitswelt:

- Raumplanungen anhand der tatsächlichen Arbeiten der Mitarbeiter (z. B. zum Großteil fokussiert allein, in kleinen oder größeren Gruppen, mit hohem oder geringem Anteil crossfunktionaler Kommunikation)
- Entscheidungen über geteilte und individuell zugeordnete Arbeitsplätze und deren jeweilige Ausstattung
- Design der Gemeinschaftsräume wie Lounges und Teeküchen
- Festlegung neuer Arbeitsprozesse (z. B. kürzere Kommunikationswege, agile Methoden zur Zusammenarbeit auch über Teamgrenzen hinweg)

- Grundsätzliche Regeln für die gemeinsame Arbeit in den Räumen (z. B. zur Lautstärke bei Telefonaten, Spielregeln für Mittagspausen)

### **Die Effekte für das Unternehmen gingen aber über die reinen Arbeitsplätze hinaus:**

Durch den gemeinsamen Lernprozess war die Vision einer anderen, erstrebenswerten Unternehmenskultur entstanden. Wer in das Technologiecenter einzog, hatte an diesem Prozess mitgearbeitet, war mitverantwortlich und trug auch die kulturelle Veränderungen mit in die restliche Organisation – unterstützt von einer Change Story auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse. Das Technologiecenter wurde so zum Symbol des Aufbruchs und der neuen Orientierung.

# NEUE ARBEITSWELTEN: DAS MOMENTUM DES UMZUGS NUTZEN





## SIE SIND INTERESSIERT?

---

Katharina Klink und Stefan Bald,  
die Workspace-Experten bei  
Dr. Kraus und Partner, freuen sich,  
mit Ihnen über das Thema neue  
Raumkonzepte zu sprechen!



**Katharina Klink**

Mobil: 0176 7002 3707  
[katharina.klink@krauspartner.de](mailto:katharina.klink@krauspartner.de)



**Stefan Bald**

Mobil: 0177 5983 934  
[stefan.bald@krauspartner.de](mailto:stefan.bald@krauspartner.de)

**Wir freuen uns auf Ihre Fragen, Wünsche und Anregungen!**

Dr. Kraus & Partner  
Die Change-Berater

[info@krauspartner.de](mailto:info@krauspartner.de)  
Telefon 07251 – 98 90 34  
[www.krauspartner.de](http://www.krauspartner.de)

©2016 Dr. Kraus und Partner