

Zukunft in Arbeit

Büroarbeit der Zukunft



if5 Beratungs- und Planungsunternehmen
für Neue Arbeitswelten

Wir arbeiten noch in Parallelwelten

Es wird Zeit die Büro
arbeit Schritt für Sch
ritt zu überarbeiten,

...

weil Lebenssituationen vermehrt den Arbeitsalltag ändern werden



Design: Rosan Bosch, Bilder: Kim Wendt



„Auf die Frage, wo die Babys
herkommen, antworte ich mit
Bienchen und Blümchen und
flexiblen Arbeitszeiten.“

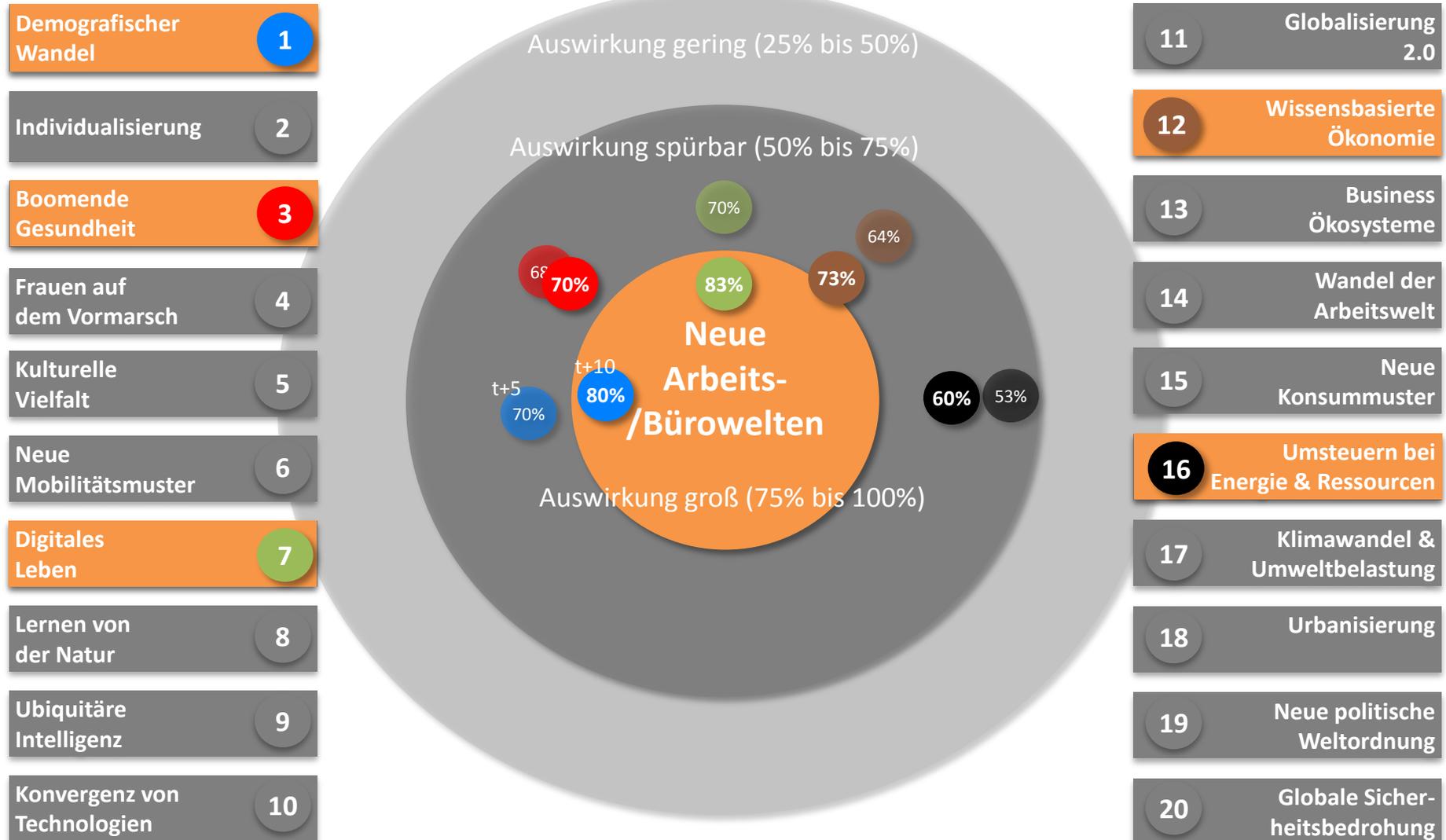
Werde Chef Deines Lebens. Mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen oder Elternzeit.

Wenig verändert das Leben so sehr wie die Entscheidung, Eltern zu werden. Wer den Anschluss im Beruf nicht verlieren und sich sowohl um die Kinder als auch um die eigene Karriere kümmern möchte, braucht die Unterstützung seines Arbeitgebers. Die erfahrenen

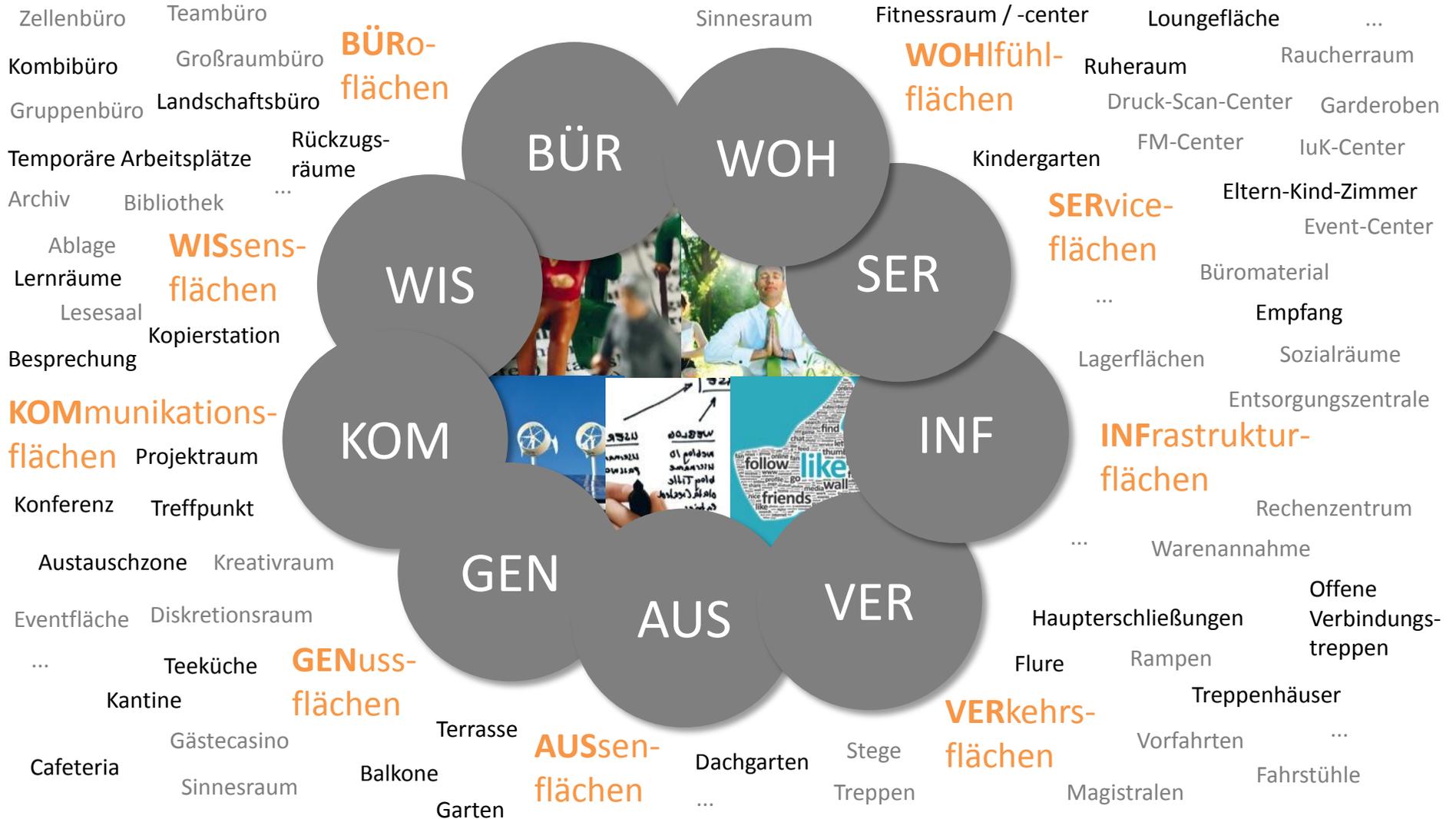




Megatrends bestimmen die Arbeits- und Bürowelt von morgen!

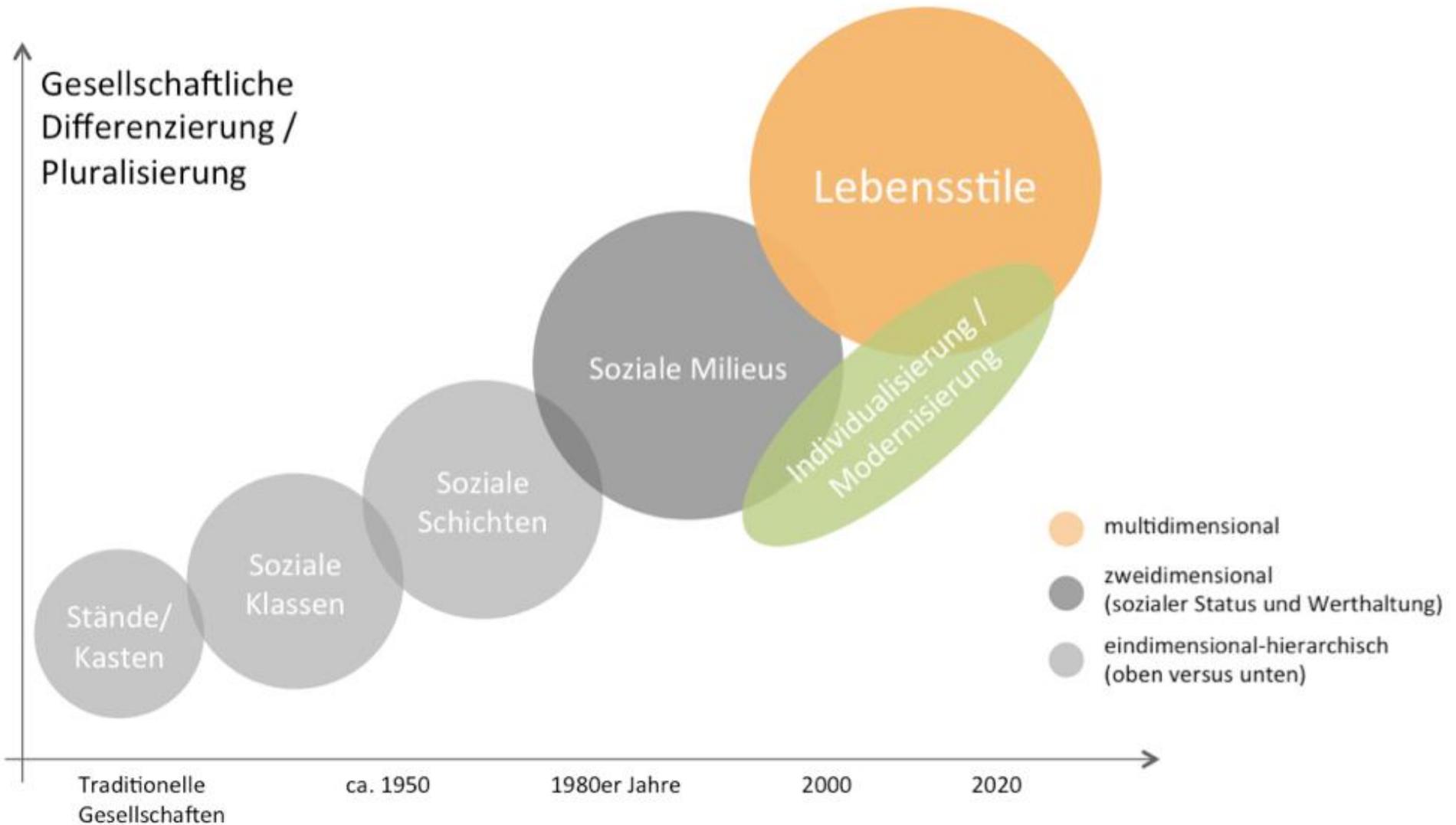


Welche **Flächen** unterstützen Ihre Vision / Strategie?



Demografischer Wandel die Generationenlücke!?

Lebensstile sind Ausdruck der Freiheit des Menschen, so zu leben wie er möchte



Lebensstile für morgen ... wir werden **bunter**



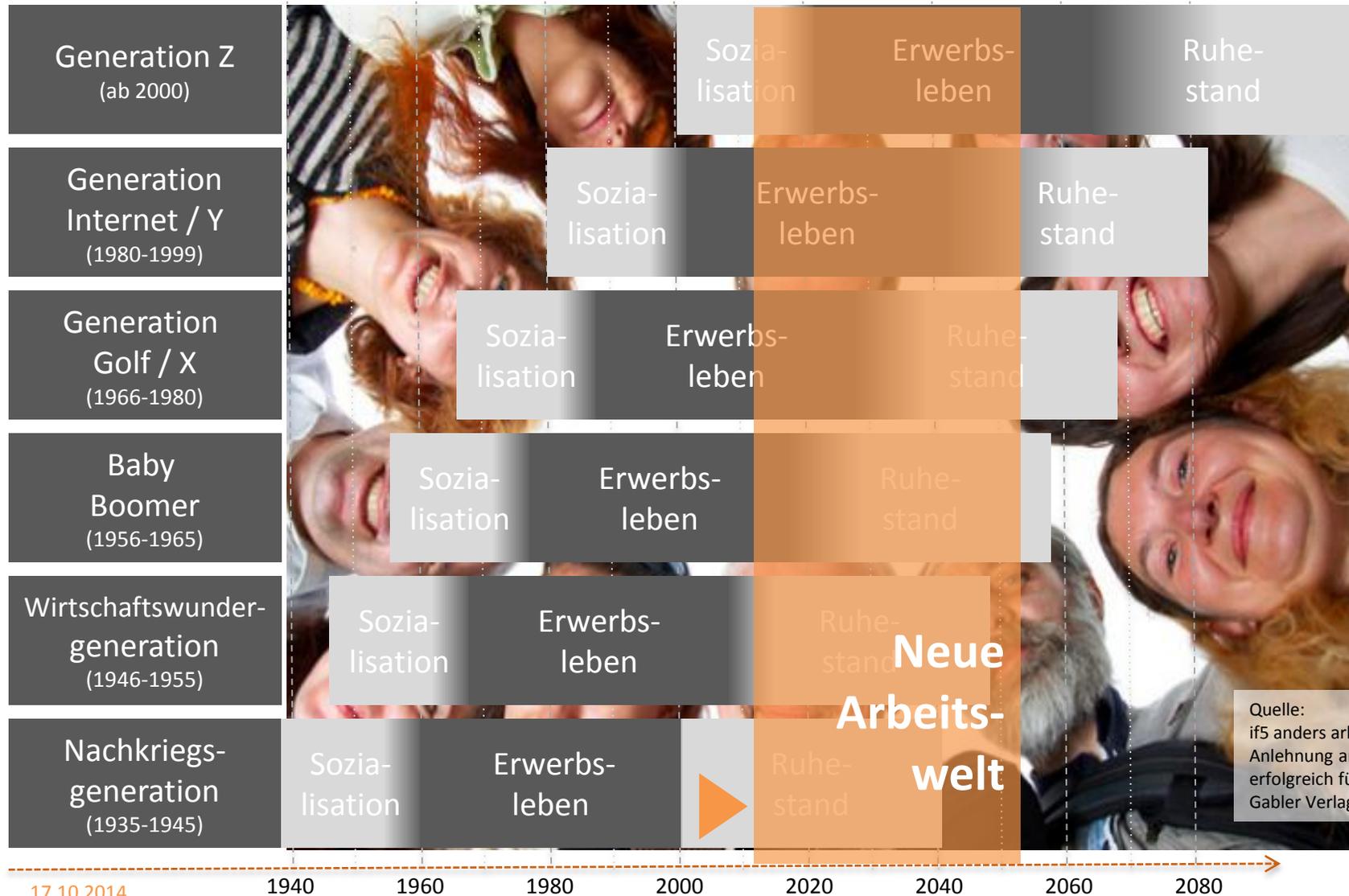
Creativiteens
Ich! Ich! Ich! Mit dem Selfie-Narzissmus des Internets wachsen auch die Möglichkei-

	Gesamtbevölkerung	Creativiteens	Business-Freestyler	Profi-Professionals	Gutbürger	Tiger-Women	Superbaddys	Mainstream-Stars	Sinn-Karrieristen	Silverpreneurs	Forever Youngsters	
Geschlecht	49	50	57	71	39		100	25	31	53	46	männlich
	51	50	43	29	61	100		75	69	47	54	weiblich
Alter	7	51										14-19 Jahre alt
	14	49	74	69	20							20-29 Jahre alt
	14		26	30	44	58	32					30-39 Jahre alt
	19			1	35	42	61	48	30			40-49 Jahre alt
	17						18	46	63	60	28	50-59 Jahre alt
	13							7	6	35	40	60-69 Jahre alt
	17									5	32	70+ Jahre alt
Familienstand	29	99	83	83	28	25	5	9	11	6	4	ledig
	54	1	16	16	68	64	91	71	68	69	70	verheiratet
	9		1	2	4	10	4	16	17	18	12	geschieden
	9					1		3	3	7	14	verwitwet
Kinder	65	3	19	17	73	69	100	83	78	82	86	eigene Kinder
	35	97	81	83	27	31		17	22	18	14	keine Kinder
Berufstätigkeit	12	76	39	26	4	2						in Ausbildung
	55	21	57	68	83	87	100	79	76	100	39	berufstätig
	25				1			7	8		54	Rentner
Nettoeinkommen	8	3	3	5	13	10		14	16		7	nicht berufstätig
	10	38	9	9	9	8		9	8		3	kein eigenes Einkommen
	9	24	14	10	8	7	3	14	11	5	6	bis unter 500 €
	21	21	26	23	19	20	4	29	25	12	23	500-1000 €
	25	12	19	24	18	26	12	26	19	21	27	1000-1500 €
	17	4	17	23	17	20	28	14	17	22	17	1500-2000 €
alle Werte in %	9	1	8	8	15	11	22	6	10	15	9	2000-2500 €
	4		4	2	7	5	13	1	5	9	7	2500-3000 €
	5		2	1	7	3	18	1	5	16	9	3000+ €

Quelle: best for planning 2013, Berechnung: Zukunftsinstitut

Infografik: Kerstin Pogorzelska

Generationen – für wen planen Sie Neue Arbeitswelten?



Die Lösung für die neuen Generationen!



Onlinebasierte - **anonyme Abfrage** - kwd5

Generationenstudien sind gut, Ihre Mitarbeiter fragen ist besser

Ihre Mitarbeiter sind **unterschiedlich**, wie viele Studien & Fachartikel zeigen

embrance Studie 2014

- „Karriere Kai“
- „Alles Anna“
- „Sucher Simon“
- „Familien Franzi“
- „Helfer Hannes“

Zukunftsinstitut 2012

- Knowledge Worker
- Corporate Highflyer
- Intermediäre
- Kreative Downshifter
- Loyale Störer
- Job Hopper
- Working Middle
- ...

Die kwd5-Methode gibt Antworten



Übergeordnete Fragen zum Thema Büro sowie jeweils **2 Fragen zu den 5 wichtigsten Megatrends**, die die Arbeits- und Bürowelt von heute und morgen verändern werden.

Auswertung der Ergebnisse **nach Alterskohorten**

kwd5-Methode – Thema 1: Demografische Entwicklung

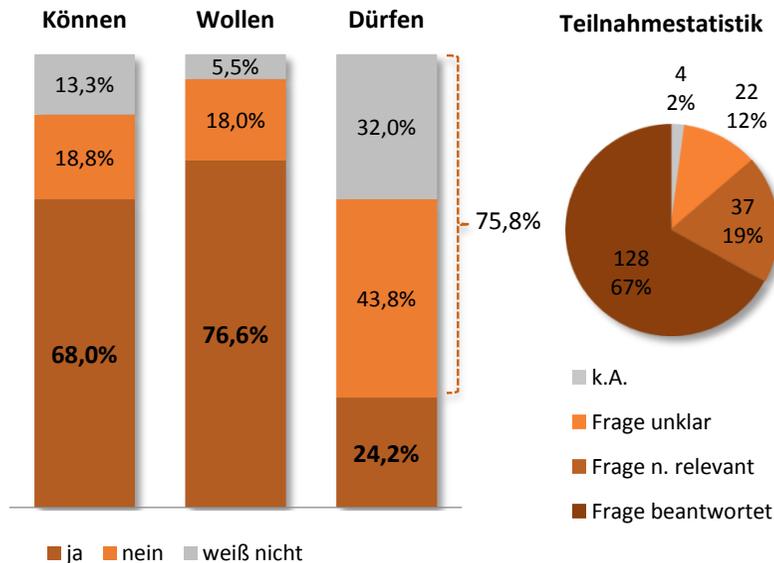
Frage 1: Können/wollen/dürfen Sie lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle nutzen?



Ergebnisse Hauptverwaltung

128 von 191 Mitarbeitern haben die Frage beantwortet (ca. 67%)

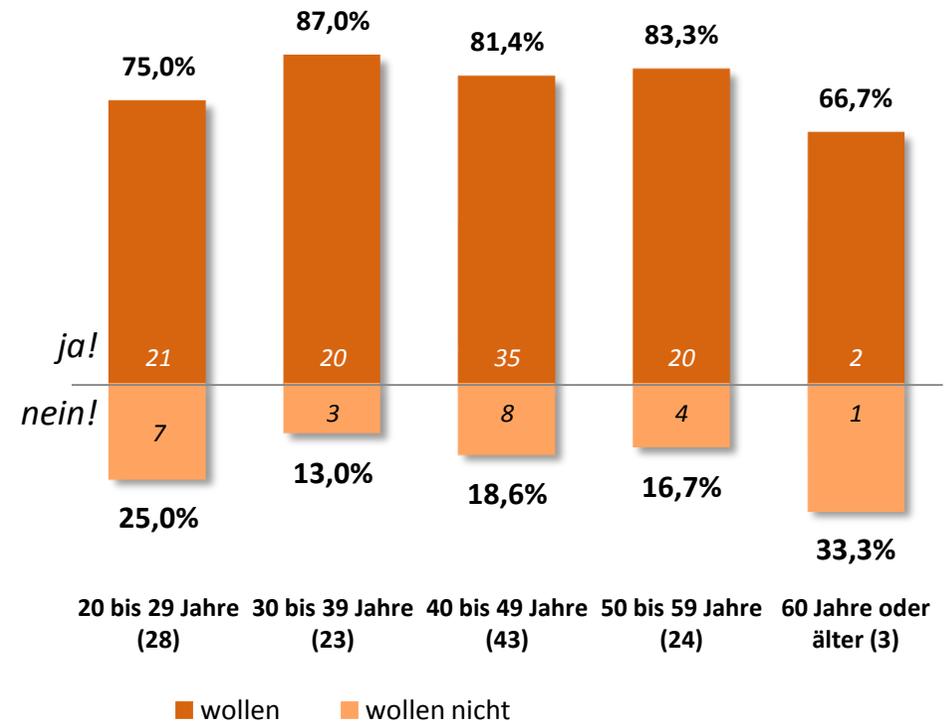
- Über 76% wollen lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle nutzen.
- Über 75% ist dies nicht gestattet, oder es besteht darüber Unklarheit.



Ergebnisse Hauptverwaltung

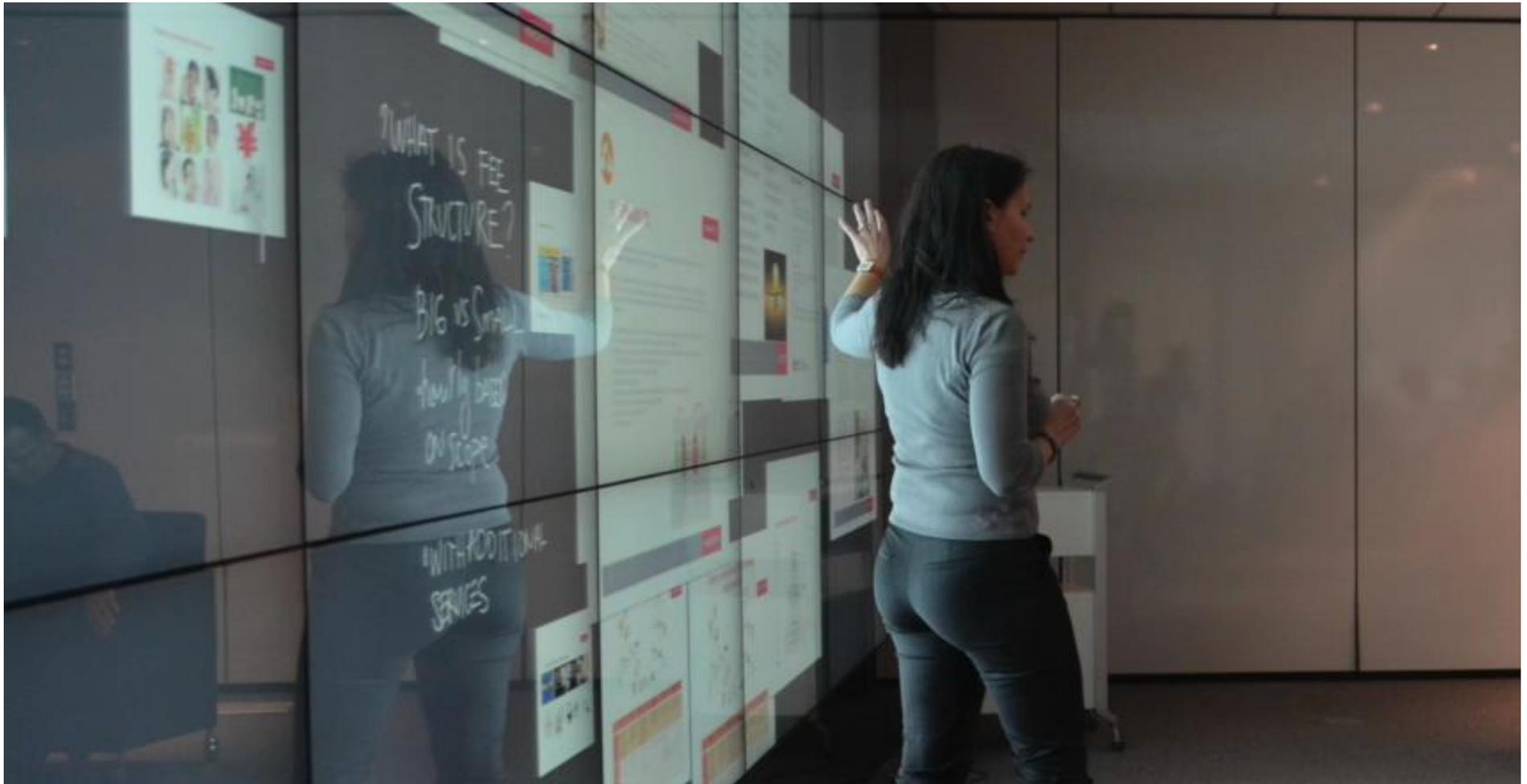
nur „ja“ oder „nein“ - Antworten bei „Wollen“ ohne „weiß nicht“

- Deutliche Zustimmung über alle Altersgruppen hinweg.



Digitales Leben & Wissensbasierte Ökonomie wir brauchen mehr Wände

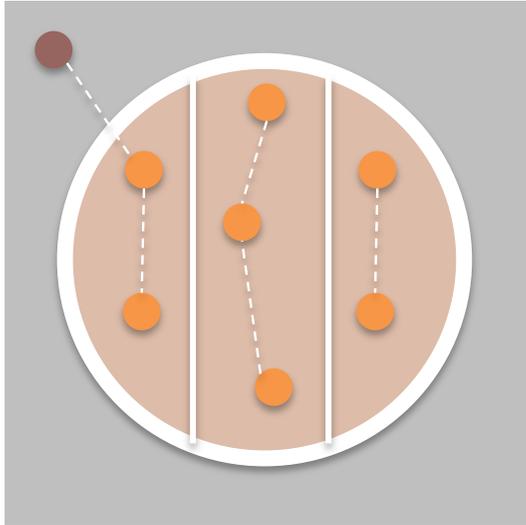
Ein möglicher **Arbeitsalltag bereits heute!** (Quelle: Haworth - BlueScape)



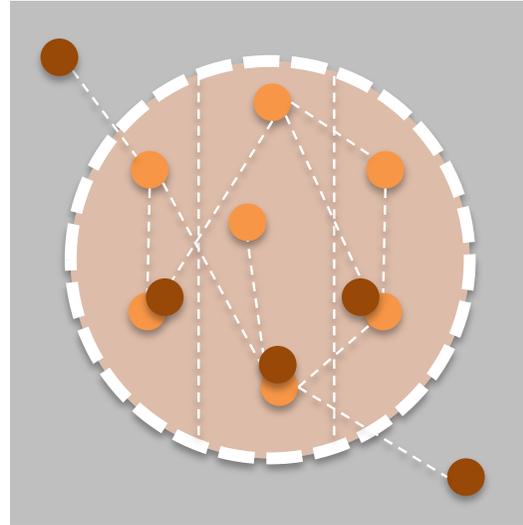
Die Organisation und das optimale Flächenkonzept

Silodenken (Typ 1)

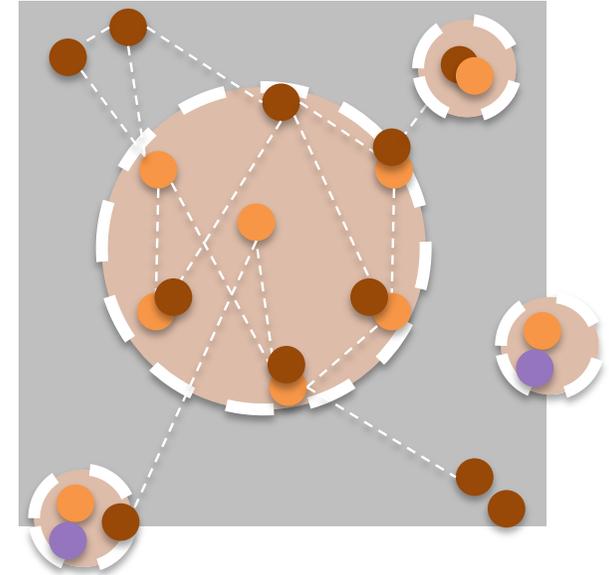
Organisation



Interne / externe Vernetzung (Typ 2)

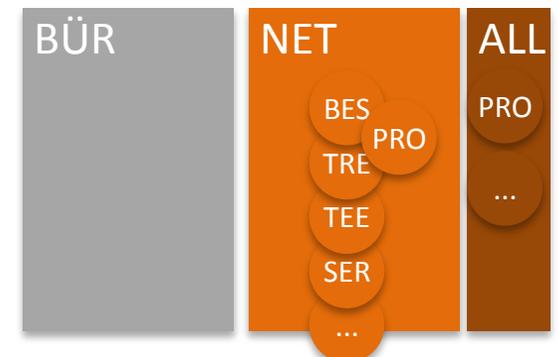
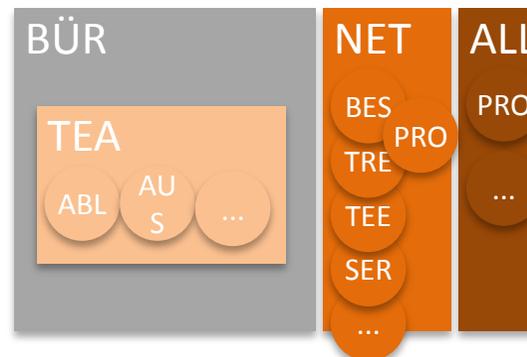
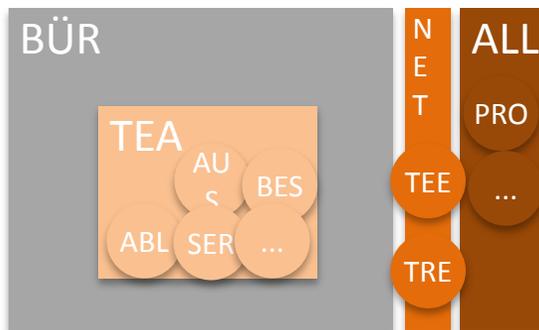


Netzwerkorganisation (Typ 3)



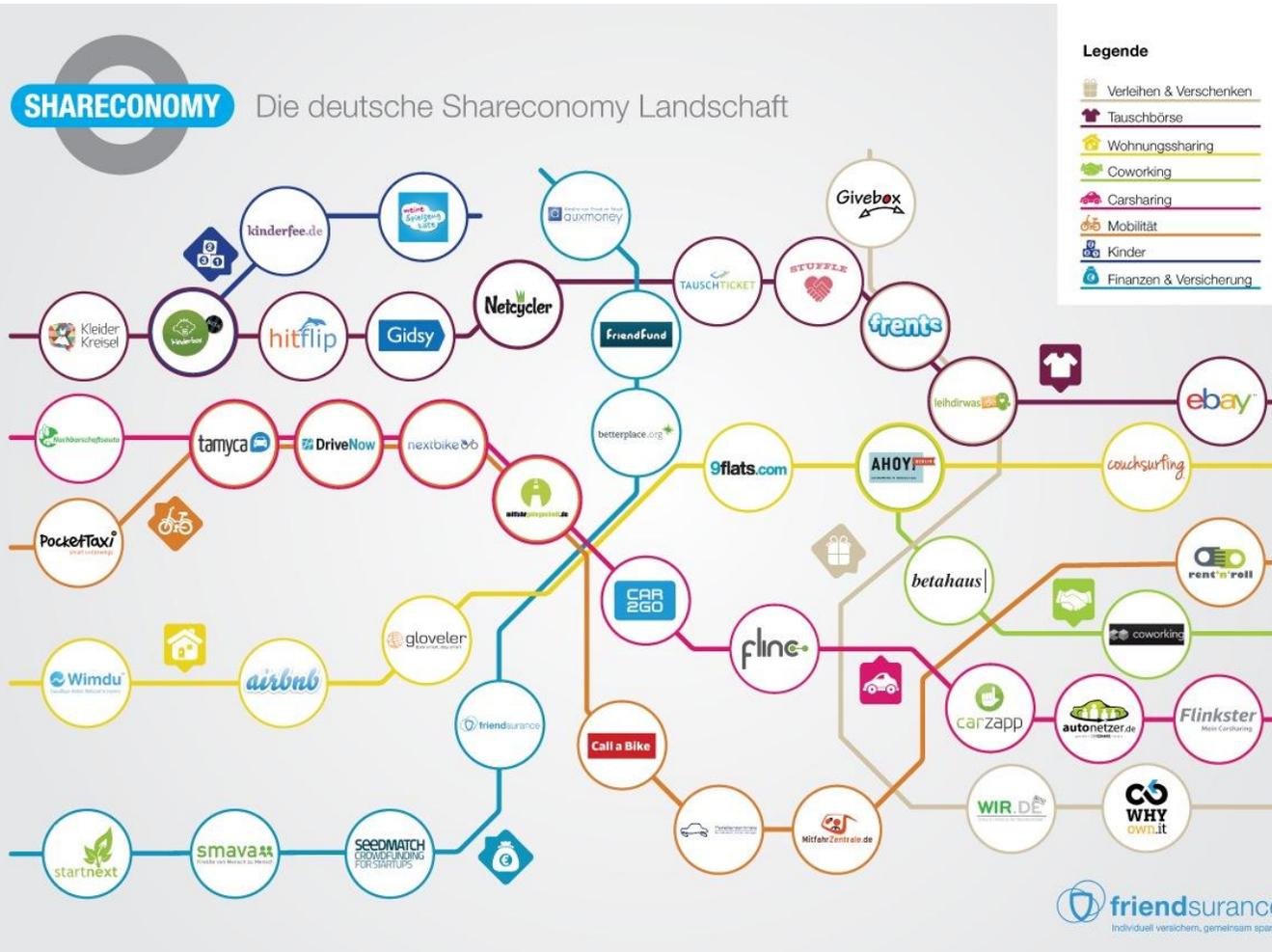
- interne Organisation / Mitarbeiter
(inkl. Azubi, Trainee, Praktikant, Studentische Hilfskraft,...)
- externe Organisation / Kooperationspartner, Berater, Freelancer, ...
- Gebäude
- „Fremde“

Flächenkonzept

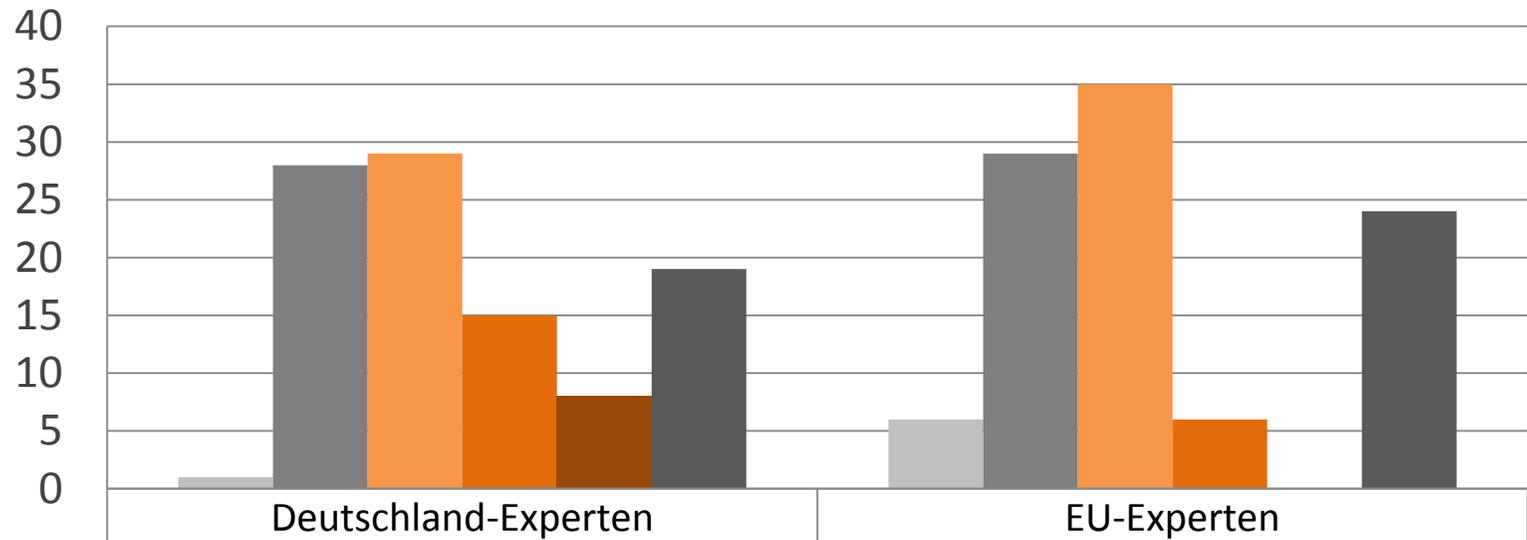


Umsteuern bei Energie und Ressourcen dezentrale Arbeitsorte für mehr Arbeitgeberattraktivität

Nutzen statt besitzen bietet auch für das Büro Chancen



Was glauben Sie wann **mehr als 75% der Büroangestellten** regelmäßig das **Home- oder Mobile-Office** nutzen?



	Deutschland-Experten	EU-Experten
■ 2010 bis 2014	1	6
■ 2015 bis 2019	28	29
■ 2020 bis 2024	29	35
■ 2025 bis 2030	15	6
■ Später als 2030	8	0
■ Wahrscheinlich nie	19	24

Die **Arbeit** hat sich bereits geändert, die **Büroflächenorganisation** eher nicht

3rd-Places sind auf dem Vormarsch

HEUTE: ZENTRAL-HIERARCHISCH



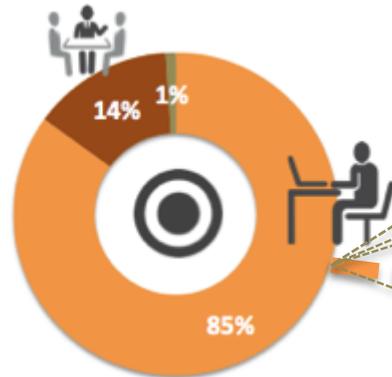
MORGEN: DEZENTRAL-MOBIL-FLUIDE



Arbeitsprofile und Arbeitsorte

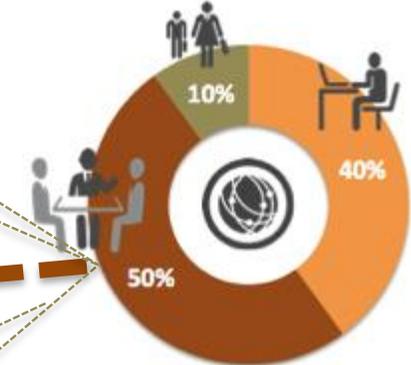
„Schreibtischarbeiter“

eher Arbeitsabwickler



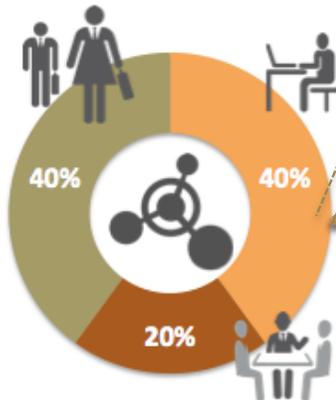
„Büroweltenarbeiter“

eher Arbeits-/Projektentwickler



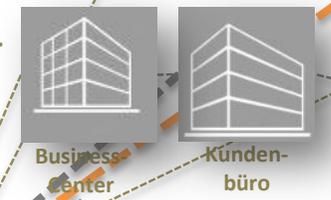
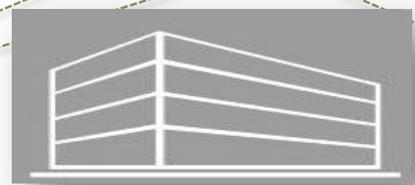
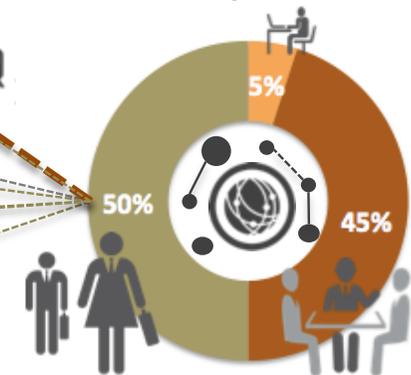
„Kundenfee“

Kundenservice vor Ort, ...



„Arbeitsweltenarbeiter“

eher Arbeits-/Projektentwickler



↓ gewolltes & ungewolltes
Zusammentreffen mit Dritten außerhalb der Organisation

* Idee if5

Was es bereits am Markt gibt – Beispiel Hamburg

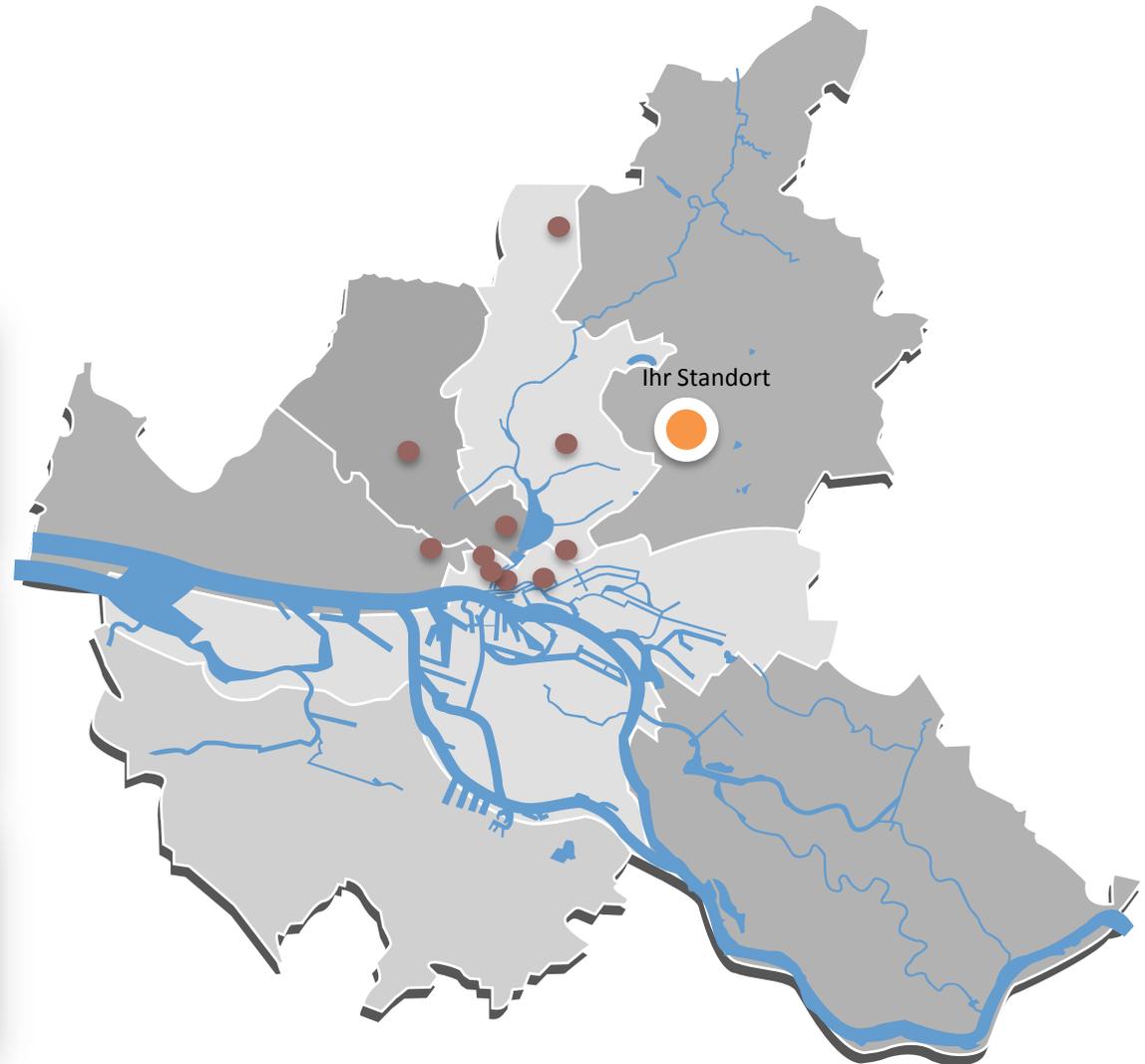
Business-Center – die Alternative zum Büro

Business-Center

Regus & Co.



Auszug



Was es bereits am Markt gibt – Beispiel Hamburg

Coworking Spaces – die Alternative zum Heimarbeitsplatz

Business-Center

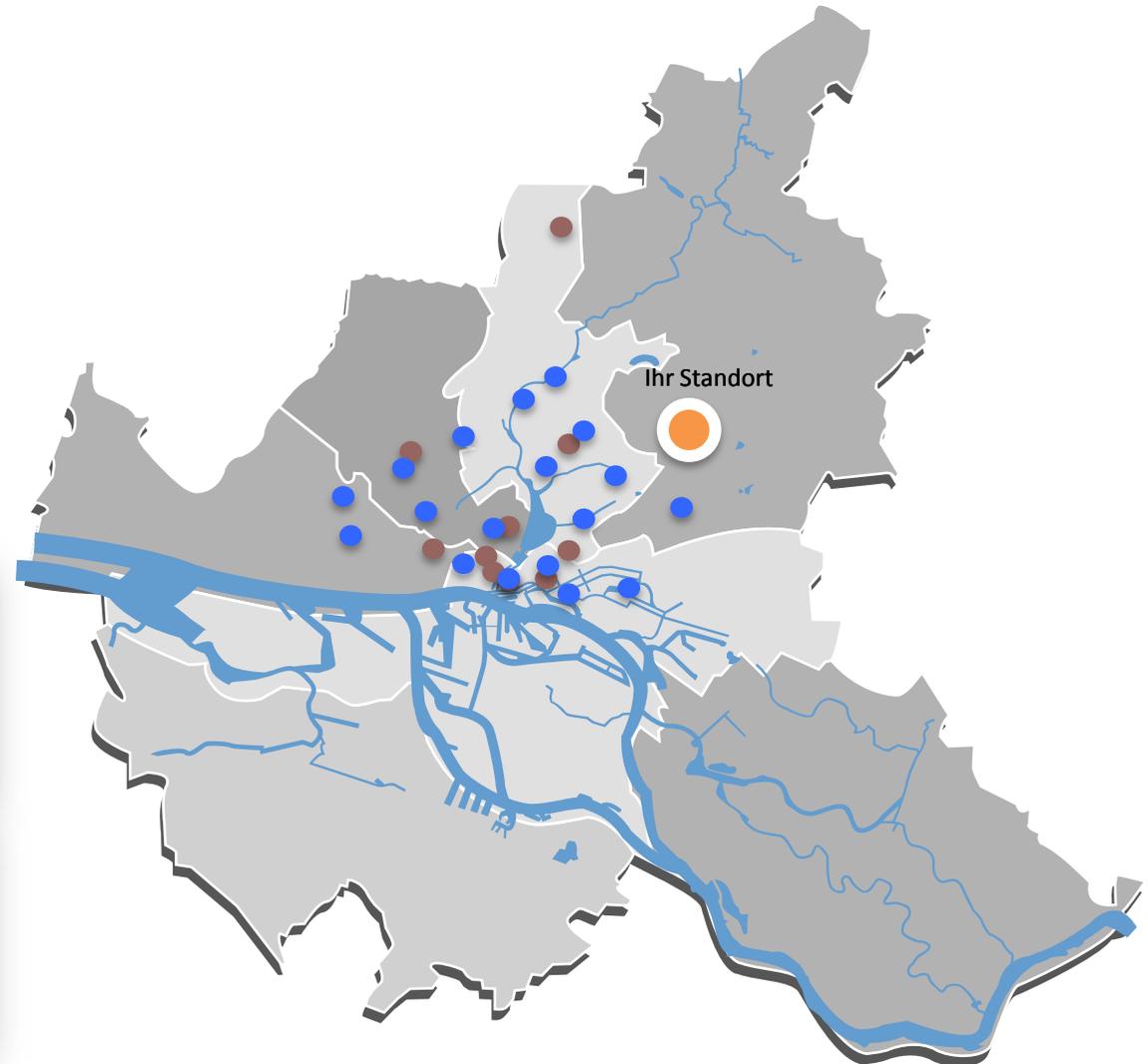
Regus & Co.



Coworking



Betahaus & Co sowie Bürogemeinschaften



Auszug



Was es bereits am Markt gibt – Beispiel Hamburg

Infrastrukturlounges

Business-Center



Regus & Co.

Coworking



Betahaus & Co. sowie Bürogemeinschaften

Infrastrukturlounges



DB, Lufthansa



DB-Lounge



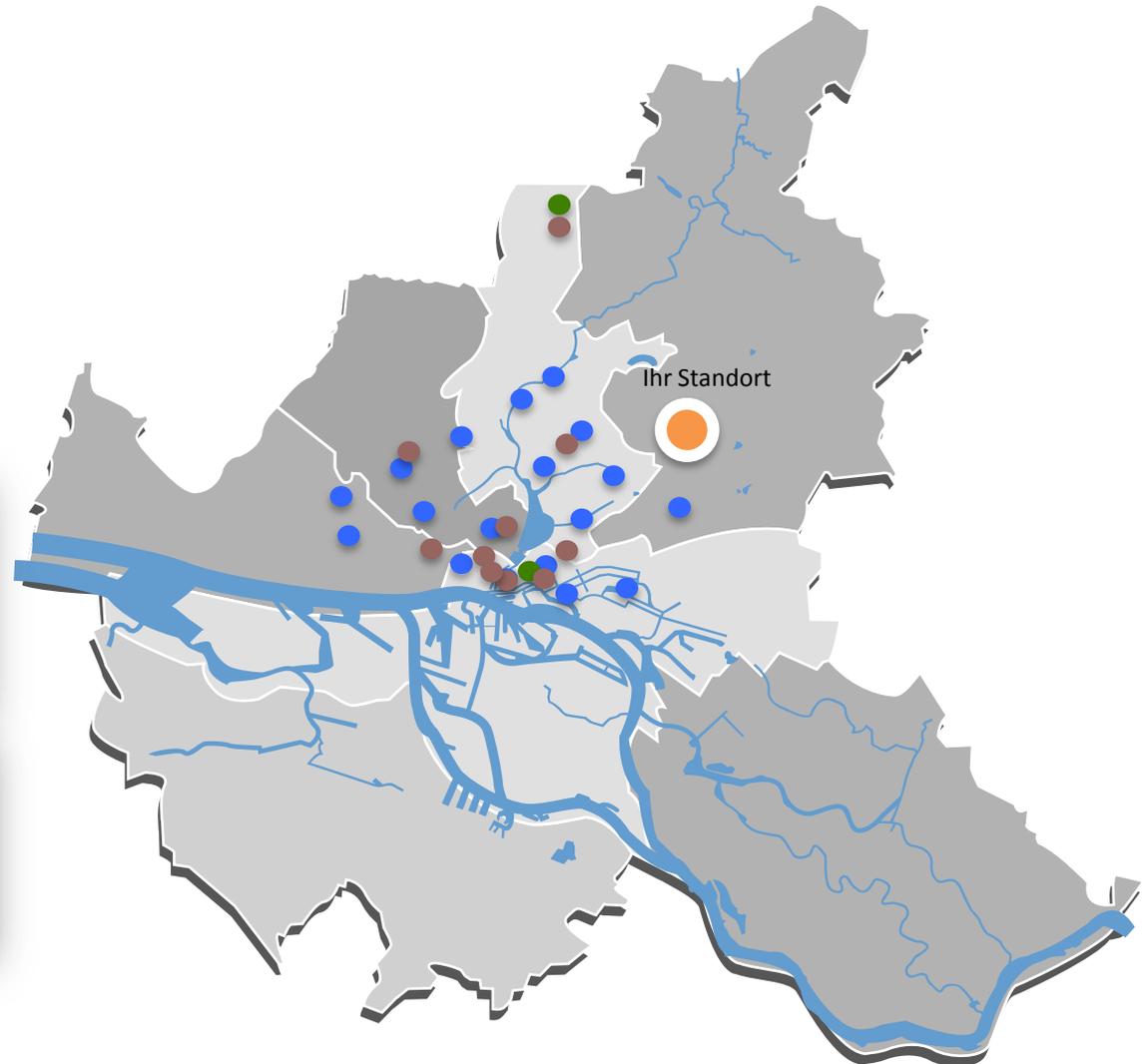
Lufthansa-Lounge



Regus: Bahnhof - Amersfort



Regus - Shellstation



Was es am Markt noch nicht gibt – Beispiel Hamburg

Das Eckbüro, ein Büroangebot für befreundete Unternehmen

Business-Center

Regus & Co.



Coworking

Betahaus & Co. sowie Bürogemeinschaften



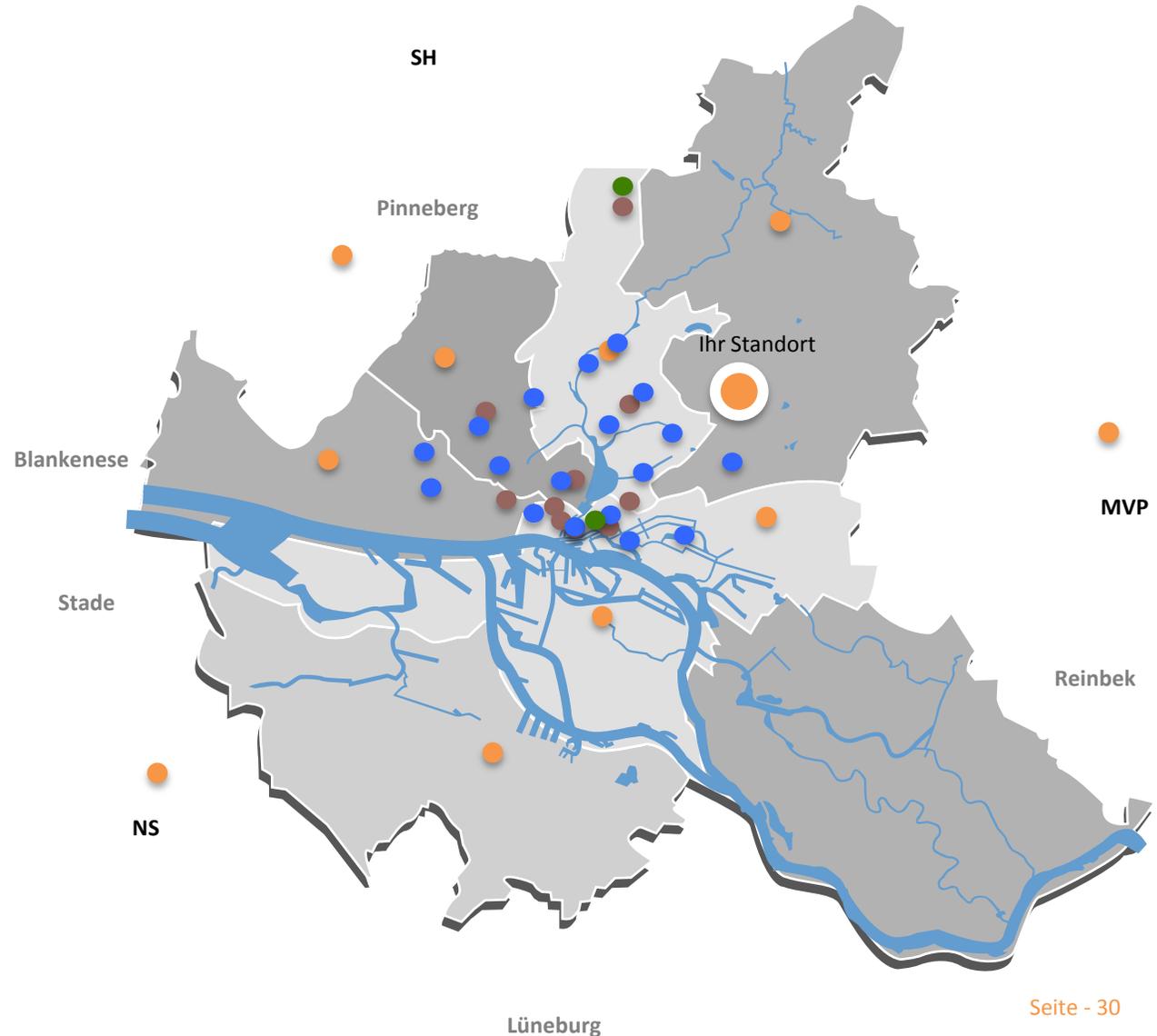
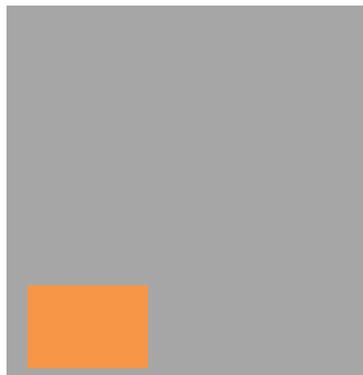
Infrastrukturlounges

DB, Lufthansa



„Eckbüro“

bei einem Unternehmen um die Ecke



Was es am Markt noch nicht gibt – Beispiel Hamburg

Das Dorfbüro, ein Büro für den Bürger

Business-Center

Regus & Co.



Coworking

Betahaus & Co. sowie Bürogemeinschaften



Infrastrukturlounges

DB, Lufthansa



„Eckbüro“

bei einem Unternehmen um die Ecke



„Dorfbüro“

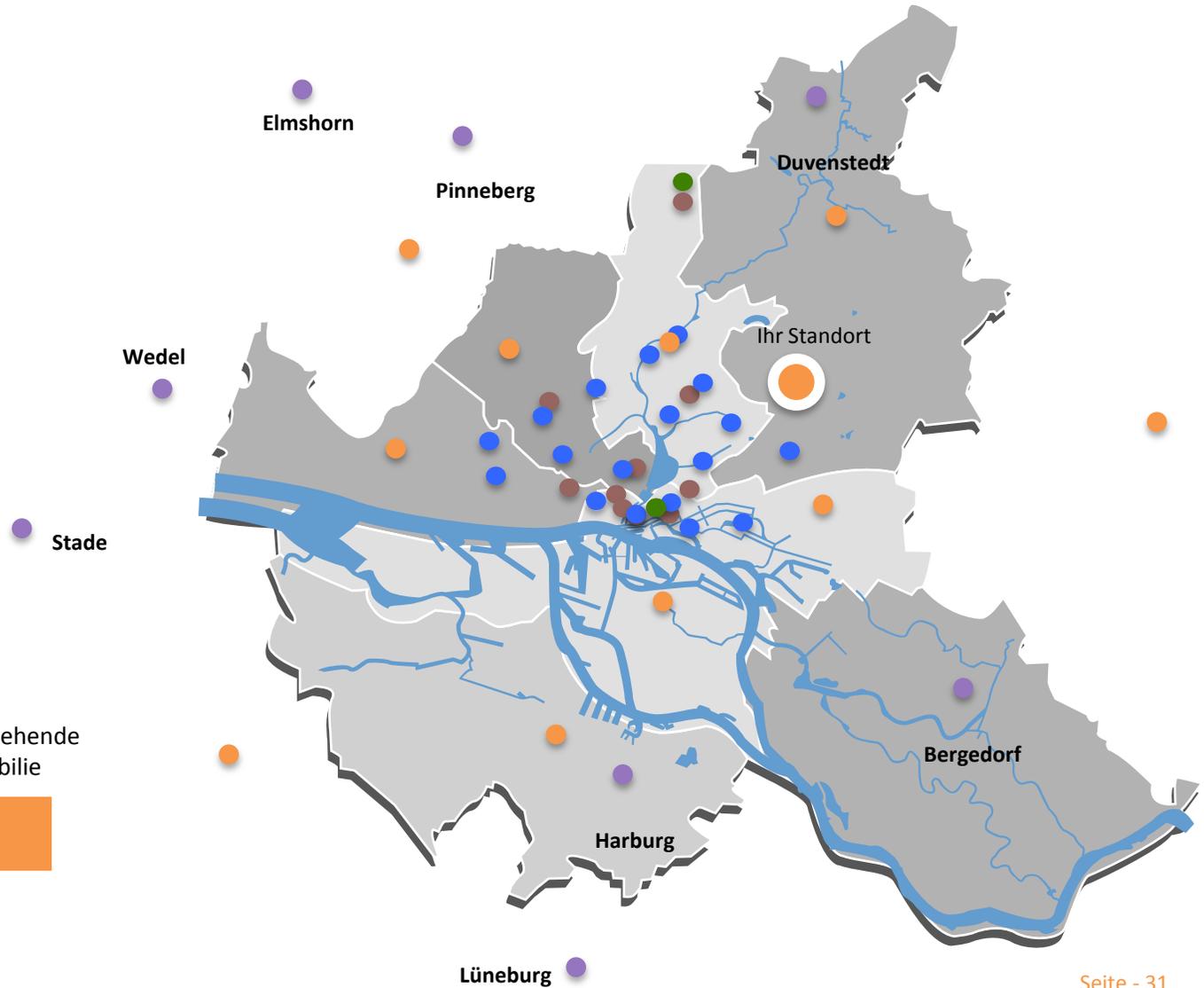
das Büro für den Bürger



In einer Behörde



Leerstehende
Immobilie



Was es am Markt noch nicht gibt – Beispiel Hamburg

Das Stattbüro, ein Testlabor für Firmen & Arbeitsort für mobile Mitarbeiter

Business-Center

Regus & Co.



Coworking

Betahaus & Co. sowie Bürogemeinschaften



Infrastrukturlounges

DB, Lufthansa



„Eckbüro“

bei einem Unternehmen um die Ecke



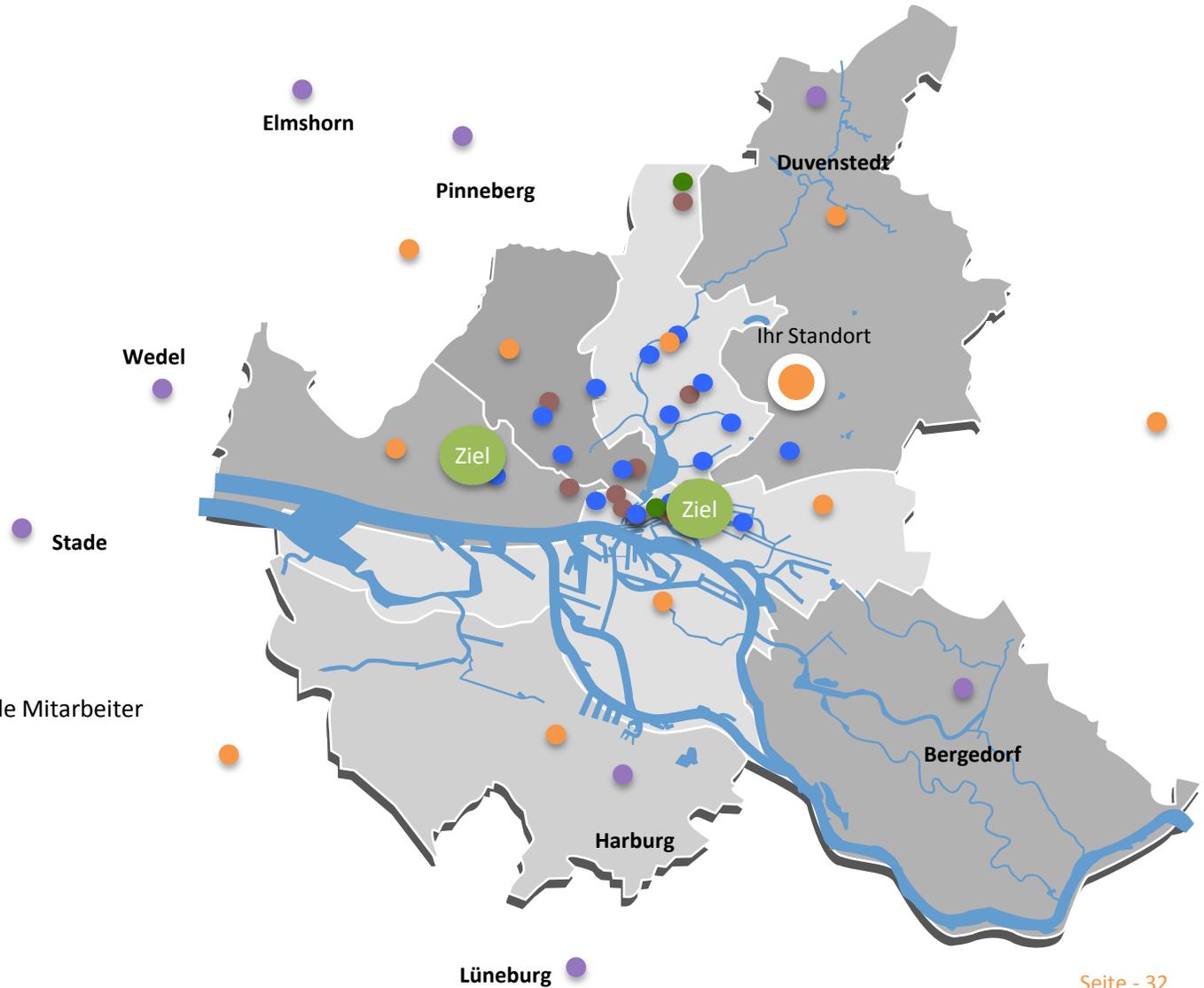
„Dorfbüro“

das Büro für den Bürger



„Stattbüro“

Testlabor für Firmen & Arbeitsort für mobile Mitarbeiter



Initiative 3rd-Places

... mehr unter www.3rd-places.net ab dem 23.10.2014



The graphic features a 3D bar chart with several bars of varying heights and colors (orange and grey). A sign in the upper left corner reads 'INFOPRÄSENTATION 1 VON 2: VERSTEHEN'. The background is a light grey gradient with a subtle circular pattern.

Initiator:
if5 anders arbeiten

INFOPRÄSENTATION 1 VON 2:
VERSTEHEN

3rd-PLACES
**ARBEITEN ABSEITS DES FIRMENBÜROS FÜR
MEHR ZEIT- UND ORTSFLEXIBILITÄT**

Eine Initiative von if5 anders arbeiten & Partnern

Stand xx. Oktober 2014

 **3rd places**
new office concepts

Die neue Arbeitswelt?

Wir benötigen eine neue Führungskultur, „macht Euch Locker“



Die **neue Arbeitswelt** basiert vermehrt auf folgenden **5** Aspekten



Demokratie

wir sind / werden **gefragt**

Diversität

wir sind / werden **bunter**

Autonomie

wir sind / werden **selbstbestimmter**

Kooperation

wir sind / werden **vernetzter**

Sinnhaftigkeit

wir sind / werden **glücksorientierter**

www.if5.org