

Das Unplanbare meistern – ein Kompass zur Konzeption resilienter Büros.

Burkhard Remmers

Veranstaltung: Wie zukunftsfähig Planen und Bauen?

17:00 – 21:00 Uhr

Europa-Park Stadion, Freiburg

28. Juni 2022



„Wir glauben an die Kraft guter Gestaltung!“



Vom Handwerksbetrieb zum Pionier moderner Möbelgestaltung

1907 Gründung durch die Familien
Wilkening und Hahne im “Stuhldorf”
Eimbeckhausen

Zuverlässiges und kompetentes
Familienunternehmen

1989: Nachhaltige Unternehmens-
entwicklung, in der das ökologische
Anliegen höher bewertet ist als
schneller Gewinn.



Gestaltungswurzeln

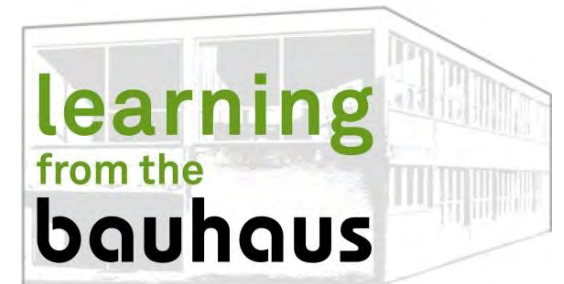
- 1907 Gründung Wilkhahn
- 1907 Deutscher Werkbund „Vom Sofakissen zum Städtebau“.
- 1919 Bauhaus; Bildende, angewandte und darstellende Kunst.
- 1953 Ulmer Hochschule für Gestaltung Nachhaltige Dimensionen von Gestaltung



Langlebige Produkt- gestaltung als Gegenmodell zur Wegwerfgesellschaft

„Ziel ist es, langlebige Produkte zu entwickeln, deren Gebrauchswert zu erhöhen und die Verschwendung zu reduzieren.“

(1953 Gründungsmanifest, HfG Ulm)





Architektur mit Gestaltungsanspruch 1959: Verwaltungsgebäude, Herbert Hirche



Architektur mit Gestaltungsanspruch 1988: Fertigungs-Pavillons, Frei Otto



Architektur mit Gestaltungsanspruch 1992: Produktionshallen, Thomas Herzog



Daten + Fakten 2022

- 445 Mitarbeiter weltweit, 339 am Stammsitz
- Konsolidierter Umsatz 81 Mio. EUR
- Erfüllung aller relevanten Qualitätsstandards weltweit
- Früherkennung wesentlicher Trends



Ein Kompass zur Konzeption resilienter Büros

Inhalt

1. Hintergründe und Trends
2. Konkrete Fragestellungen
3. Konzeption: Human Centered Workplace
4. Virtuelle Projektion: Vorstellbarkeit vermitteln
5. Ausblicke



Warum überhaupt noch Büro?

Exkurs: Homeoffice / Mobile Working

PROs: keine Wegezeiten zur Arbeit, bessere Fokussierung, Work-Life-Balance, Selbstbestimmung ... = geeignet, um „den Betrieb am Laufen zu halten“

CONs: fehlende Abgrenzung, heterogenes + semi-professionelles Umfeld, kein Teamgeist, Verlust der informellen Kommunikation, keine zufälligen Begegnungen ... = ungeeignet für Innovations- und Veränderungsprozesse.

- Notwendigkeit, Büros so zu gestalten, dass sie zur bevorzugten Arbeitsplatzooption werden.



<https://yougov.de/news/2020/03/27/homeoffice-wegen-corona-nicht-alle-kommen-nicht-ai/>

1. Einführung: Hintergründe und Trends

Auf welche Trends müssen sich Unternehmen und Organisationen einstellen und welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Konzeption der Arbeitswelt?



Globalisierung und Digitalisierung



Globalisierung und Digitalisierung

- Steigende Komplexität
- Zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit

= Innovationsgeschwindigkeit und Anpassungsfähigkeit an veränderte Marktbedingungen sind überlebenswichtig.



Gesundheit



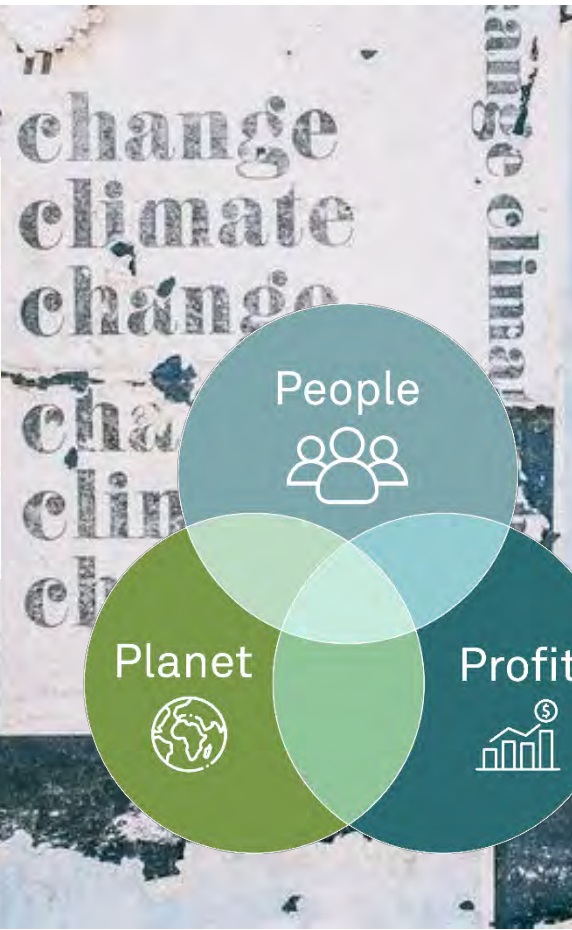
Gesundheit

- Zunahme der Zivilisationskrankheiten (Muskel/Skelett, depressive Erkrankungen, Übergewicht)
- Infektionsschutz (Hygiene, Abstand und Masken) zusätzliche Grundlage der Arbeitsgestaltung

= Um die Leistungsfähigkeit zu sichern, wird Gesundheit zur strategischen Führungsaufgabe.



Nachhaltigkeit

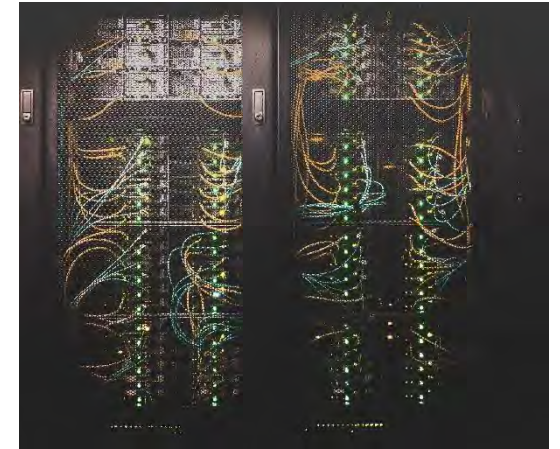


Nachhaltigkeit

- Klimawandel als wirtschaftliche Belastung/ Bedrohung spürbar
 - Ressourcen- und Abfallmanagement existenziell bei wachsender Weltbevölkerung
 - Triple Bottom Line: People-Planet-Profit
- = Unternehmen müssen im Eigeninteresse Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und Gesellschaft übernehmen.



Globalisierung / Digitalisierung, Gesundheit, Nachhaltigkeit ...



- Der Transformationsdruck für Wirtschaft und Gesellschaft ist nicht durch die Pandemie entstanden, aber er hat sich dadurch enorm erhöht.

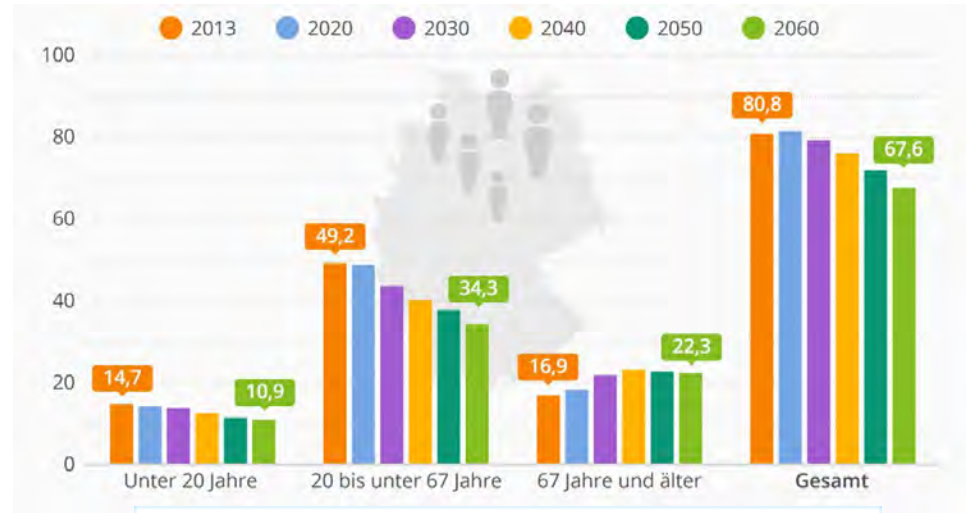


2. Fragen aus der Bauherren/Nutzerperspektive



Demographischer Wandel und Fachkräftemangel ...

Wie gewinnen wir über Gestaltung die weltweit gesuchten, hochqualifizierten MitarbeiterInnen und halten sie im Unternehmen?

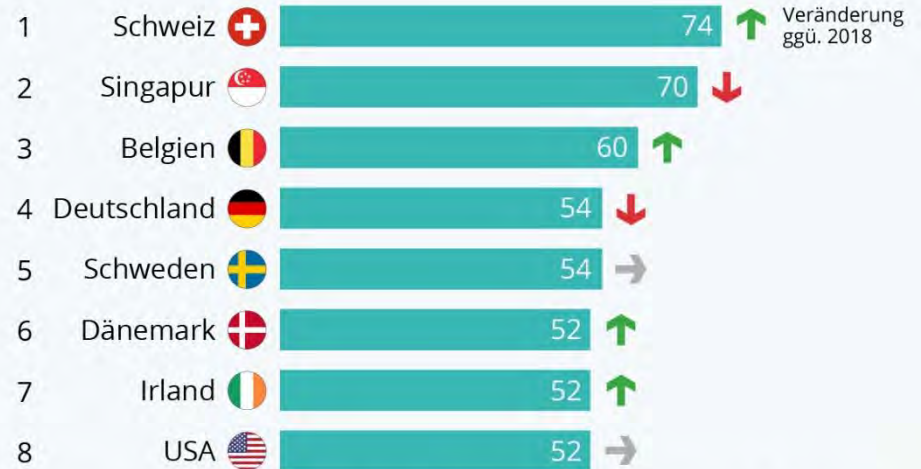


Innovationskraft und Veränderungstempo ...

Wie lassen sich durch Gestaltung Gemeinschaftsbildung, Lernen, Austausch und Innovation im Unternehmen fördern?

Deutschland verliert an Innovationskraft

Länderranking nach dem BDI-Innovations-Indikator 2020



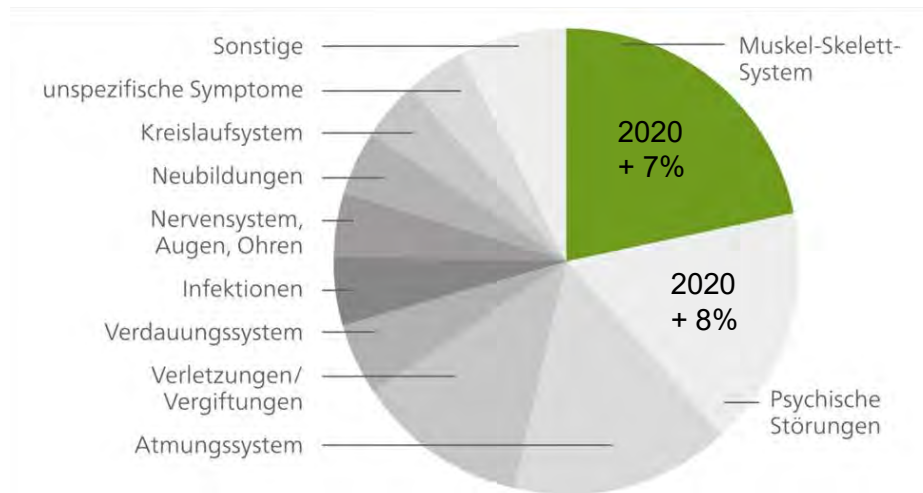
* Gesamtindex gebildet aus 5 Subindikatoren: Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung, Staat, Gesellschaft; 100 Punkte = höchstmögliche Innovationskraft
Quelle: BDI



statista

Rückenschmerzen, Übergewicht, Depressionen ...

Wie trägt Gestaltung dazu bei, Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten und langen Ausfallzeiten bzw. vorzeitiger Berufsunfähigkeit vorzubeugen?



Generation Y, Fridays for Future, CSR ...

„Die Frage ist nicht mehr, wann stehe ich auf, sondern wofür?“

Wie können durch Gestaltung über Profit und Wirtschaftlichkeit hinaus Sinn und Zweck vermittelt werden?



3. Konzeption: Human Centered Workplace



Warum Human Centered Workplace?



Von je

100

Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben ...

Grundlage: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre
(37.080.000 = 100%)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt, Mikrozensus 2017.



eine hohe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,562 Millionen Personen



eine geringe emotionale Bindung

Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

25,585 Millionen Personen



keine emotionale Bindung

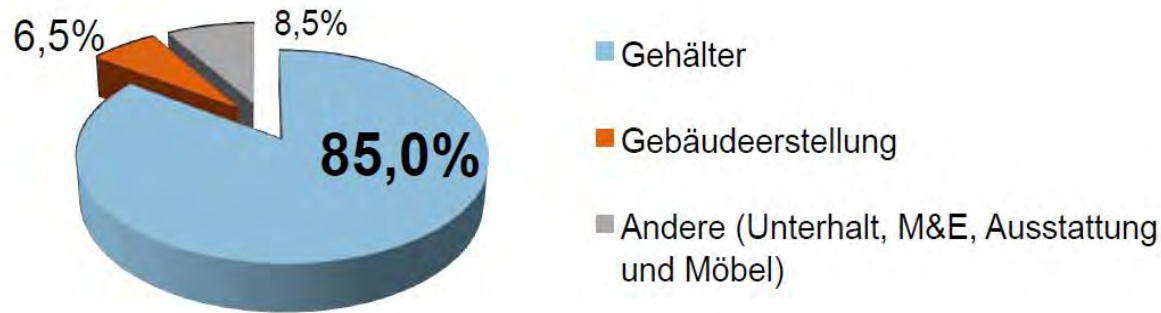
Hochgerechnet auf die Arbeitnehmerschaft:

5,933 Millionen Personen

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

Von der Kosten- zur Performanceorientierung

Durchschnittliche Lebenszykluskosten eines Bürogebäudes

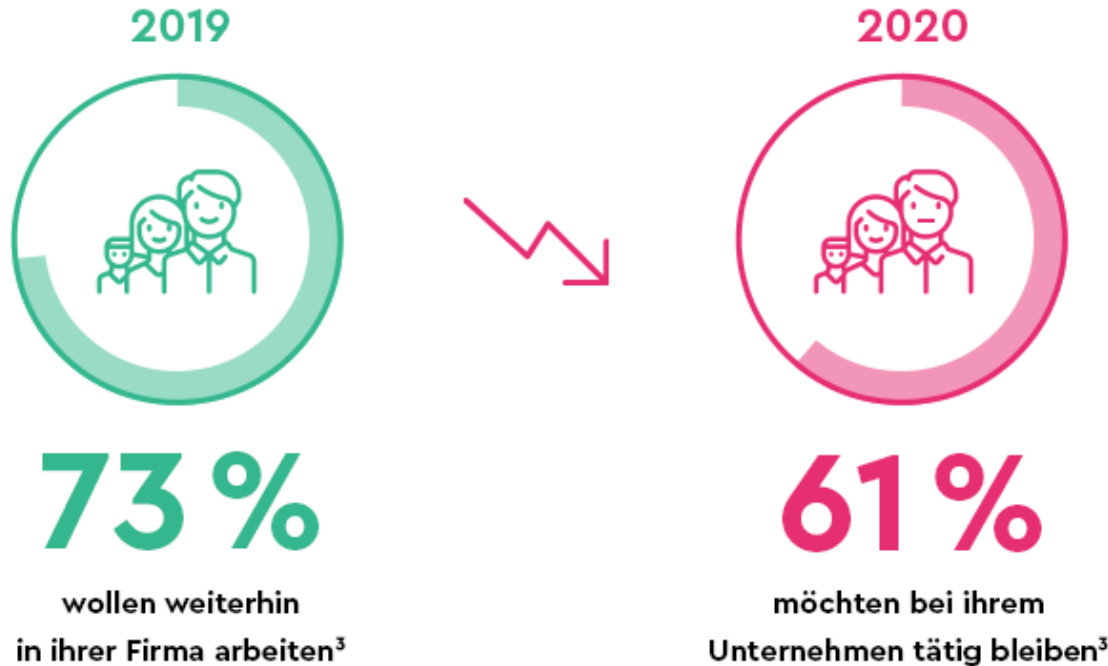


Quelle: CABE (2005): *The impact of office design on business performance.*

Vom Kostenmodell zur Minimierung/ Optimierung der Erstellungs- /Unterhaltskosten zum Investitionsmodell zur Unterstützung der Arbeitsstile und organisationalen Ziele.

<http://www.nachhaltigebueros.ch/content/rechner> Quelle: ZHAW Life Sciences and Facility Management

Fast sechs Millionen Beschäftigte hatten bereits 2019 innerlich gekündigt. (Gallup-Studie zum Engagement-Index)



<https://www.machtfit.de/bgm-studien/gallup-report/>

New Work: back to the roots

Frithjof Bergmann: „Arbeit, die ich
wirklich, wirklich will“

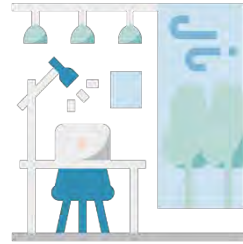
Vom Menschen als „Objekt der
Arbeit“ zum Menschen als „Subjekt
der Wertschöpfung“.

- „Ein Büro, in dem ich wirklich,
wirklich arbeiten will.“

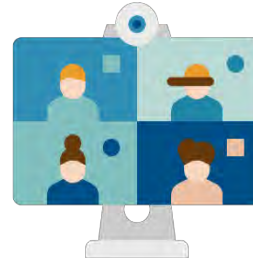


Exkurs: alles hybrid, oder was?

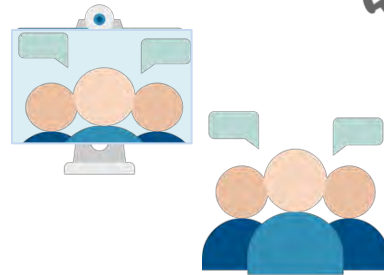
Allein zuhause
oder anderswo



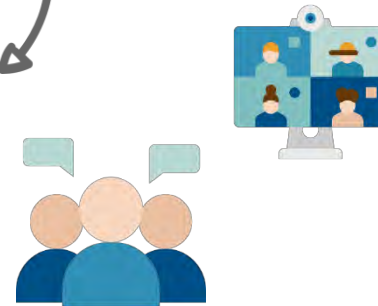
Gemeinsam
einsam



Team trifft
Team



Team trifft
Singles



Identität
stärken

Identity

„Wie gelingt es,
die viel gesuchten
Talente und Fach-
kräfte zu gewinnen
und zu binden?“

„Wie lassen sich
Austausch, Lernen
und Zusammen-
arbeit verbessern?“

Kollaboration
fördern

Collaboration

Identity
Collaboration
Purpose
Wellbeing

Sinn
stiften

Purpose

„Wie können Sinn
und Zweck des
Unternehmens ver-
mittelt werden?“

„Wie können Ge-
sundheit und Leis-
tungsfähigkeit
langfristig erhalten
werden?“

Wohlbefinden
steigern

Wellbeing

Zusammenarbeit / Innovation

- Gemeinschaftsbildung und Rituale
- Spaß am lebenslangen Lernen
- Freude an Innovation und Veränderung
- Geplant und spontan, formalisiert und informell ... differenzierte Raumangebote schaffen – und dem Zufall der Begegnung auf die Sprünge helfen



Identität / Werte

- Selbstverständnis / Unterscheidbarkeit nach innen und außen
- Heimat und emotionale Verbundenheit
- Funktion und Orientierung
- Abkupfern hilft nicht: mit Konsequenz, Kontinuität und Konsistenz wider die Beliebigkeit



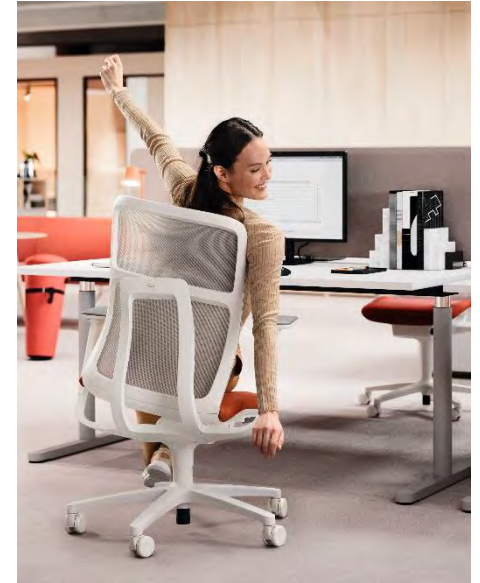
Sinnstiftung / Profit

- Wirtschaftliche Flächennutzung
- Performance verbessern
- Positive Zukunftsvision als Grundlage erfolgreicher und langfristiger Zusammenarbeit
- Leistungsorientierung und das gemeinsame „Warum“ für alle Sinne belegen und erlebbar machen



Wohlbefinden / Gesundheit

- Produktivitätsfaktor
- Ganzheitliches Verständnis
- Bedeutung des Individuums
- Komfort, Bewegung, Selbstbestimmung und Wertschätzung als Ziele in der Gestaltung berücksichtigen



Exkurs International Well Building Institute

ueber.morgen
SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT

Einladung

Die Arbeitswelt ist im Wandel begriffen. Veränderte Erwartungen und Ansprüche der sogenannten „Gen Y“, die Übernahme vormaliger Tätigkeiten durch „intelligente“ Maschinen und der globale Wettbewerb um die hellsten Köpfe verändern Arbeitsformen, -orte und -plätze. Gemeinsam mit Burkhard Remmers, Leiter Internationale Kommunikation bei Wilkhahn, und Francesca Galeazzi, zertifizierte WELL Building Expertin bei Arup, möchten wir den Wandel der Arbeitswelt mit Ihnen diskutieren.



Wie sehen die Büros der Zukunft aus? Werden die Arbeitsplätze der Zukunft für Algorithmen gestaltet oder für Menschen? Welche Rolle spielen Wohlbefinden, Bewegung und Irritation in einer agilen Organisation?

Programm:

Arbeitswelten der Zukunft - *Gerold Uetz, Arup*

Das bewegte Büro – Überlegungen zur Gestaltung unserer Arbeitswelten - *Burkhard Remmers, Wilkhahn*

WELL Building – How Health & Well-being will shape our future workplaces - *Francesca Galeazzi, Arup*

Wann?

15. März 2017
von 18 - 20 Uhr

Wo?

Arup Deutschland GmbH
Speditionstraße 9,
40221 Düsseldorf

Bitte bestätigen sie Ihre Teilnahme bei Francis Möller
unter 030 885 910-95 oder arup.deutschland@arup.com
bis zum 10. März 2017. Vielen Dank.

ARUP

HOLISTIC APPROACH



The WELL Building Standard



4. Virtuelle Projektion: Vorstellbarkeit vermitteln

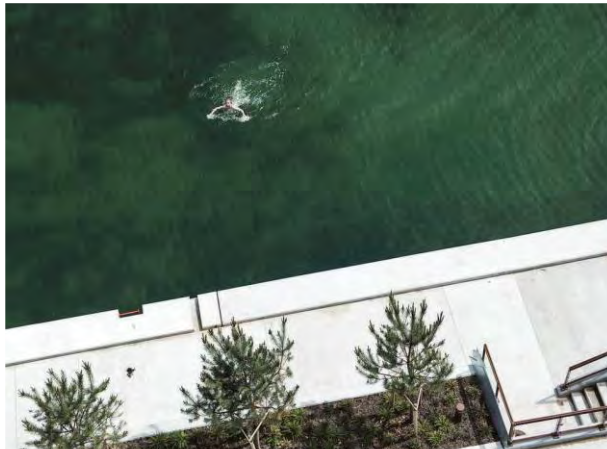


Realer Ort, fiktiver Verlag, digitale Projektion

© Wilkhahn und Studio 1zu33

- Kopenhagen Nordhavn
- Umnutzung Bestandsgebäude
Lagerhalle
- Bürowelt für einen Verlag
- Genius Loci mit Wechselspiel von
Außen + Innen
- Dimensionen einer Transformation





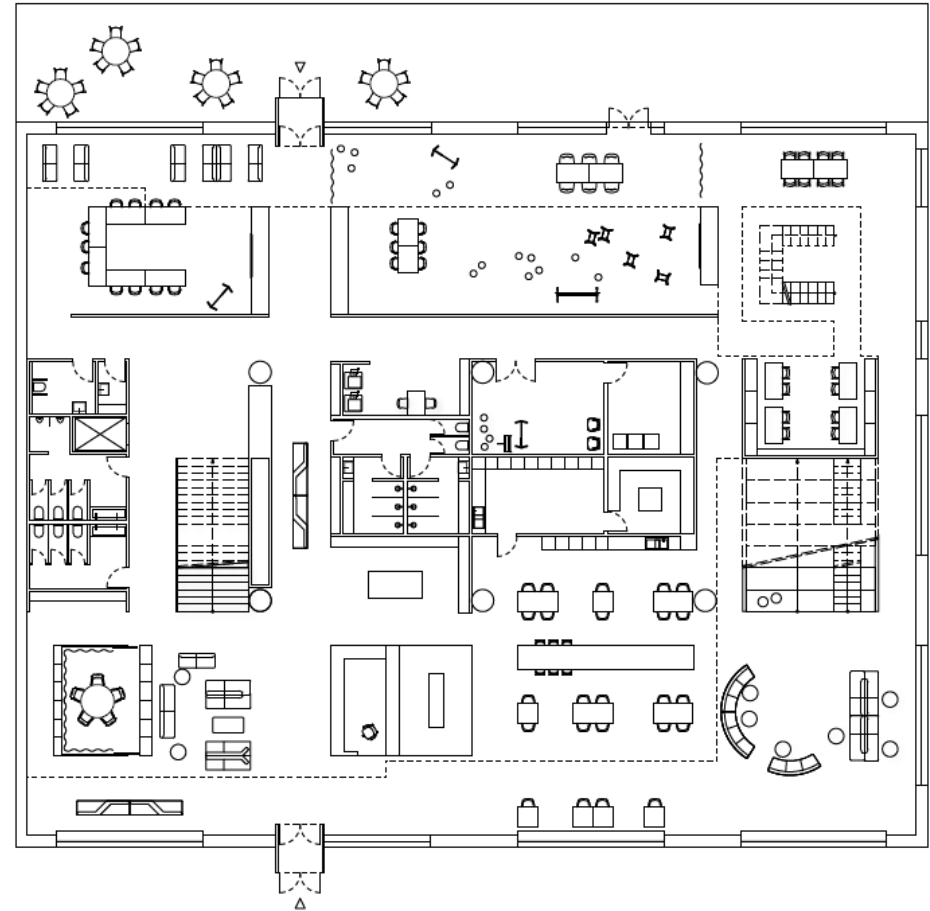
Kernprozesse im Human Centered Workplace

- Fokus Arbeit
- Besprechungen
- Lernen
- Verändern / Innovieren
- Gemeinschaft



Grundriss EG

- Öffentlicher Foyer- und multifunktionaler Cafeteria-Bereich mit Bookshop und Tribüne für Lesungen.
- Halböffentliche, auch extern buchbare Seminar- und Innovationsräume mit Außenterrasse
- Verzahnungen innen/außen, Ort für „Stakeholder-Dialog“, verdichtete Raumnutzung durch geteilte Infrastruktur (Sharing)





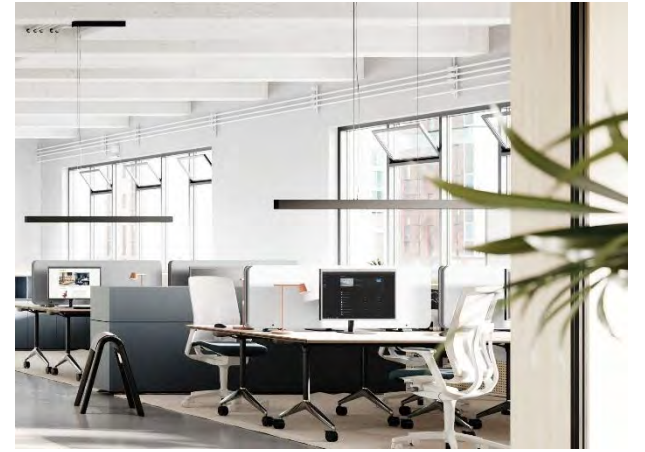
Kernelemente: Aktivierung – Beteiligung – Flexibilität



Grundriss OG

- Als Tisch in die ehemalige Lagerhalle eingestellt
- Bereiche zur internen Nutzung mit Schwerpunkt Kollaboration bei Work, Meet, Learn, Innovation und Community
- Variable Transparenz für Abgrenzung und Rückzug
- Funktional differenziert und vielfältig in einem übergreifenden Material-, Farb- und Formenkanon.





Kernelemente: Aktivierung – Beteiligung – Flexibilität



Der Kompass

- Wohlbefinden, Zusammenarbeit, Identität und Sinnstiftung als vier essentielle Dimensionen für resiliente Arbeitsweltkonzepte
- Tool vom Kick-Off über die Entwurfsplanung und die Ausführung bis zum Monitoring
- Digitale Projektion als skalierbarer Typus, der individuell anzupassen ist
- Aktivierung, Beteiligung, Flexibilität als Assets: vom Konsumenten zum Akteur



5. Ausblicke – zurück in die Zukunft

Beispiel FS-Linie

Vom Was zum Wie:

- in Gebrauch halten
- Wertschöpfung im Service erzielen
- in Kreisläufen denken und entwickeln
- das Weniger so gestalten, dass daraus wirklich ein Mehr wird



Design: Klaus Franck, Werner Sauer

Denken und Handeln in Lebenszyklen

Beispiel: Yonda

- Human Centered (hoch komfortabel, kommunikationsfördernd, eigenständig und vielfältig an CD anpassbar, nachhaltig)
- Modularität für Anpassung und Reparatur
- Technische / organische Materialkreisläufe
- Ökologische Produktionsoptimierung
- Faires, ortsnahe Sourcing



Design: neunzig° design

Mit wenigen Teilen eine
anpassungsfähige
Vielfalt erzielen.



Es geht immer
ums Ganze.



Fragen ...

- Der Weg ist das Ziel: Passt dieser Ansatz zu Ihrer Arbeitsweise und sind Ihre Gesprächspartner und Bauherren bereit dafür?
- Wie sehen Sie den Nutzen als Gesprächseinstieg/ Orientierungshilfe?
- Wie sehen Sie den Weg, Inspirationen über digitale Referenzen zu vermitteln?
- Eignet sich der Ansatz, um Kunden/Bauherren jenseits von Geschmacksfragen mit dem Konzept zu „führen“?

Danke für Ihre Zeit und Ihr Feedback!

burkhard.remmers@wilkhahn.de

www.wilkhahn.com