

# SEDUSINSIGHTS

TRENDMONITOR FÜR WERTE UND WOHLBEFINDEN BEI DER ARBEIT

## GENERATION FLEX



DAS MULTI-GENERATIONEN-BÜRO: MEHR CHANCE ALS HERAUSFORDERUNG

sedus

**„ALSO, BENJAMIN, ICH STELLE  
DIR JETZT EINE FRAGE, DIE ICH  
ALLEN MITARBEITERN STELLE,  
UND DU SOLLTEST ERNSTHAFT  
DARÜBER NACHDENKEN,  
WEIL SIE WICHTIG IST, OKAY?  
WO SIEHST DU DICH IN  
10 JAHREN?“  
„WENN ICH 80 BIN?“**

---

ROBERT DE NIRO ALS BEN WHITTAKER IN „MAN LERNT NIE AUS“, 2015

# INHALT

## 5 Daten und Fakten GENERATION FLEX



Mit verschiedenen Generationen unter einem Dach zu arbeiten, kann zum Erfolgsfaktor des Unternehmens werden – wenn wir verstehen, wie man mit ihnen umgeht und wie sie sich dabei wohlfühlen.



## 14 Das Expertengespräch WORK SMART VERBINDET GENERATIONEN

Ein Interview mit Jasmine Torfi von Swisscom, der führenden Schweizer Telekommunikationsgesellschaft in Ittigen, nahe der Hauptstadt Bern.

## 18 Vorbildliche Beispiele TRENDS



Acht Anwendungen, Produkte und Dienstleistungen, die mit großem Unternehmergeist umgesetzt wurden und die Wichtigkeit einer guten Arbeitsplatzstrategie unterstreichen.



## 22 Die Fallstudie MEDIBANK PLACE

Medibank ist Australiens größte Krankenversicherung und hat den Anspruch, Kunden, Mitarbeitern und der Allgemeinheit die bestmögliche Versorgung zu bieten.

## 26 Lösungen und Tipps SMART WORKING LEICHT GEMACHT



Wie sich Büroeinrichtungen schnell und flexibel an räumliche und funktionale Anforderungen von Einzel- und Teamarbeit anpassen können.



**„JEDE GENERATION ENTWICKELT SICH  
WEITER ALS DIE VORHERGEHENDE,  
DENN SIE STEHT AUF IHREN SCHULTERN.“**

---

RONALD REAGAN



# GENERATION FLEX

Mit verschiedenen Generationen unter einem Dach zu arbeiten, kann zum Erfolgsfaktor des Unternehmens werden – wenn wir verstehen, wie man mit ihnen umgeht und wie sie sich dabei wohlfühlen.

Wir alle werden älter und die Welt um uns herum altert mit. Höhere Lebenserwartungen und niedrige Geburtenraten stellen uns vor eine noch nie da gewesene Herausforderung, auf die die meisten Länder nicht vorbereitet sind.

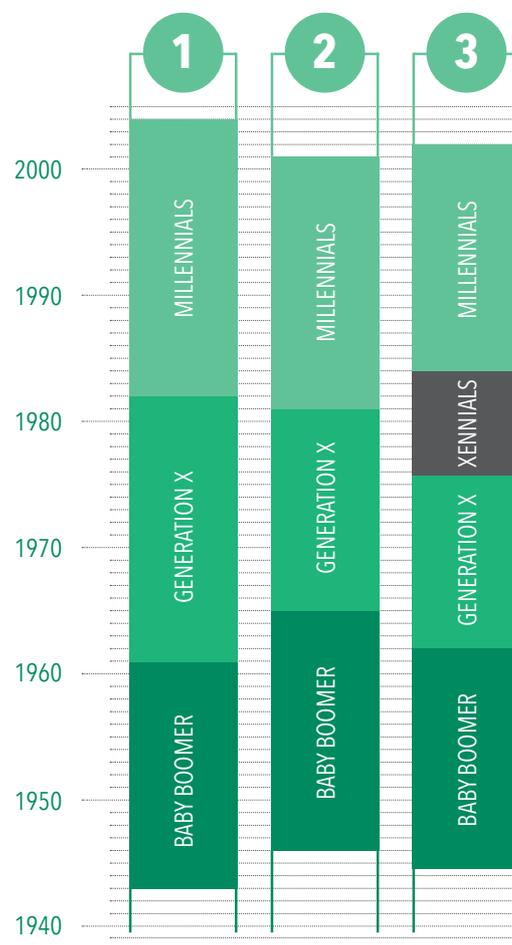
Bis zu 100 Jahre alt zu werden, ist nichts Außergewöhnliches mehr und in den entwickelten Ländern übersteigt inzwischen die Zahl der Rentner die der Arbeitenden (zwischen 25 und 64 Jahren). Im Jahr 2050 werden über 50 % aller Japaner älter als 65 Jahre sein. In Spanien werden es 34,5 %, in Italien 33 % und in Deutschland 32,7 % sein.<sup>1</sup> In China waren im Jahr 2010 nur 8,3 % älter als 65, deshalb wird dort von einem Anteil von 24 % im Jahr 2050 gerechnet.<sup>2</sup>

Alternde Bevölkerungen stellen uns bei allen Lebensaspekten vor neue Herausforderungen, betreffen die gesamte Weltökonomie und zwingen die Regierungen zu einem Umdenken hinsichtlich der sozialen Sicherheit und der Krankenversorgung, spätestens wenn die arbeitende Bevölkerung nicht mehr genug in die Sozialkassen einzahlen kann.<sup>3</sup>

In den 50er Jahren wurden weltweit noch 12 Arbeitnehmer pro Rentner gezählt. Heute sind es nur noch 9 und im Jahr 2050 sollen es nur noch 4 sein.<sup>4</sup>

In den Büros waren immer schon verschiedene Generationen beschäftigt, doch heute sind Mitarbeiter, die das Rentenalter erreicht haben, gesundheitlich besser zurecht als früher, wollen auch gerne weiter arbeiten, um ihren gesellschaftlichen Beitrag zu leisten oder sie müssen weiter arbeiten, weil ihre Rente nicht reicht. Hinzu kommt, dass sie für ihre Unternehmen mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung wertvolle Mitarbeiter sind.

In vielen Büros ist es schon völlig normal, dass vier Generationen zusammen arbeiten: die Schweigsamen (altgedienten Veteranen), die Baby Boomer, die Generation X und die Millennials (auch Generation Y genannt). Dazu kommt noch die neue Gruppe der Generation Z (zwischen 1996 und 2010 geboren), die in den USA bis zu 50 % der Arbeitnehmer im Jahr 2040 ausmachen wird.<sup>5</sup>



Der Vergleich verschiedener Studienergebnisse zeigt die fließenden Grenzen zwischen Generationen.

- 1: Ausstattungen für das Multi-Generationen-Büro: Studie zum Wissenstransfer zwischen den Generationen - 2015
- 2: Wie führt man eine Belegschaft vieler Generationen? - AARP - 2007,
- 3: Professor Dan Woodman (Zu den Xennials zählen die Menschen, die in den Jahren 1977 bis 1983 geboren wurden. Wegen ihrer analogen Kindheit, aber digitalen Erwachsenenwerdens pflegen sie zwar den Zynismus der Generation X, aber teilen mit den Millennials Optimismus und Antriebe.

Alle von ihnen haben verschiedene Lebenspläne, ihre eigene Art zu arbeiten und unterschiedliche Gewohnheiten. Unter diesen Voraussetzungen ist die Auseinandersetzung mit dem Multi-Generationen-Büro nicht nur eine Modeerscheinung, sondern Notwendigkeit und auch Chance, ein tragfähiges Modell für die Integration zu entwickeln, das unterschiedliche Wissensstände und Arbeitsmethoden unter einen Hut bringt.

**„WENN WIR ERREICHEN, DASS ÄLTERE GESÜNDER UND LÄNGER LEBEN, UND WENN WIR SICHER STELLEN, DASS WIR DIE MITTLEREN JAHRE VERLÄNGERN UND NICHT NUR DIE LETZTEN, KÖNNEN SIE IN DIESEN EXTRA GEWONNENEN JAHREN GENAUSO PRODUKTIV SEIN WIE IN ALLEN ANDEREN AUCH.“**

DR. MARGARET CHAN,

GENERALDIREKTORIN DER WELTGESUNDHEITSORGANISATION, 2012

Abbildung unten:

**Wie sich die Anteile verschiedener Generationen innerhalb der Gruppe aller Erwerbstätigen entwickeln und wie sie sich in verschiedenen Berufsgruppen darstellen.**

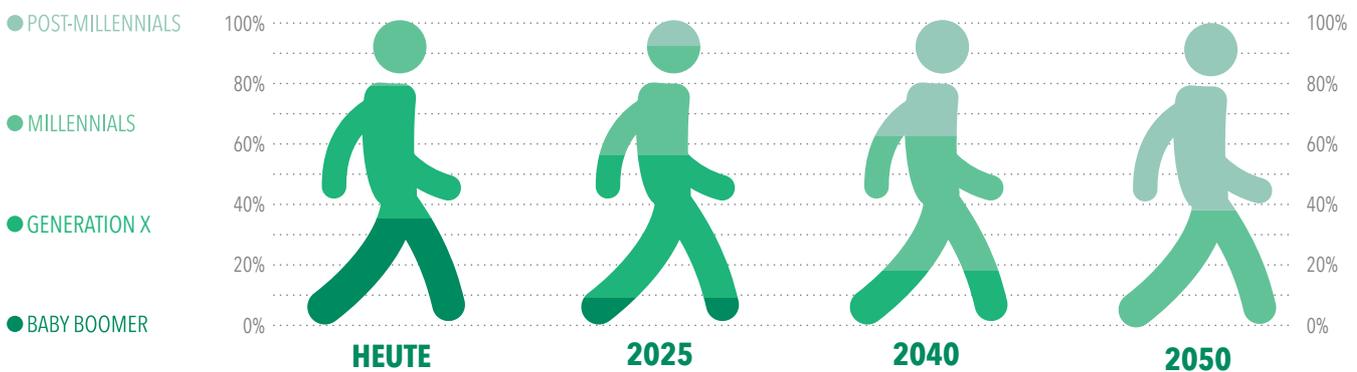
Daten: Statistisches Bundesamt

Abbildung rechts:

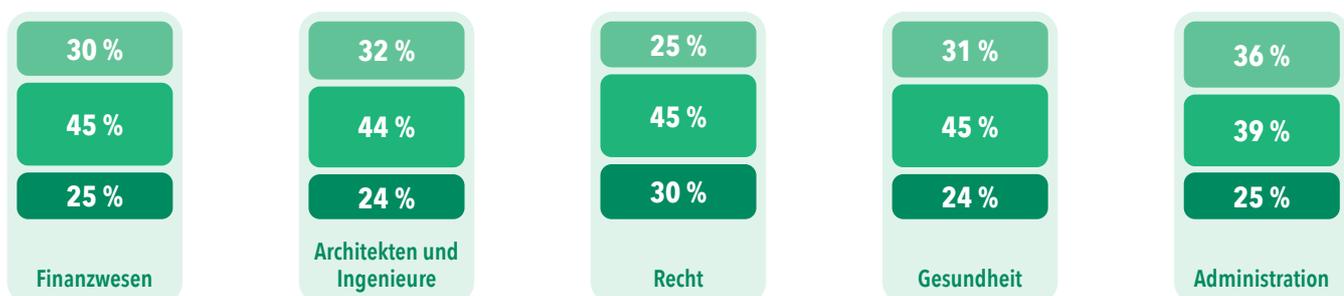
**Wie sich die Identitäten verschiedener Generationen ausprägen und überlappen.**

Mehrere Studien haben sich detailliert mit den Arbeitsanforderungen der einzelnen Generationen befasst und helfen dabei, das gegenseitige Verständnis für unterschiedliche Auffassungen zu fördern.<sup>6</sup>

Alle sind sich einig, dass der Grad der Aufgabenerfüllung altersunabhängig ist und ältere Mitarbeiter – früher als innovationshemmend, zu langsam und unproduktiv empfunden – heute als wichtiger Bestandteil des Unternehmens

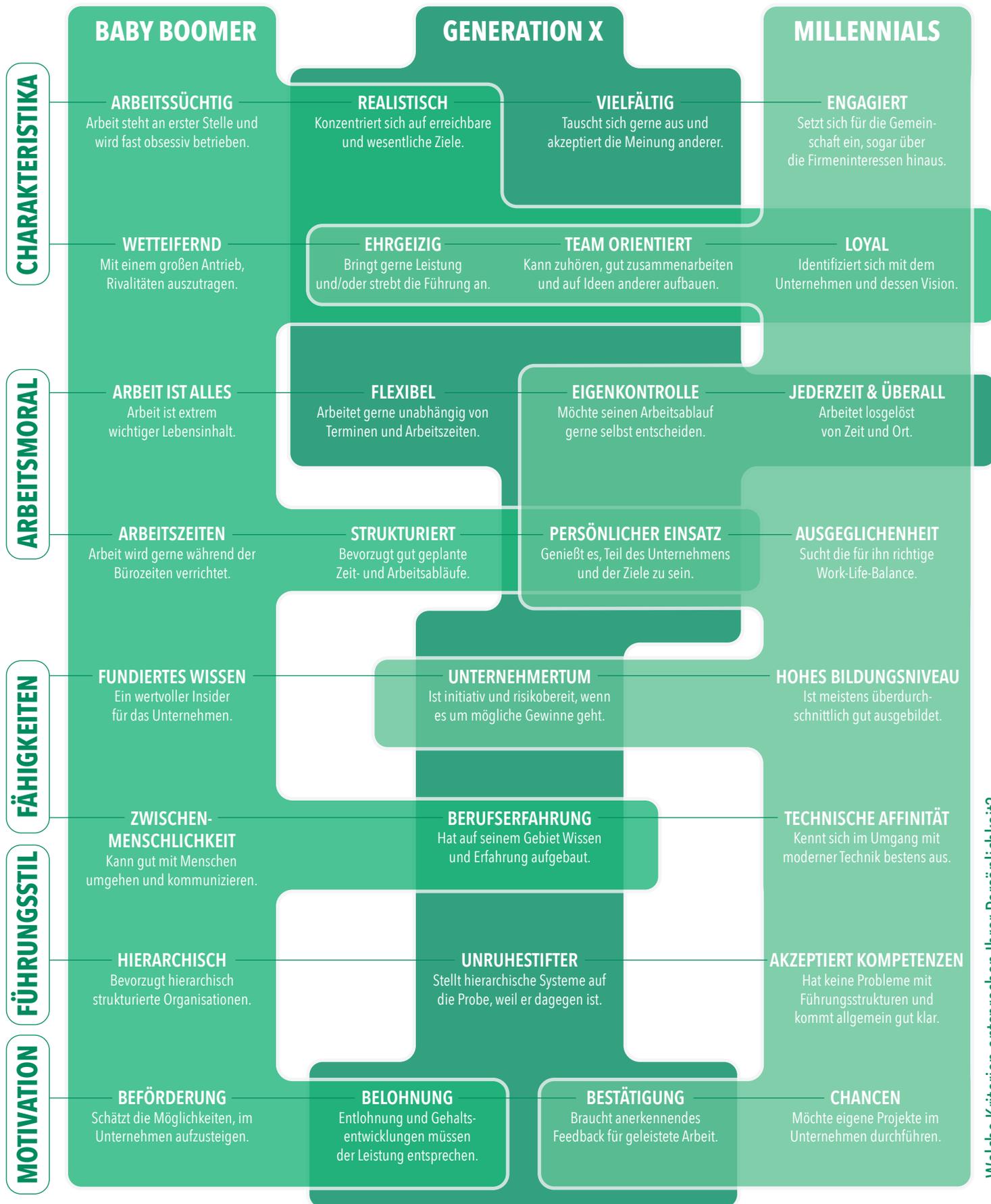


Die Anteile der Generationen in verschiedenen Berufsgruppen



# GENERATIONEN UND IDENTITÄTEN

## VERSCHIEDENE AUSPRÄGUNGEN UND DEREN ÜBERLAPPUNGEN



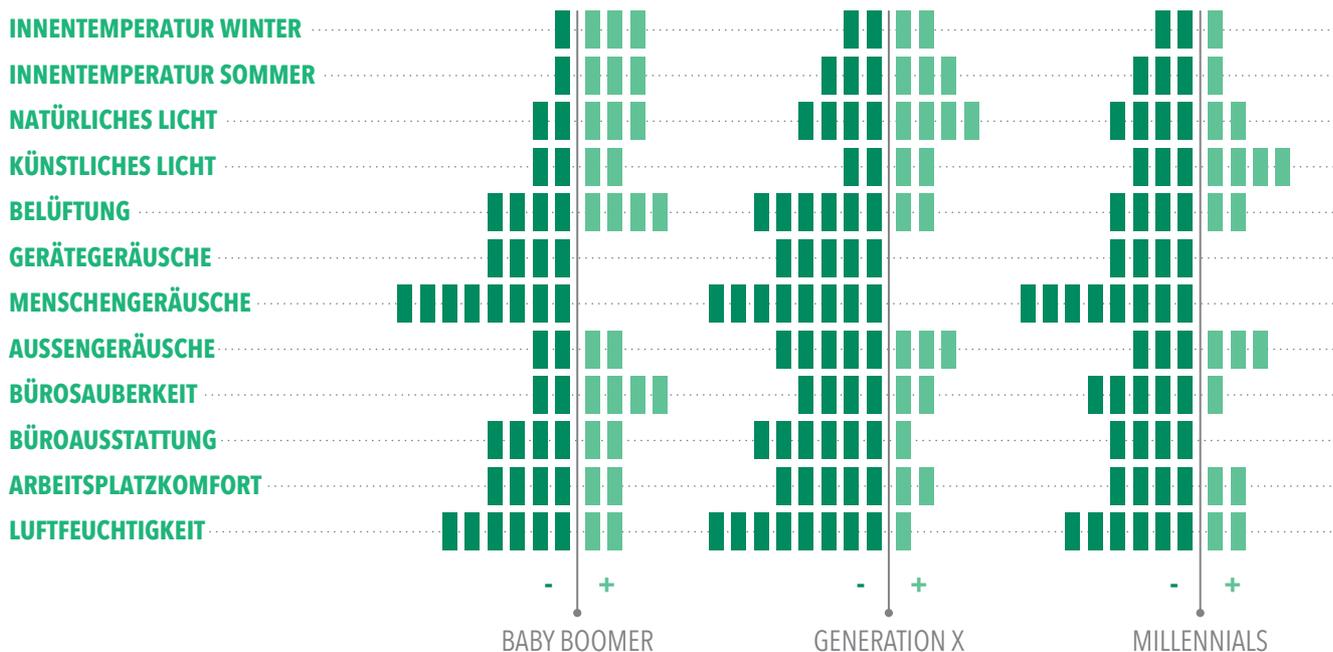
Welche Kriterien entsprechen Ihrer Persönlichkeit?



**„GESEGNET IST DIE GENERATION,  
IN DER DIE ALTEN DEN JUNGEN ZUHÖREN,  
DOPPELT GESEGNET IST DIE, IN DER  
DIE JUNGEN DEN ALTEN ZUHÖREN.“**

---

SPRICHWORT AUS DEM TALMUD



gesehen werden, weil sie ein besseres Verständnis für interne Zusammenhänge, Abläufe und Prozesse mitbringen.<sup>7</sup>

Ältere Mitarbeiter haben mehr Erfahrung (77 %), einen höheren Grad an Reife/Professionalität (71 %) und die größere Arbeitsmoral (70 %) und die meisten kompensierten mögliche Defizite durch Schulung und/oder bereichsübergreifende Weiterbildung (42%).<sup>8</sup> Auf der anderen Seite verfügen die Jüngeren über einen stärkeren Unternehmergeist, lassen sich bereitwilliger beraten und arbeiten mit anderen lieber online zusammen als mit dem persönlichen Gegenüber.<sup>9</sup>

Eine Umfrage ergab, dass 60 % der Mitarbeiter schon generationsbedingte Konflikte erleben mussten, aber nüchtern betrachtet haben unterschiedliche Generationen bei der Arbeit mehr Gemeinsamkeiten als Differenzen. Je nach ihren Vorstellungen haben sie sich entsprechend unterschiedlich damit arrangiert. Will man erreichen, dass sich die Mitarbeiter als eingebunden betrachten und sich wohlfühlen, müssen diese unterschiedlichen Vorstellungen unbedingt berücksichtigt werden.<sup>10</sup>

**„ANSEHEN UND SICHERHEIT SIND DEN ÄLTEREN MITARBEITERN AM WICHTIGSTEN; BEI DEN JÜNGEREN SIND ES ANERKENNUNG, SPASS UND ERFÜLLUNG.“**

LYUBOMIRSKY, KING, DIENER, 2005

„Die Analyse zeigt, dass über alle Gruppen hinweg eine gerechte Grundentlohnung wichtig ist, aber ältere Mitarbeiter legen mehr Wert auf die Qualität ihrer Arbeit, ihres Unternehmens und die spätere Versorgung z. B. in Form von Betriebsrenten. Die jüngeren, im Alter von 18–34, legen mehr Wert auf flexible Arbeitszeiten und Aufstiegsmöglichkeiten. Das unterstreicht die Anforderung, dass es kein Vergütungsmodell gibt, das für alle passt, sondern dass für die einzelnen Bereiche maßgeschneiderte Lösungen ausgearbeitet werden müssen.“<sup>11</sup>

Abbildung oben:

**Positive und negative Einflüsse auf die Produktivität im Büro – bezogen auf die einzelnen Generationen**

Quelle: Officeworks.co.uk Generation Y – Wer sie sind und was sie anders macht.

# DREI GENERATIONEN UNTER EINEM DACH

WAS SIND DIE MÖGLICHEN KONFLIKTE UND SCHWIERIGKEITEN?

## FÜHRUNG

**BABY BOOMER** RESPEKTIEREN VORGESETZTE

**GENERATION X** IGNORIEREN VORGESETZTE

**MILLENNIALS** BRAUCHEN KEINE VORGESETZTEN

47% der jüngeren Mitarbeiter halten ältere Manager für kleinkariert.

## NEGATIVE VORURTEILE

**BABY BOOMER** ÄNDERN SICH NICHT MEHR

**GENERATION X** IST ZYNISCH UND NEGATIV EINGESTELLT

**MILLENNIALS** SIND VERWÖHNT UND VERDORBEN

Fast ein Drittel der Antwortenden sind darüber verärgert, was sie als junge Mitarbeiter erlebt haben.

## KOMMUNIKATION

**MILLENNIALS** KOMMUNIZIEREN INFORMELL UND ÜBER SOCIAL MEDIA

**GENERATION X** UND **BABY BOOMER** BEVORZUGEN DIE DIREKTE, TRADITIONELLE KOMMUNIKATION

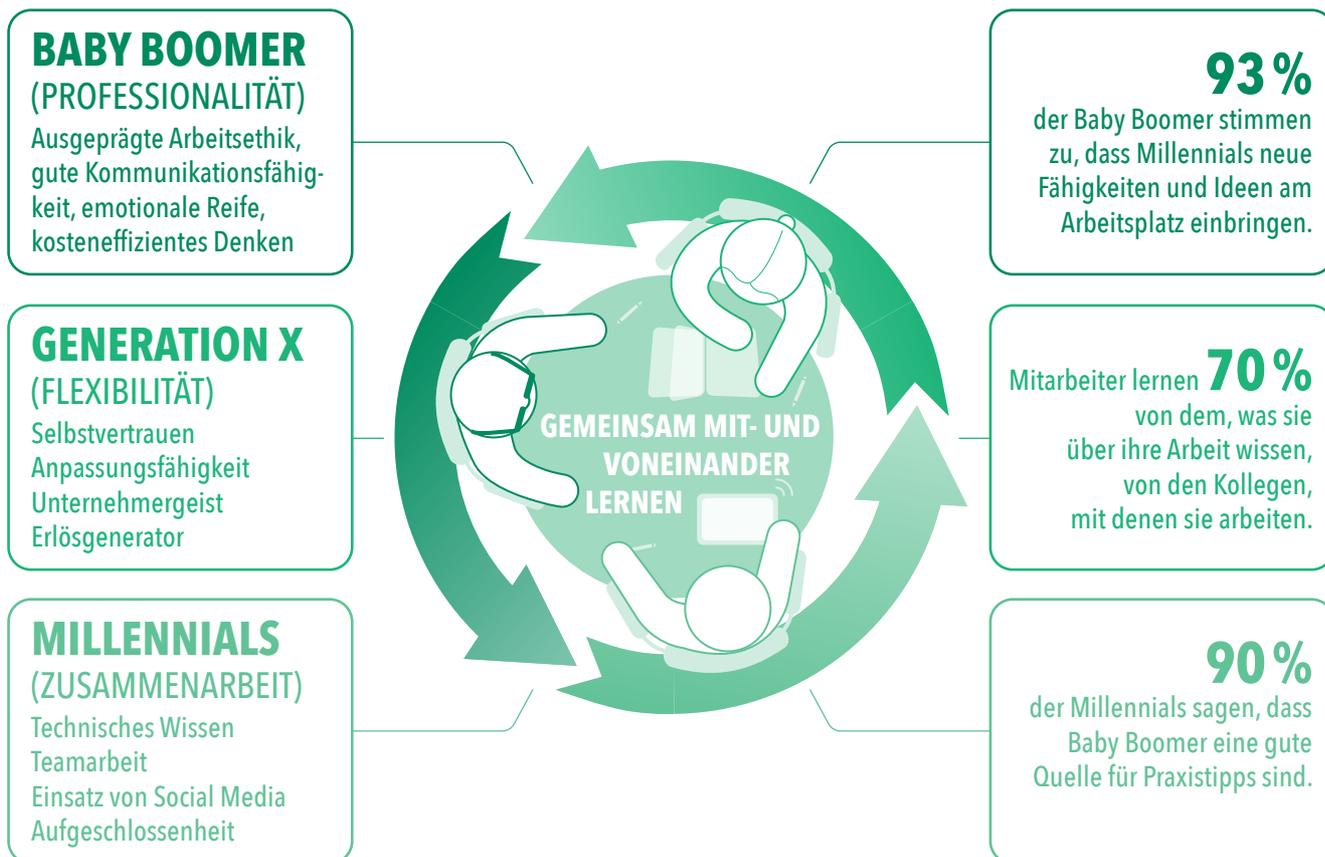
38% der älteren Manager sorgen sich um jüngere Mitarbeiter, die ein „unangemessenes“ oder sogar „exzessives“ Vertrauen in die Technik haben.

## WERTE

**BABY BOOMER** STREBEN NACH MATERIELLEN WERTEN

**MILLENNIALS** SUCHEN SOZIALE AKTIVITÄTEN UND PERSÖNLICHE FREIHEIT

Rund ein Drittel der Befragten beklagen, dass Vorgesetzte zu wenig Verständnis für Work-Life Balance und flexible Arbeitszeiten haben.



Jüngere Arbeitnehmer befinden sich auch in einer Art Bindungsfalle: „Sie haben hinsichtlich aller Arbeitsaspekte die positivsten Aussichten, sie vertrauen der älteren Führung, sie denken, dass Vorgesetzte nur ihr Bestes wollen, sehen Entwicklungsspielraum und empfehlen ihr Unternehmen als guten Arbeitsplatz weiter – und trotzdem sind sie am ehesten bereit, zu wechseln.“<sup>12</sup>

In den seltensten Fällen sind die Probleme im Multi-Generationen-Büro physischer Natur. Strenge Gesetze regeln das Arbeitsalter und verhindern Diskriminierung aufgrund von Einschränkungen.

Bessere Ergebnisse können nur erzielt werden, wenn allen Mitarbeitern betreffend Ausstattung und Auswahl ein größeres Mitspracherecht eingeräumt wird. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur und Fähigkeiten ist für den Wohlfühlfaktor entscheidend, inwieweit der eigene Arbeitsplatz persönlicher gestaltet werden kann, ob es für unterschiedliche Arbeiten auch entsprechende passende Umgebungen gibt und ob sich das Klima, die Temperatur und das Licht individuell einstellen lassen.

Noch schwieriger wird es, wenn Aspekte wie Erwartungshaltung, psychologische Anforderungen und Prioritäten unterschiedlicher Mitarbeiter berücksichtigt werden müssen, ganz besonders, wenn zeitgemäße Büroumgebungen geschaffen wurden, die hierarchische Traditionen infrage stellen und Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft zusammenführen, um Seite an Seite zu arbeiten.

Abbildung oben:

**Generationen helfen sich gegenseitig, wenn sie ihre Qualitäten und Fähigkeiten „auf einen Tisch“ legen.**

Quelle: Sodexo, 2017 Arbeitstrendreport

Abbildung links:

**Eine Belegschaft aus mehreren Generationen hat viele Vorteile, bedarf aber auch eines geschickten Konfliktmanagements, um alle zufrieden zu halten.**

Quelle: Vier wichtige Faktoren einer gut funktionierenden Multi-Generationen-Belegschaft, Shannon Gausepohl, Business News Daily Associate Editor

## Fußnoten

---

<sup>1</sup> Kelly K., „The aging workforce: four steps to maximize older workers in your organization“, 2015

<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> Kochlar R., Oates R., „Attitudes about aging: a global perspective“, 2014

<sup>4</sup> <http://blog.pressalit.com/the-world-is-getting-older/>

<sup>5</sup> Adecco Staffing, USA „Generation Z vs Millennials“, 2015

<sup>6</sup> Referenzen in der Grafik genannt

<sup>7</sup> Burtless G., „The Impact of population aging and delayed retirement on workforce productivity“, 2013

<sup>8</sup> Society for Human Resource Management, „SHRM Survey Findings: The Aging Workforce – Basic and Applied Skills“, 2015

<sup>9</sup> William J., „2016 Trends in the workplace“, Callison RTKL, 2016

<sup>10</sup> Birkman Intern., „How do generational differences impact organizations and teams?“, 2016

<sup>11</sup> VV.AA., „Mercer Inside Employees“ Minds – The Transforming Employment Experience, 2015

<sup>12</sup> Ibidem

<sup>13</sup> Vischer J., „Designing the work environment for worker health and productivity“, 2008

Nach Jacqueline Vischer ist dieses psychologische Wohlfühl<sup>13</sup> maßgebend für die sozialen Beziehungen. Deren Hauptfaktoren sind das Verständnis für Raumgestaltung, sowohl für die individuelle (Büro, Arbeitsplatz) als auch für die gruppenrelevante (Team, Arbeitsumgebung), gefolgt von Privatheit, Zufriedenheit und die räumlichen Möglichkeiten hinsichtlich Informationsbeschaffung und Arbeitsplatzwahl.

Die Wichtigkeit dieser Faktoren ist bei den Generationen unterschiedlich ausgeprägt und beeinflusst die persönliche Zufriedenheit, den Wunsch nach Privatheit, das Glücksgefühl und das Zeitempfinden.

Alle Erinnerungen, die wir im Laufe unseres Lebens sammeln, bilden unsere eigene Zeitachse: Jüngere Mitarbeiter mit weniger Erfahrung und „flexibleren“ Einstellungen verbringen mehr Zeit mit Social Media, fühlen sich weniger unwohl in öffentlichen Räumen und brauchen mehr „richtungweisende Unterstützung“, während ältere meinen, die Uhr würde sich immer schneller drehen und erkennen müssen, dass es wegen schwindender Fähigkeiten schwieriger wird, mehrere Dinge auf einmal zu erledigen.

Mit dem zunehmenden Alter wächst aber auch die innere Zufriedenheit, selbst wenn sie dies nur an ihrem Jahrgang festmachen: Während ältere Erwachsene gerne so wirken, als gehörten sie zur unglücklichsten Generation überhaupt, sind sie im Grunde glücklicher als je zuvor.

Bürogestaltungen, die aus dem Anspruch entstanden sind, dem psychologischen Wohlfühl zu entsprechen, basieren in vielen Fällen auf der Einbindung der Mitarbeiter in den Gestaltungsprozess, auch um sie besser kennen zu lernen.

Diese Vorgehensweise hat gleich mehrere Vorteile. Zum einen hilft sie dabei, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der alle Mitarbeiter die anderen Generationen besser verstehen und respektieren, zum anderen ermöglicht sie die altersunabhängige und grundsätzliche Verbesserung der Arbeitsumgebung, indem gleichzeitig auf die Anforderungen aller Gruppen eingegangen wird und weniger generationsbedingte Ghettos geschaffen werden.

Im Endergebnis entstehen Büroräume durch interaktive Mitarbeit, die einfach zu steuern ist und die unterschiedliche Anforderungen an Kommunikation, Konzentration, Rückzugsmöglichkeiten und Zusammenarbeit respektiert. Auf jeden Fall besser als Lösungen, die nur strikt die Aspekte Alter, Geschlecht und kulturellen Hintergrund berücksichtigen, was einen eher auseinanderbringt.

LÄNGERE LEBENSZEITEN +  
SCHWINDENDER POOL JUNGER MITARBEITER +  
FREUDE AN DER ARBEIT +  
FINANZIELLE NÖTE =

---

**SPÄTERES RENTENALTER**




**VORTEILE**  
die Mitarbeiter im Multi-Generationen-Büro erfahren



**48%**  
der  
Baby Boomer  
bevorzugen  
ERGONOMISCHE  
MÖBLIERUNGEN



**KONFLIKTE**  
ZWISCHEN  
GENERATIONEN  
GIBT ES IN **3/4** ALLER  
UNTERNEHMEN



**40%**  
ALLER ARBEITGEBER  
HABEN SCHON  
VERRENTETE  
MITARBEITER  
ZURÜCKGEHOLT



**GENERATION X  
und BABY BOOMER  
finden Inspiration  
im BÜRO**



**34%**  
der  
MILLENNIALS  
fühlen sich  
ZUHAUSE  
inspirierter

DER DURCHSCHNITTSAMERIKANER  
PLANT SEINE  
RENTE MIT **67**



MILLENNIALS +  
GENERATION X +  
BABY BOOMER =

---

**PRODUKTIVES  
ERGEBNIS**



Eine gute  
Arbeitsumgebung  
berücksichtigt die  
**SICH ÄNDERNDEN  
SENSORISCHEN  
FÄHIGKEITEN** der  
ALTERNDEN

**48%**  
der Baby Boomer  
möchten mehr  
**NATÜRLICHES LICHT**  
im Büro



# BÜROBILDER



# WORK SMART VERBINDET GENERATIONEN



**JASMINE TORFI**  
Leiterin Work Smart Coaching  
bei Swisscom

Ein Interview mit Jasmine Torfi von Swisscom, der führenden Schweizer Telekommunikationsgesellschaft in Ittigen, nahe der Hauptstadt Bern.

Jasmine Torfi hat einen Bachelorabschluss in International Management und ein Certificate of Advanced Studies (CAS) in Lean & Innovation Management. Seit April 2014 unterstützt sie den Aufbau des Future Work Experience Teams und gestaltet die Reise zur modernen Arbeitswelt (Work Smart) innerhalb von Swisscom. Als Work Smart Coach teilt sie ihr Know-how und ihre Erfahrungen und hilft Unternehmen bei der Transformation. Bereits 75 Kunden in der ganzen Schweiz hat sie zusammen mit ihrem Work Smart Coaching Team begleitet. Dabei hilft das Team den Kulturwandel vorzubereiten, die Mitarbeitenden mit innovativen Methoden wie Design Thinking oder dem Reverse Mentoring Prinzips zu befähigen und die modernen Arbeitsweisen nachhaltig zu verankern.

In den Büros von heute arbeiten bis zu vier Generationen Seite an Seite. Welche Aspekte müssen bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung besonders beachtet werden, um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Altersgruppen zu fördern?

JT\_ Es sind vor allem zwei Aspekte relevant:

1. Alle Generationen einbinden und gemeinsam mitgestalten lassen.

Die Räumlichkeiten sollen ein Heimatgefühl bei den Menschen auslösen. Sie sollen sich mit der Umgebung identifizieren können und sich dort wohlfühlen. So haben wir beispielsweise, nach Absprache mit dem Facility Management, mit einem eigenen Abteilungsteam die Büros selbst umgestaltet und eingerichtet. Wir haben Tische mit Rollen ausgestattet, um flexibler zu sein, die Wände angemalt und mit Spray verschönert, viel Holz verbaut und Vorhänge angebracht. Es ist sicher nicht etwas, was mit jedem Team machbar und sinnvoll ist, trägt aber maßgeblich zur Identifizierung bei. Heute sind diese neu entstandenen Räumlichkeiten bei uns sehr beliebt, denn sie werden nicht nur von allen Generationen gerne genutzt, sondern auch vom Top Management.

2. Angebote und Räumlichkeiten für verschiedene Bedürfnisse schaffen.

Bei Kunden, die wir mit unserem Work Smart Coaching begleiten, kommt es vor allem darauf an, Zonen zu schaffen, die die Kommunikation fördern und dafür sorgen, dass Menschen sich spontan miteinander austauschen. So werden Kommunikationswege verkürzt und die Innovationskraft innerhalb der Organisationen maßgeblich erhöht. Die kollaborativen Zonen werden mit ruhigeren Bereichen, sog. Silent Zones ergänzt, in denen man sich zurückziehen und konzentriert arbeiten kann.

**Sie haben das Future Work Experience Team mitbegründet und sind für das Work Smart Coaching bei Swisscom verantwortlich. Was ist Sinn und Zweck dieses Teams und welche Rolle spielt es im Unternehmen?**

JT\_ Wir haben bei Swisscom drei Handlungsfelder definiert: Work Smart als Inhalt der Swisscom, Product- and Service-Innovation und Work Smart Coaching. In diesen drei Bereichen gibt es jeweils einen verantwortlichen Piloten und einen Co-Piloten. Ich selbst verantworte den Bereich des Work Smart Coaching. Meine Aufgabe besteht darin, bei unseren Kunden neue Arbeitsformen





**„MEHR ALS AUF DIE UNTERSCHIEDE ZU ACHTEN,  
MOTIVIEREN WIR DIE MITARBEITER,  
DIE STÄRKEN DER ANDEREN ZU ERKENNEN  
UND ZU SCHÄTZEN.“**

zu etablieren und zu verankern. Die Räumlichkeiten, Technologien, Führung und Arbeitskultur sind dabei die Hauptfaktoren. Bei der Swisscom war bereits im Jahr 2010 die Einführung einer neuen Kommunikationslösung, die alle Menschen verbindet, der Treiber für den kulturellen Wandel.

Damit ging unter anderem auch einher, fest installierte Telefone zu entfernen. Innerhalb der Swisscom wurde eine Kollaborationsplattform lanciert, mit dem Ziel, Wissen zu teilen, Transparenz zu schaffen und voneinander zu lernen. Dieses Vorhaben fassen wir unter „Open Book Kultur“ zusammen.

Die ersten Erfolge in unserem eigenen Unternehmen haben dazu geführt, dass auch unsere Kunden darauf aufmerksam wurden. So fingen wir damit an, Work Smart Coaching auch als Dienstleistung anzubieten. Mit unserem Team haben wir bis heute über 70 Unternehmen in diesem Prozess begleitet. Als drittes Aufgabenfeld begleiten wir die Einführung neuer Technologien, die die Zusammenarbeit und Kommunikation fördern. Erkenntnisse aus den Anwendungen fließen zurück ins Unternehmen und helfen uns, die Angebote weiterzuentwickeln.

**Auch das sogenannte „Reverse Mentoring“ wurde bei Ihnen entwickelt. Wie funktioniert das und wie können Sie verschiedene Generationen darin einbinden?**

JT \_ An dem Coaching Prozess sind auch junge Mitarbeiter beteiligt, die den älteren beim Umgang mit neuen Technologien zur Seite stehen. Zum Beispiel vermitteln eigens produzierte Videos auf einfache Weise den Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln. Auch kulturelle Aspekte werden von der jungen Generation auf eine natürliche und spielerische Weise vermittelt.

Teilweise setzen wir die Mitarbeiter auch vor Ort ein, um bei der Arbeit und beim Umgang mit neuer Technik behilflich zu sein. Sie tragen rote Pullover und sind somit erkennbar für Personen, die gerade Unterstützung brauchen. Interessanterweise durften wir feststellen, dass es bei der älteren Generation eine große Offenheit gibt, sich von der jüngeren Generation den Umgang mit neuen digitalen Geräten beibringen zu lassen.

Wir lassen junge Leute zu den neuen Arbeitsmethoden Vorträge halten und übertragen ihnen auch die Verantwortung, Projekte zu leiten. So hat beispielsweise der Leiter des Bereichs Workspace & Collaboration über mehrere Wochen ein Reverse Mentoring von einem unserer jungen Mitarbeiter erhalten: Der eine hat erklärt, wie Work Smart funktioniert und der andere hat vermittelt, wie ein Job im Management aussieht. So konnten sie voneinander lernen und sich gegenseitig weiterbringen.

**Was sind die größten Herausforderungen und Chancen eines Multi-Generationen-Büros? Wie gehen Sie mit den unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen der Generationen um, wenn Sie Work Smart Konzepte einführen?**

JT \_ Momentan haben wir die Situation, dass gerade ältere Mitarbeiter/innen öfters den Kontakt zu unserem Team suchen. Teilweise besteht die Angst, dass ihre Arbeit von jungen Personen gemacht werden kann und sie somit ihre Arbeitsstelle verlieren könnten. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass jede Person auf ihrem Gebiet einzigartig ist. So beobachten wir, dass ältere Mitarbeiter beispielsweise ausgeprägte Stärken im Projektmanagement besitzen, während junge Mitarbeiter wieder mit neuen Technologien gut vertraut sind. Diese unterschiedlichen Stärken wollen wir fördern, unabhängig von ihrem Alter und ihrer Herkunft, und bauen darauf auf.

So setzen wir die Mitarbeiter im Einklang mit ihren Fähigkeiten möglichst optimal ein. Mehr als auf die Unterschiede zu achten, motivieren wir die Mitarbeiter, die Stärken der anderen zu erkennen und zu schätzen. Wir schaffen damit ein Umfeld des Vertrauens, in dem die Menschen den Mut finden, Hemmschwellen abzubauen und Neugierde zu entwickeln.

**Welche Maßnahmen sind notwendig, damit alle Generationen Vorteile daraus ziehen können und wie können sie zu einem Wohlfühlen beitragen, das generationsübergreifend empfunden wird?**

JT \_ Social Proof ist der entscheidende Faktor. Bei der Umsetzung von Work Smart ist es enorm wichtig, dass dieses Vorhaben von der Leitung vertreten, gefördert und auch vorgelebt wird. Die Integration der verschiedenen Unternehmensbereiche wie IT, HR, FM und die Kommunikation spielt eine wichtige Rolle. Ein weiterer Aspekt ist die Befähigung (Empowerment) und Verantwortungsübertragung auch an jüngere Mitarbeiter. So haben wir es neulich erlebt, wie ein CEO eine junge Mitarbeiterin ermuntert hat, mit ihm gemeinsam die Vision des Unternehmens zu formulieren.

Die Offenheit für Veränderung und die Bereitschaft, auch die Rollen junger Mitarbeiter neu zu definieren, tragen zu einer vertikalen Integration bei. Das eröffnet neue Perspektiven und schafft ein Umfeld, das weg von Kontrolle und hin zu Vertrauen und Transparenz führt. Passende Räumlichkeiten bieten Gelegenheiten für Jung und Alt, ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen. Dank dieser Maßnahmen bilden sich auch neue Gemeinschaften. Bei Swisscom haben wir übrigens auch eine virtuelle Mitarbeiterin namens „Smartina“ im Team, die als Anlaufstelle und bei Fragen zu den neuen Arbeitsmethoden mit Rat und Antwort zur Seite steht.



# TRENDS

Acht Anwendungen, Produkte und Dienstleistungen, die mit großem Unternehmergeist umgesetzt wurden und die Wichtigkeit einer guten Arbeitsplatzstrategie unterstreichen.

1



## THE INTERN

*Die Multi-Generationen-Belegschaft und ihre Kultur*

Mitarbeiter von heute und morgen müssen bis mindestens 65 Jahre oder sogar noch länger arbeiten. Angesichts dieses Szenarios ist es wichtig, dass sich Ausbilder, Entscheidungsträger und Führungskräfte eingehend mit der Struktur dynamik einer Multi-Generationen-Belegschaft auseinandersetzen, um sie besser zu verstehen und unterstützende Maßnahmen einzuleiten.

The Intern ist „eine Art Komödie, die auf humorvolle Weise die Vorteile einer Multi-Generationen-Belegschaft behandelt, in einer Welt, die in der Regel zwanzigjährige Milliardäre glorifiziert und Probleme mit der Altersdiskriminierung ignoriert.“ Der Film zeigt die verschiedenen Arbeitsstile im lebendigen Generationenmix: Die „Alten“ bringen ihre Lebensweisheit, Erfahrung und Ausgeglichenheit in den quirligen Alltag eines Start-Up-Unternehmens ein, während die Millennials durch Energie und Kreativität glänzen und die zunehmend technisierte Wirtschaft vorantreiben.

[http://www.huffingtonpost.com/simin-nikbin-meydani/5-lessons-deniros-intern-\\_b\\_8269390.html](http://www.huffingtonpost.com/simin-nikbin-meydani/5-lessons-deniros-intern-_b_8269390.html)

2



## ENCORE.ORG

*Die zweite Chance für sich selbst und die Gesellschaft*

Während die meisten in der alternden Gesellschaft ein Problem sehen, gibt es auch welche, für die es die Lösung ist. Encore propagiert ein verlängertes Arbeitsleben, in dem Fähigkeiten und Talente erfahrener Erwachsener zur Verbesserung der Gesellschaft und der Welt an sich eingesetzt werden, wobei soziale Einbußen und schwindende Sinnhaftigkeit oft auch durch ein verlängertes Einkommen kompensiert werden. Mit anderen Worten ist Encore eine Brücke, ein Kanal, eine Kommunikationsplattform, eine „Bewegung, die die Fähigkeiten und Erfahrung von denjenigen anzapft, die mitten im Leben oder darüber hinaus stehen.“ Dabei werden weder Jobsuchende vermittelt, noch gibt es eine Art Jobbörse. So arbeitet Encore:

- Mit persönlichen Erzählungen werden allgemeingültige Ansichten über das Altern korrigiert.
- Für interessierte Menschen werden Wege aufgezeigt, wie man sich im Alter z. B. bei sozialen Projekten einbringen kann.
- Als Drehscheibe und Informationsquelle bringt Encore Menschen zusammen, die an die „zweite Chance“ glauben.

Nicht nur alternde Menschen können davon profitieren sondern auch die nachfolgenden Generationen.

<http://encore.org/>

## 3

**PALETTE***Generationsübergreifende Kunstprojekte*

Promoting Art for Life Enrichment Through Transgenerational Engagement (PALETTE) wurde im Jahr 2013 gegründet und startete 2014 mit ersten Aktivitäten. PALETTE verbindet Medizinstudenten und aktive, ältere Menschen durch gemeinsame Kunst- und Kulturprojekte.

In den Vereinigten Staaten stellt die alternde Gesellschaft ein ernstes Problem dar, vor allem wenn Langzeitpflege nötig ist. PALETTE will den Vorurteilen über das Älterwerden mit generationsübergreifenden Kunstprojekten entgegen, bei denen Freundschaften entstehen, die auch Generationskonflikte überwinden.

Das erfolgreiche Programm wirkt als zusammenschweißende Erfahrung für Jung und Alt, fördert den sinnvollen Austausch untereinander und den behutsamen Umgang miteinander.

Mit der verbindenden Kraft der Künste bietet PALETTE ein buntes Programm, das junge und alte Menschen gleichermaßen anspricht und alle Generationen sinnvoll und zielstrebig zusammenbringt.

<https://paletteprogram.org/>

## 4

**MOUNT'S ILC***Kinder allen Alters*

Unsere Gesellschaft wird immer älter und viele Pflege-Organisationen fangen an zu verstehen, dass sich die Zusammenführung verschiedener Generationen positiv auf den Gemeinschaftssinn auswirkt.

Im Mount's Intergenerational Learning Center (ILC) leben Kinder und Erwachsene, die temporäre Reha-Maßnahmen benötigen, mit älteren Menschen zusammen, die ein dauerhaftes Zuhause brauchen.

Durch das harmonische Zusammenspiel zwischen diesen Gruppen können in dieser Multi-Generationen-Schule Ausbildungsprogramme für die Jüngeren und Pflegedienste für die Älteren angeboten werden. An den Werktagen kommen Heimbewohner und stationär untergebrachte Kinder zusammen, um gemeinsam zu musizieren, zu malen oder Geschichten zu erzählen. All diese Aktivitäten haben für beide Seiten positive Effekte. Die Älteren sind weniger alleine und werden geistig mehr gefordert, weil sie Abwechslung durch diese Art von Sozialkontakt haben. Die Auswirkung auf die Kinder ist noch nicht erschöpfend untersucht, aber erwiesen ist, dass Kinder mit frühen Kontakten zu Älteren respektvoller mit ihnen umgehen und sie weniger diskriminieren. Auf jeden Fall ist diese Form sozialer Interaktion wichtig für die persönliche Entwicklung.

<http://washington.providence.org/senior-care/mount-st-vincent/services/child-care/>

# 5



## NEXTGEN – IPROSPECT

### *Ausbildung für eine bessere Kommunikation*

Auch wenn die meisten Mitarbeiter von iProspect Millennials sind, kümmern sie sich um all die Dinge, die passieren können, wenn junge Menschen auf ältere Manager, Kollegen und Kunden treffen, die zur Generation X oder zu den Baby Boomern zählen.

Viele junge Mitarbeiter haben Schwierigkeiten im Umgang mit älteren, weil sie Angst vor ihnen haben. Das ist nur ein Beispiel von schwelendem Konfliktpotenzial, das dieses digital gesteuerte Unternehmen minimieren möchte.

In Zusammenarbeit mit Google wurde das „global aufgestellte Programm NEXTGEN entwickelt, das Mitarbeitern helfen soll, von ihren Kollegen zu lernen.“

Das Programm verfolgt das Ziel, die heranwachsende Generation im Umgang mit digitaler Technik fit zu machen, nicht nur indem sie darin ausgebildet wird, sondern auch durch die Weiterentwicklung persönlicher Fähigkeiten in interaktiven Schulungen und virtuellen Gruppenprojekten.

<https://www.iprospect.com/en/gb/blog/next-gen-2016/>

# 6



## REVERSE MENTORING – MICROSOFT

### *Wie aus Millennials neue Lehrer werden*

Immer mehr etablierte Führungskräfte lassen sich von jüngeren Kollegen beraten, um den Abstand zwischen den Generationen zu verkleinern und mit dem digitalen Zeitalter Schritt zu halten.

Bei Microsoft Norwegen treffen sich der Geschäftsführer Michael Jacobs und Magnus Svorstøl Lie, der Verkaufsleiter, regelmäßig im Rahmen des Microsoft Academy of College Hires (MACH) Programms, um sich gegenseitig auszutauschen und zu schulen.

Michael wird mit neuen digitalen Kommunikationstools und Trends vertraut gemacht, Magnus erhält Einsichten in die Welt der Führungskräfte und dadurch ein besseres Verständnis für „das große Ganze“. Diese gegenseitige Beratung wurde erstmalig bei Microsoft Österreich im Jahr 2014 und heute in ganz Europa durchgeführt.

Wie ticken junge Talente? Was interessiert sie? Wie muss ein Arbeitsplatz für sie aussehen? Solche Fragen werden am besten beantwortet, wenn „Digital Natives“ ihre Chefs beraten. Dieser ungewöhnliche Austausch wird auch als persönliche Chance empfunden, sein Wissen zu schärfen, neue Ideen zu entwickeln, über Führungsverhalten und dessen Auswirkung auf den Arbeitsplatz nachzudenken.

<https://news.microsoft.com/europe/features/reverse-mentoring-how-millennials-are-becoming-the-new-mentors/>

## 7

**GRUPO GALLEGOS***Bereichsübergreifende Arbeitswelten*

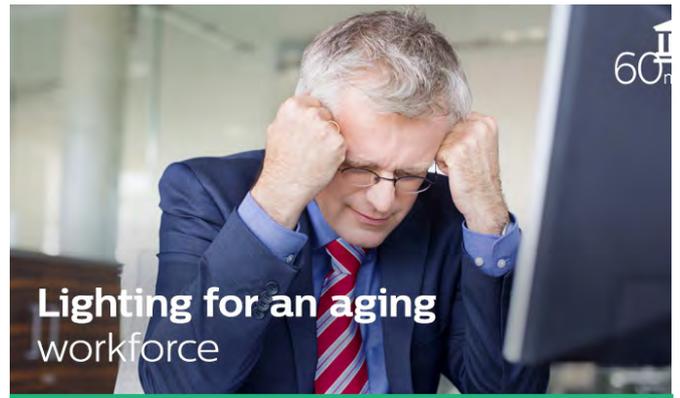
Die Büros von Grupo Gallegos im kalifornischen Huntington Beach wurden von Lorcan O’Herlihy Architects (LOHA) gestaltet und sind im Gebäude eines alten Kinos untergebracht. Ein weiteres Paradebeispiel für bereichsübergreifende Arbeitswelten.

LOHA hat Grundrisse geschaffen, die unkomplizierte und zielführende Zusammenarbeit ermöglicht. Abgrenzende Wände wurden weitestgehend eingerissen, um visuell verbunden zu sein, Kreuzpunkte und Gemeinschaftsflächen so angelegt, dass spontaner Austausch zwischen den Mitarbeitern stattfinden kann. Sogar auf der zentralen Treppe werden gerne und oft Meetings abgehalten.

Untersuchungen der Universität Michigan kamen zu der Erkenntnis, dass Wissenschaftler, die sich öfters in „Überlappungszonen“ begegnen, eine größere Bereitschaft zur Zusammenarbeit entwickeln. Die Studie empfiehlt, möglichst viele Bereiche so zu gestalten, dass sich Mitarbeiter intern wie extern mehr oder weniger zufällig begegnen können, was zu einer gesteigerten Leistungsfähigkeit führt.

<https://blog.hubspot.com/marketing/innovative-companies-changing-workplace>

## 8

**ALTERSGERECHTE BÜROBELEUCHTUNG***Das Prinzip „ein Licht für alle“ hat ausgedient*

Als führendes Unternehmen der Leuchtenbranche überrascht Philips seit über 120 Jahren immer wieder mit innovativen Beleuchtungslösungen. Altersgerechte Beleuchtungen sind eine gute Möglichkeit, das produktive Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern, indem öffentliche Bereiche und Arbeitsplätze professionell ausgeleuchtet werden. Angesichts längerer Lebens- und Arbeitszeiten stellen sich vermehrt Fragen wie:

Was stört ältere Mitarbeiter am meisten, wenn es um die Beleuchtung geht? Wie kann Bürolicht gestaltet sein, um den Anforderungen unterschiedlicher Altersgruppen gerecht zu werden? Wie kann die Beleuchtung bei der Konzentration und Kreativität unterstützen?

Das Prinzip „ein Licht für alle“ hat ausgedient. Schon heute sind 25% der Belegschaft über fünfzig Jahre alt und die Bürobeleuchtung muss von den Entscheidern dringend überdacht werden. Flexible und individuell einstellbare Lichtlösungen werden zunehmend als wichtig erachtet, was nicht nur den älteren Arbeitnehmern hilft, sondern auch jüngeren besser gefällt.

<http://www.lighting.philips.com/main/education/lighting-university/aging-friendly-office-lighting>

DIE FALLSTUDIE

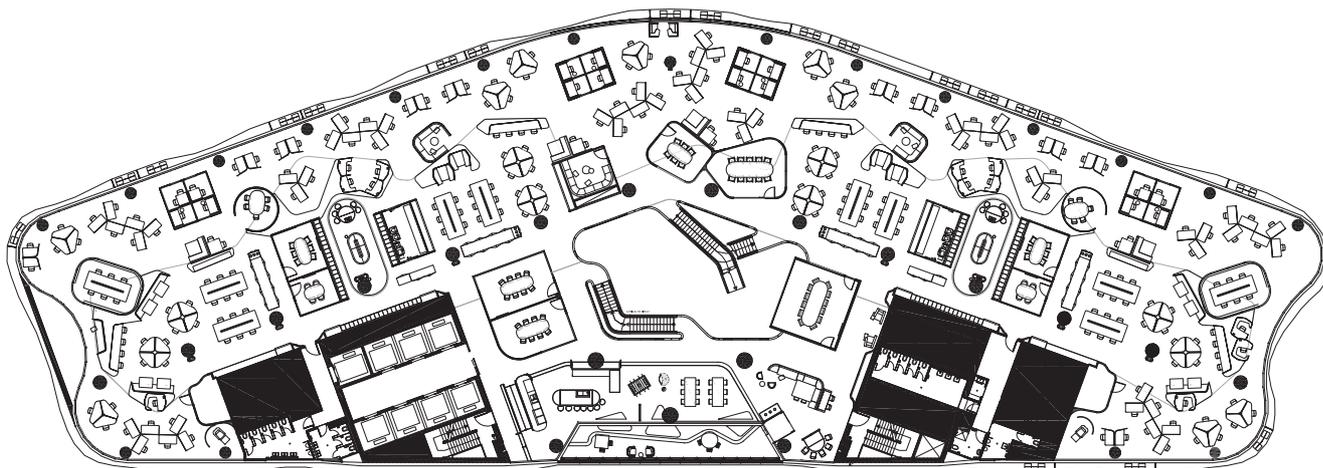


# MEDIBANK PLACE

## MELBOURNE, AUSTRALIEN

Medibank ist Australiens größte Krankenversicherung und hat den Anspruch, Kunden, Mitarbeitern und der Allgemeinheit die bestmögliche Versorgung zu bieten.





Als man bei Medibank im Jahr 2011 zum ersten Mal über die neue Geschäftszentrale nachdachte, war man sich einig, dass dort einer der gesündesten Arbeitsplätze der Welt entstehen soll, an dem die gesundheitliche Ausrichtung des Unternehmens konsequent zum Ausdruck kommen soll und in dem alle Mitarbeiter – mit ihren verschiedenen Anforderungen und Gewohnheiten – den richtigen Ort finden, an dem sie mitwirken und zusammen arbeiten können.

Um dieses Ergebnis zu erreichen, wurde von Medibank und Hassell Studio – dem Projektentwickler – ein intensiver und integrativer Entwurfsprozess eingeleitet, in dem das Unternehmen selbst, die Architekten und alle weiteren Planer und Berater in alle Projektphasen und Entscheidungen einbezogen wurden. Das Projekt wurde mit einer minutiösen Untersuchung gestartet, wie gesunde Arbeitsplätze aussehen müssen, die das Wohlbefinden aller Altersgruppen garantieren. Das Gebäude wurde in drei Themenbereiche aufgeteilt.

### Der Grundriss

Die Planer arbeiteten eng mit den Behörden zusammen, um eine urbane Erlebniswelt zu schaffen, die eine Brücke zu den Wohnvierteln in den angrenzenden Docklands von Melbourne schlägt und gleichzeitig einen großen begrünten öffentlichen Raum bietet.

Die gläserne Fassade wurde mit heimischen Klettergewächsen bestückt, die dem Gebäude die Massivität nehmen. Dafür wurden Pflanzen gewählt, die Vögel anlocken und die Luftqualität an den Arbeitsplätzen verbessern, um emotionalen und auch physischen Gesundheitsaspekten zu entsprechen. Im Erdgeschoss des Gebäudes befindet sich ein öffentlicher Bereich mit einem Amphitheater, Cafés, Geschäften und einer Parkanlage. Auf dieser Ebene befindet sich auch ein multifunktionaler Sportplatz, der zum Ziel hat, die Haltung des Unternehmens zur körperlichen Ertüchtigung zu unterstreichen. Um die Idee des Wohlfühlortes zu verstärken, wurde ein „Essgarten“ angelegt, in dem auch eine Versuchsküche untergebracht ist, in der Mitarbeiter und Besucher für das Thema gesunde Ernährung gewonnen werden sollen. Diese Bereiche tragen maßgebend dazu bei, dass Mitarbeiter unterschiedlichen Alters zusammenkommen und gemeinsam etwas unternehmen.

### Atrium und Treppenhaus

Das Gebäude selbst erschließt sich über einen dynamischen Innenhof und einer Treppenstruktur, die die über 3.000 m<sup>2</sup> großen Etagen optisch aufbricht und die Mitarbeiter zu jeder Zeit und an jedem Ort mit dem ganzen Unternehmen verbindet.

Die Hauptintention für das Hassell Studio war, ein Konzept zu erarbeiten, das weit über die gesetzlichen Richtlinien hinausgeht – ein Ansatz, der die mentalen und physischen Anforderungen der Mitarbeiter konsequent in den Mittelpunkt stellt.

---

Quelle: Hassell, Project Medibank Place



Der Haupteingang besteht aus einer Spiralrampe, die das Gebäude mit der Straße verbindet. Auf ihr kommen die Mitarbeiter auf dem Weg zur Arbeit am Fahrradparkplatz vorbei. Eine Idee, die sich bereits ausgezahlt hat, denn inzwischen kommen schon über 60 % der Belegschaft mit dem Fahrrad zur Arbeit.

---

Quelle: Hassell, Projekt Medibank Place

So bieten die Treppen einen neuen Mehrwert: Sie sind nicht nur funktionale Elemente, sondern auch materieller Ausdruck physischen, mentalen und sozialen Wohlbefindens. Sie verbinden unterschiedliche Bereiche und sind gleichzeitig Treffpunkt für informelle Gespräche, die den Zusammenhalt fördern.

#### **Verschiedene Arbeitsstile**

Medibank bietet die Möglichkeit, unterschiedliche und flexible Arbeitsbereiche zu nutzen, was dem Anspruch entgegen kommt, für alle Generationen das passende Arbeitsumfeld mit entsprechender Wohlfühlatmosphäre zu bieten.

Teams haben eine fiktive Heimatbasis, an der man sich sporadisch trifft, aber jeder kann sich frei im Gebäude bewegen und dort arbeiten, wo er will, weil es keine fest zugewiesenen Büros oder Schreibtische gibt. Die Mitarbeiter kommen so in den Genuss verschieden gestalteter Arbeitsbereiche, was nicht nur Hierarchiedenken verringert, sondern auch eigenverantwortliches Handeln verstärkt. Diese unterschiedlichen Bereiche gestatten individuelle und kollaborative Arbeitsstile und wurden von Hassell nach Vorgaben von Veldhoeven gestaltet. Sie reichen von sehr privaten, Bibliothek ähnelnden Räumen bis hin zu Erfrischungszonen, wo Mitarbeiter zusammen mit anderen an Workbenches und Teamtables sitzen können. Teamarbeitsplätze wurden bewusst gemütlich ausgestattet, von halboffenen Kojen bis hin zu aktiven Chaträumen.

Medibank ist ein gutes Beispiel, wie den sozialen, mentalen und physischen Anforderungen aller Altersgruppen entsprochen und die Zusammenarbeit gefördert werden kann. Hassell Studio und Medibank haben einen flexiblen Raum geschaffen, der allen Mitarbeitern gerecht wird. Das Zusammenspiel interner und externer Bereiche, die verbindenden Treppenelemente und die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsstile zu pflegen, tut allen Generationen gut.





# SMART WORKING LEICHT GEMACHT

Wie sich Büroeinrichtungen schnell und flexibel an räumliche und funktionale Anforderungen von Einzel- und Teamarbeit anpassen können.





1) Raumakustik mit Möblierungen verbessern



2) Räume für konzentriertes Arbeiten schaffen



3) Smart Working mit Technik unterstützen



4) Sitzmöbel anbieten, die allen Teilnehmern passen

Die Gestaltung der Büroeinrichtung kann für die effiziente Zusammenarbeit mehrerer Generationen ausschlaggebend sein. Sie sollte zu allen Mitarbeitern passen und deren Stimmungen, Aktivitäten und physischen Anforderungen gerecht werden.

Mit dem steigenden Alter der Belegschaft und der Tatsache, dass junge Mitarbeiter immer mehr sitzen, sind zunehmend Möblierungen gefragt, die Bewegung und aktivere Arbeitsweisen fördern. Moderne Arbeitsumgebungen ermöglichen spontane Zusammenarbeit, bieten die Möglichkeit, sich auszuruhen und Bereiche, in denen konzentriert und ohne Störungen gearbeitet werden kann.

Folgende Tipps können dabei helfen, Wohlfühlzonen für alle Altersgruppen zu gestalten:

- 1) Raumakustik mit Möblierungen verbessern
- 2) Räume für konzentriertes Arbeiten schaffen
- 3) Smart Working mit Technik unterstützen
- 4) Sitzmöbel anbieten, die allen Teilnehmern passen

#### 1) Raumakustik mit Möblierungen verbessern

Je älter wir werden, desto weniger Hochtöne hört das menschliche Ohr. Das gegenseitige Verstehen, ohne die anderen zu stören, ist gerade in offenen Bürolandschaften ein wichtiger Aspekt für eine gute Zusammenarbeit.

Mit akustischen Abschirmelementen und Trennwänden wie se:wall können ganze Bereiche wirkungsvoll zu Wohlfühlzonen umfunktioniert werden. In Verbindung mit höhenverstellbaren Schreibtischen oder als frei stehende Elemente können sie schnell und individuell angeordnet werden. Alle se:wall Produkte entsprechen der Schallabsorptionsklasse A und den Normen DIN EN ISO 354, DIN EN ISO 11654 und ASTM C 423.

Die Suche nach einem freien Arbeitsplatz kann zur allmorgendlichen Herausforderung werden. Mit se:connects findet man nicht nur sehr schnell den freien Schreibtisch, sondern auch die Kollegen.

Quelle: Sedus

## 2) Räume für konzentriertes Arbeiten schaffen

Spezielle Arbeitsumgebungen und Möblierungen schaffen Räume, die sowohl optisch als auch akustisch für konzentriertes Arbeiten geeignet sind. Ähnlich wie in Bibliotheken verhalten sich die Nutzer intuitiv und adäquat. Aktuellen Studien zufolge haben gerade jüngere Mitarbeiter Probleme damit, sich für längere Zeit auf eine Sache zu konzentrieren. In Räumen die wie Konzentration „aussehen“, wird nachweislich ungestörter und effizienter gearbeitet. Möbel wie der Sedus secretair oder se:works focus eignen sich vortrefflich für solche Raumlösungen.

## 3) Smart Working mit Technik unterstützen

Neue Smart Working Konzepte sind für Mitarbeiter ungewohnt, die lange an eigenen Schreibtischen gearbeitet haben. Im nonterritorialen Büro sehen sie sich allmorgendlich herausgefordert, einen freien Arbeitsplatz zu finden. Mit der se:connects App können alle Mitarbeiter, und vor allem diejenigen, die nicht an flexible Arbeitsplätze gewöhnt sind, schnell ihren freien Platz und auch bestimmte Kollegen finden. Durch diese einfache und intuitive Technik akzeptieren sie die „neuen Arbeitswelten“ deutlich schneller und bereitwilliger.





#### 4) Sitzmöbel anbieten, die allen Teilnehmern passen

Auch um die Sitzgewohnheiten bei der Arbeit zu verbessern, gibt es für jede Aktivität und für jeden Zweck die passende Einrichtung. Wenn Arbeitsbereiche hinsichtlich ihrer Funktion richtig ausgestattet werden, werden sie auch von den Mitarbeitern schnell angenommen.

Ständige Haltungswechsel tragen dazu bei, dass gesünder und vitaler gearbeitet wird. Leider verbringen noch immer zu viele Menschen viel zu viele Stunden sitzend an ihrem Arbeitsplatz. In manchen Fällen lässt sich das leider nicht vermeiden. Hier ist ein ergonomischer Drehstuhl gefragt, der Haltungswechsel ermöglicht und fördert.

Eine Lösung für dieses Problem bietet der Sedus swing up, der in Zusammenarbeit mit Ergonomieexperten der Technischen Universität München entwickelt wurde. Dieser Drehstuhl bietet größtmögliche Bewegungsfreiheit, besonders im Hüftbereich, und sorgt für eine ausreichende Nährstoffversorgung der Bandscheiben. Es ist erstaunlich, aber sogar jüngere Menschen sitzen gerne und für längere Zeit in diesem Stuhl.

Ob alt oder jung, Sedus swing up „passt“ allen Generationen, weil er den natürlichen Körperbewegungen folgt und diese unterstützt. So kann das Sitzverhalten positiv beeinflusst werden, hin zu mehr Bewegung und Agilität.



## IMPRESSUM

### SEDUS INSIGHTS THE LOGBOOK SERIES

SEDUS INSIGHTS ist eine nicht kommerzielle Veröffentlichung basierend auf Schreibtisch- und Feldrecherchen der SEDUS STOLL AG und PIERANDREI ASSOCIATI.

#### **Inhalt, Konzept, Illustrationen und Layout:**

PIERANDREI ASSOCIATI  
via Bellezza 7  
I-20136 Milano, Italy  
+39 0258319844  
info@pierandreiassociati.it  
www.pierandreiassociati.it

#### **Herausgeber:**

SEDUS STOLL AG  
Brueckenstraße 15  
D-79761 Waldshut, Germany  
+49 (77 51) 84-0  
sedus@sedus.de  
www.sedus.com

#### **Bildnachweise:**

Alle ausgewählten Bilder unterliegen Creative-Commons-Rechten und können daher gemeinsam genutzt, angepasst und für nicht-gewerbliche Zwecke verwendet werden, sofern nicht anders angegeben. Die im Bereich „Vorbildliche Beispiele“ verwendeten Bilder stammen von den angegebenen Websites; die Veröffentlichung wurde freigegeben.

Seite 4: Steve Jurvetson (Menlo Park, USA) Catalan Climbers, Jun. 16, 2007, [CC BY 2.0 (<http://creativecommons.org/licenses/by/2.0>)], via Wikimedia Commons  
Seite 8: Steven Casanova  
Seiten 14, 15, 16 : Swisscom  
Seiten 22, 23, 24, 25: Medibank Place, HASSELL Studio, Earl Carter  
Seiten 26, 27, 28, 29: Sedus MediaCenter Archiv

Dieses Dokument ist nur für den nicht-gewerblichen Gebrauch bestimmt. Alle Infografiken sind Originale von Pierandrei Associati, sofern nicht anders angegeben. Die Vervielfältigung dieses Dokuments ist nicht auf allen Medien erlaubt, sofern dies nicht vorher schriftlich von Sedus genehmigt wurde.

Sedus Stoll AG, 2017

## WAS KOMMT ALS NÄCHSTES?

In der Ausgabe Sedus INSIGHTS Nr. 6 zeigen wir, wie sich Bürolandschaften verändern müssen, um den modernen Anforderungen hinsichtlich Zusammenarbeit und neuer Denkweisen gerecht zu werden.

#### Wir sprechen über

- Arbeit als permanenten Lernprozess
- Designverständnis aus „Learning by Doing“
- Wissensarbeit, die Büros gestalten kann
- Das hausinterne „FabLab“
- CO-Working als neue Form gemeinsamer Büronutzung



**WIE KÖNNEN WIR  
DABEI HELFEN,  
BÜROLÖSUNGEN  
ZU GESTALTEN,  
DIE UNSER  
WOHLBEFINDEN,  
DEN SPASS  
AN DER ARBEIT  
UND DIE  
ZUSAMMENARBEIT  
FÖRDERN?**

