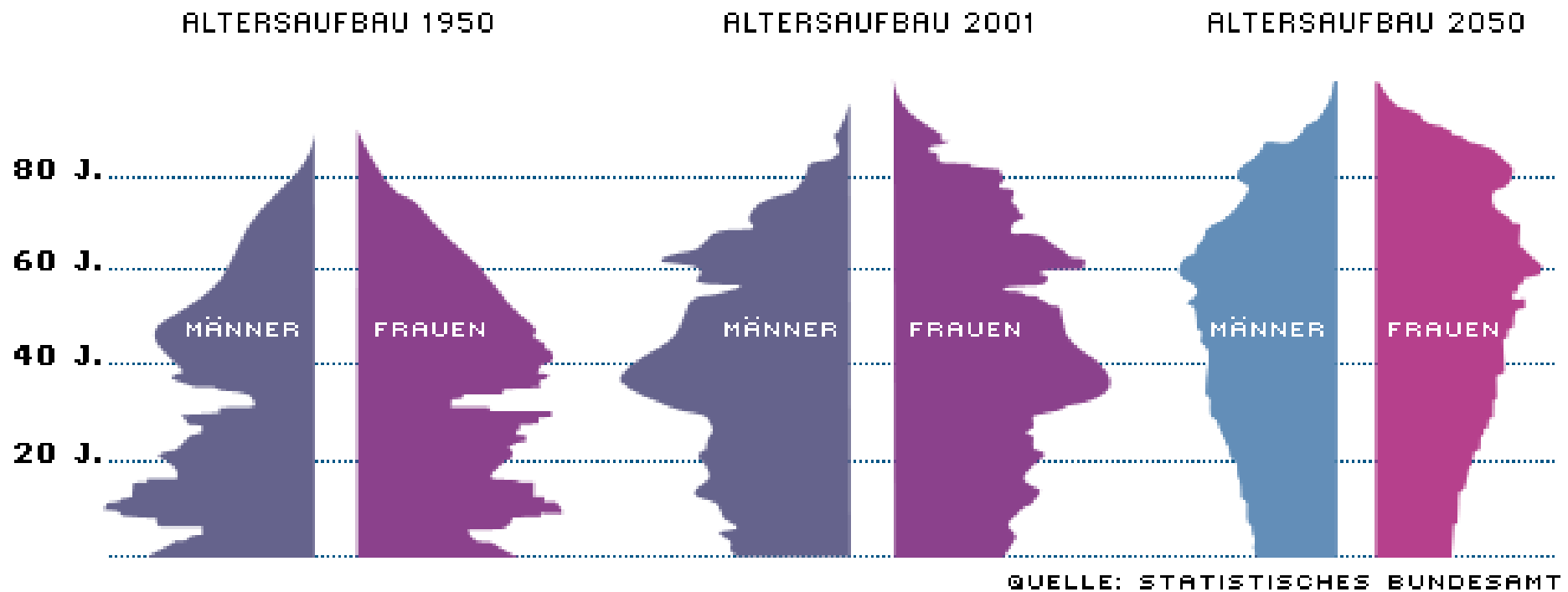
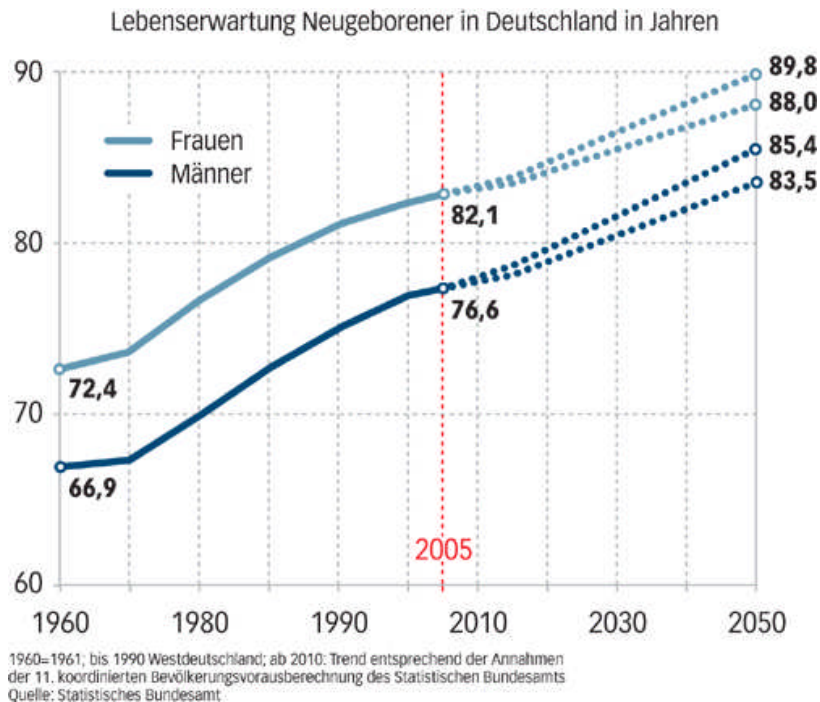


Demographischer Wandel



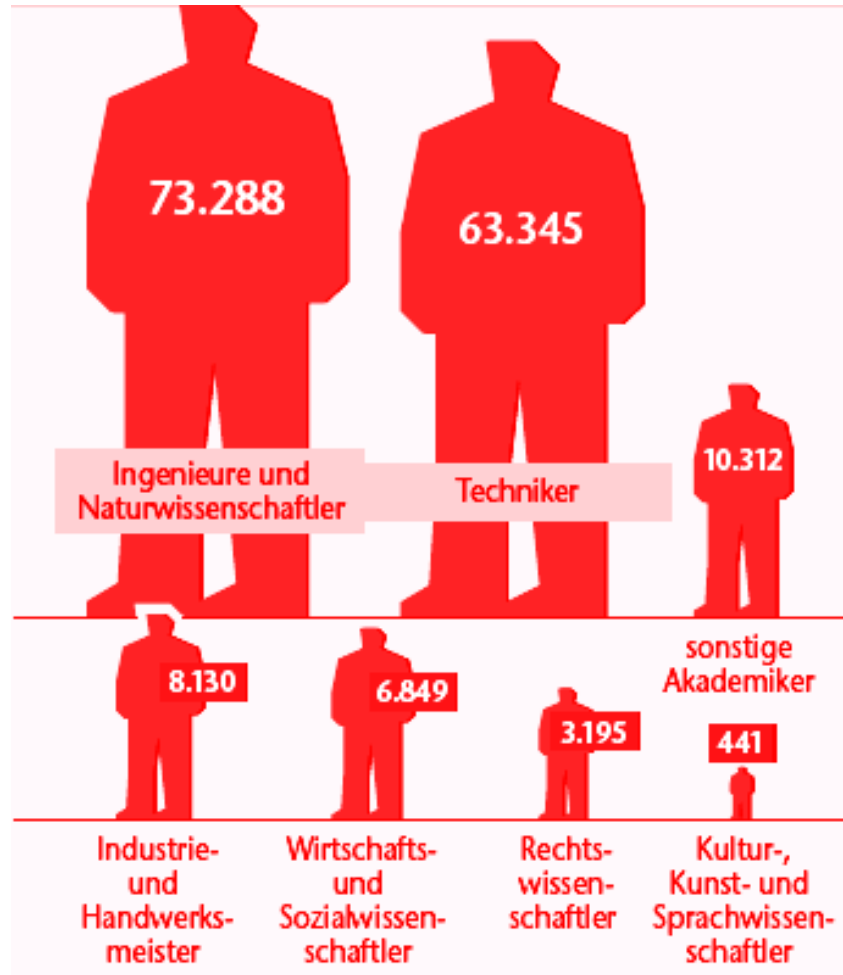


- Der geburtenstärkste Jahrgang in Deutschland war 1964. Seither geht die Geburtenzahl zurück
- Entwicklungen:
 - Sinkende Einwohnerzahl:
 - Aktuell 82 Millionen
 - Prognose 2050: 69 bis 74 Millionen
 - Sinkende Zahl der Erwerbstätigen:
 - Aktuell 44 Millionen
 - Prognose 2050: 26 Millionen



Entwicklungen:

- Steigende Lebenserwartung:
- Aktuell 76/82 (Mann/Frau)
- Prognose 2050: 83,5/88 (Mann/Frau)
- Jedes Jahr steigt die Lebenserwartung um sechs Wochen an.
- Veränderter Alterskoeffizient:
- Aktuell 44 Rentner auf 100 Beschäftigte
- Prognose 2050: 78 Rentner auf 100 Beschäftigte
- 2050 wird es doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene geben!



Entwicklungen:

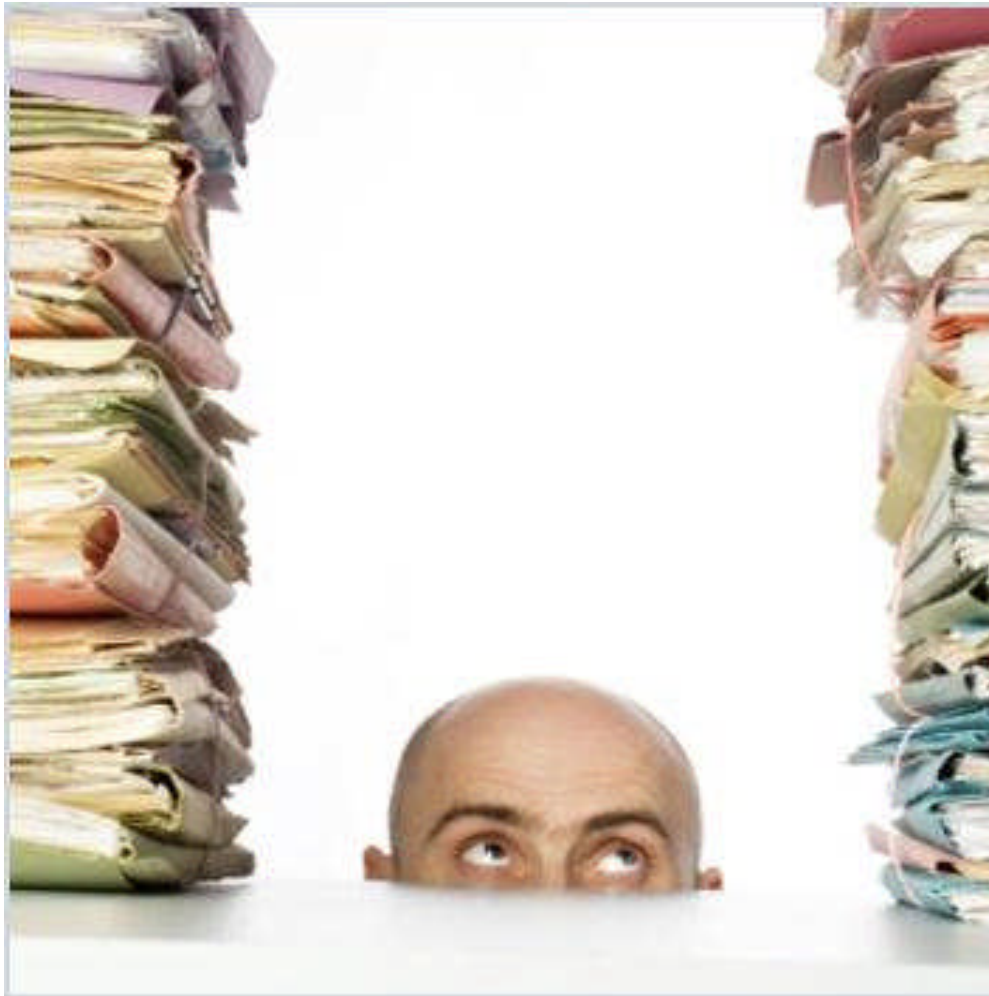
Fachkräftemangel

Aktuell fehlen 400.000 qualifizierte Fachkräfte, insbesondere Facharbeiter

Prognose 2050: 2,7 Millionen

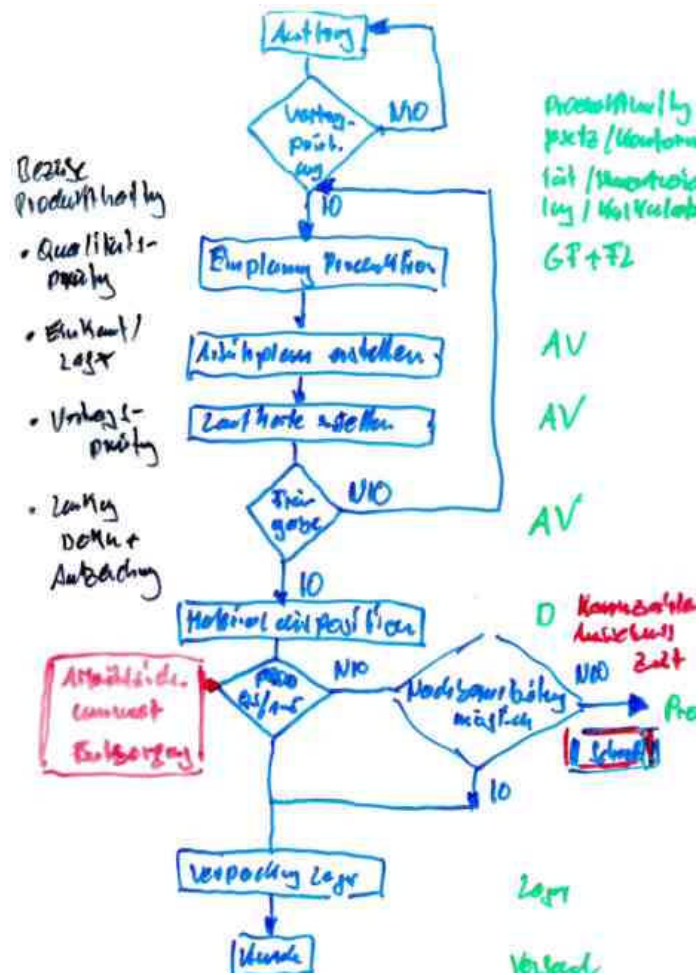


- Fünf Thesen wie der demographische Wandel die Büroarbeit beeinflussen wird



- Die Arbeit wird nicht in der gleichen Geschwindigkeit weniger, wie die Anzahl der Erwerbstätigen.

These 1 - Konsequenzen



- Mehr Arbeit je Mitarbeiter
- Produktivität ist das Gebot der Stunde!
- Arbeitswelten müssen hochfunktional sein.

- Der Einzelne wird wertvoller!
- Jeder muss optimal arbeiten, Ausfälle haben fatale Auswirkungen.



- Oberstes Ziel ist es die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten.
- Prävention wird zur Standardanforderung an jeden Arbeitsplatz.



- Der Arbeitsmarkt wandelt sich vom Arbeitgeber, zum Arbeitsnehmermarkt!



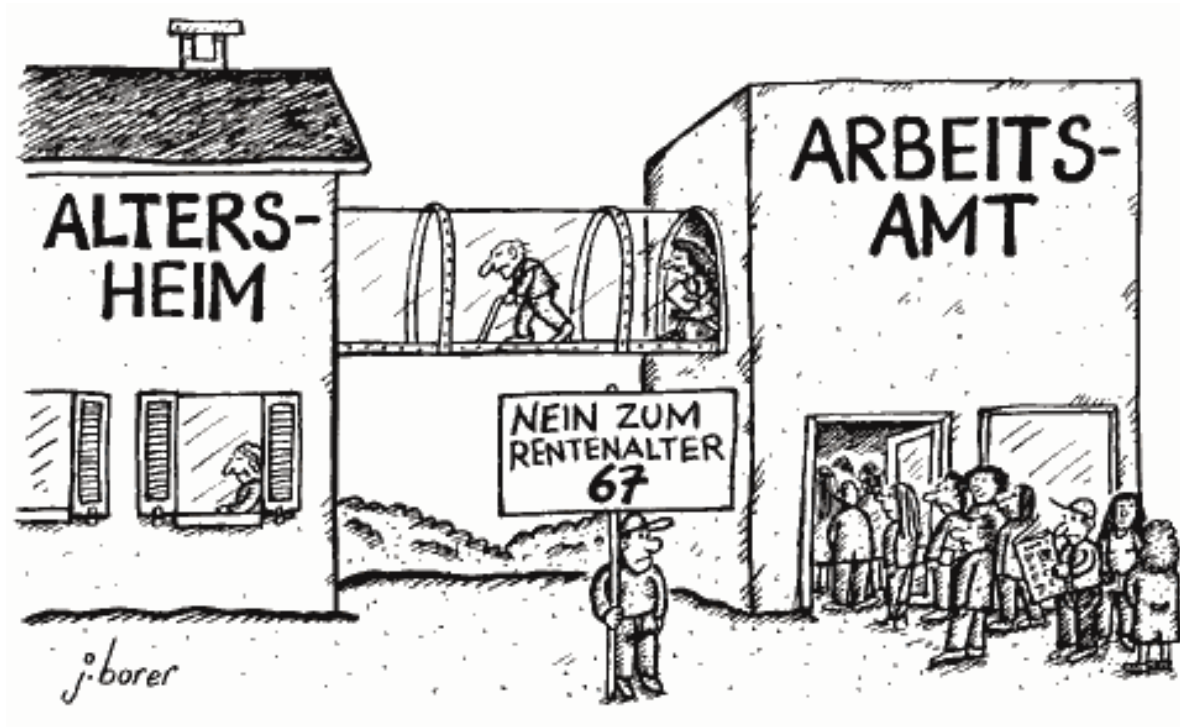
These 3 - Konsequenzen



- Es wird ein Wettbewerb um die Guten entbrennen.
- Büros müssen nicht nur funktional sondern auch attraktiv sein.
- In Zukunft hat der Arbeitnehmer die Wahl!
- Office Branding wird zur neuen Planungsdisziplin!



- Das Rentenalter wird weiter steigen, der Altersdurchschnitt in den Unternehmen steigt stark an!



These 4 - Konsequenzen

- Büros müssen „altersgerecht“ sein
- Auch die „Alten“ müssen bis zum Rentenalter mit maximaler Produktivität arbeiten.
- „Workability“-Programme werden zum Standard



- Verstärkte Zuwanderung. Künftige Belegschaften sind auch in kleineren Unternehmen multikulturell.



These 5 - Konsequenzen

- Produkte und Konzepte müssen funktional und gestalterisch universell sein.
- Weder körperliche, kulturelle, religiöse oder soziale Unterschiede dürfen zu Produktivitätsverlusten führen.
- DIN EN 527-1, ein Vorbote?

