



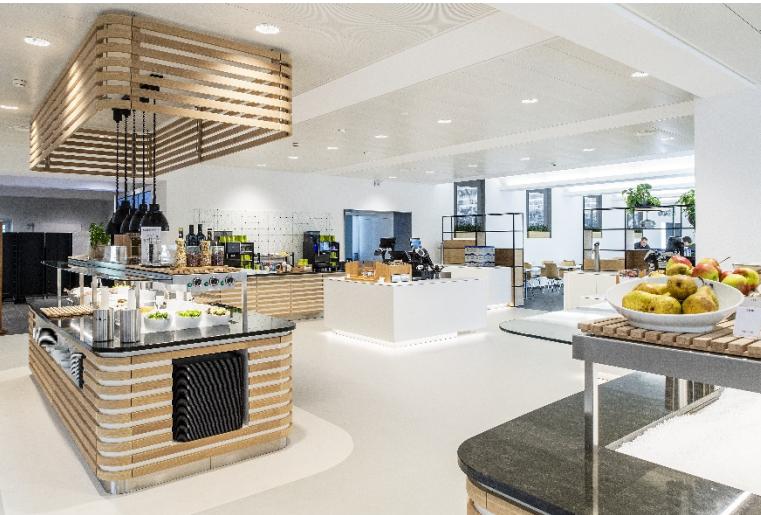
Innovations for a **better world.**

# Warum zukünftig noch im Büro arbeiten?

Elvis Pidic, Head Corp. Real Estate Management



# Uze AG



# Täglich kommen Milliarden von Menschen mit Bühler in Kontakt.



# Starke Position in unseren Branchen.

## Marktanteile.

### Getreidemüllerei



Milling  
Solutions  
**65%**

### Optische Sortierung



Sortex & Rice  
**30%**

### Futtermittelherstellung



Feed  
**15%**



Die Casting  
**50%**

Druckguss: Anteil Autoteile



Leybold Optics  
**50%**

Leybold Optics: Glasbeschichtungen



Grinding &  
Dispersing  
**33%**

Vermahlen & Dispergieren: Druckfarben

# Globale Relevanz.

Der Beitrag von Bühler zur globalen Ernährung und Mobilität.



**2 Mia.**  
Menschen  
täglich  
ernähren.



**1 Mia.**  
Menschen  
täglich  
transportieren

# Bühler auf einen Blick.

Globaler Marktführer mit starker Präsenz in lokalen Märkten.



**CHF 3.3 Mia.**

Umsatz



**140**

Länder



**98**

Servicestationen



**32**

Fabrikationswerke



**12,767**

Mitarbeitende



**100%**

in Familienbesitz



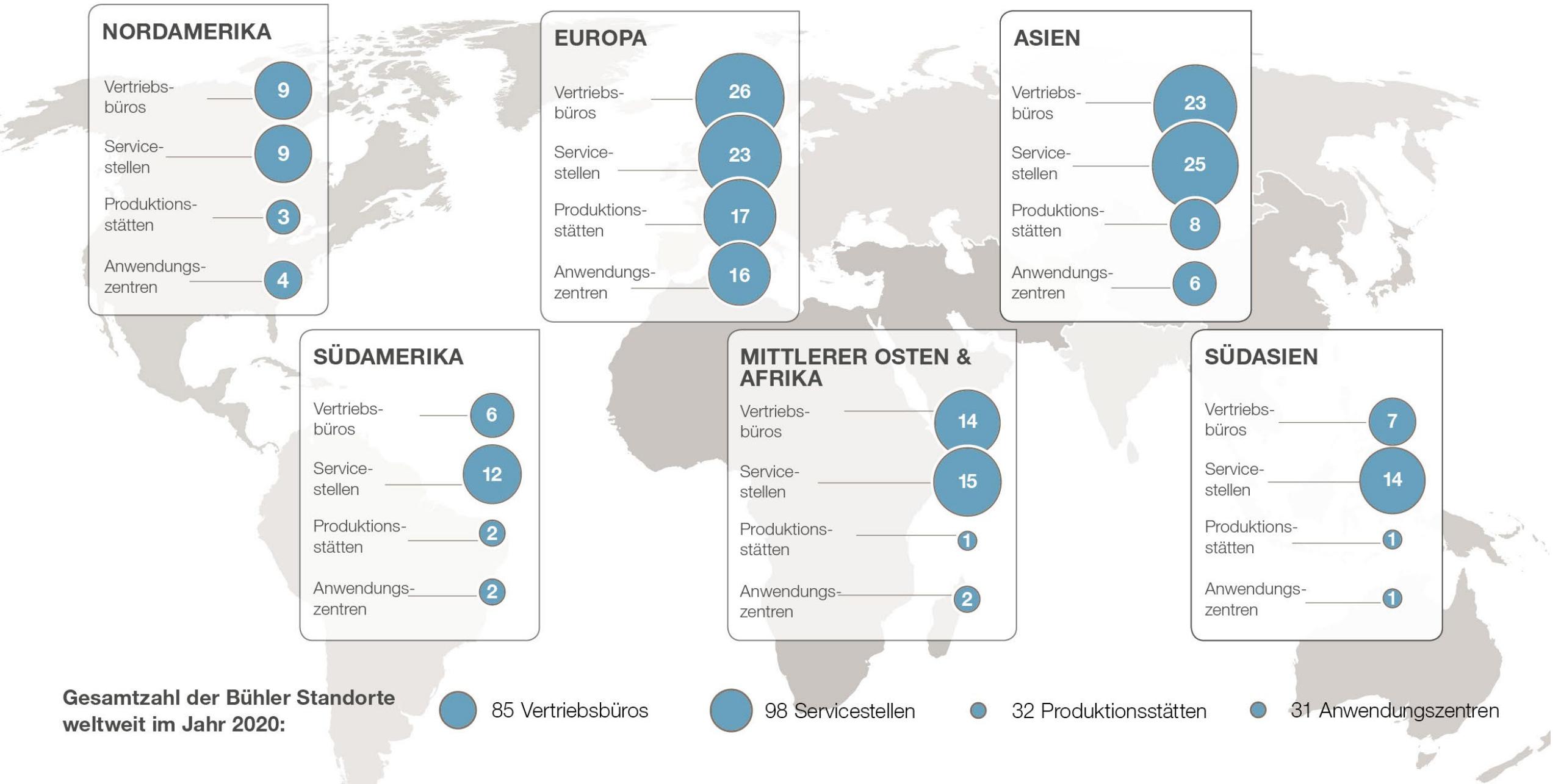
**bis zu 5%**

des Umsatzes wird investiert in  
Forschung & Entwicklung



**Stark der Nachhaltigkeit  
verpflichtet**

# Ein einzigartiges globales Netzwerk



# Zusammenarbeit als Schlüssel zum Erfolg.

Nutrition

Food Safety

Sustainability

E mobility

Collaboration





Future of Work,  
Bühler Uzwil

# Engagement und Zufriedenheit



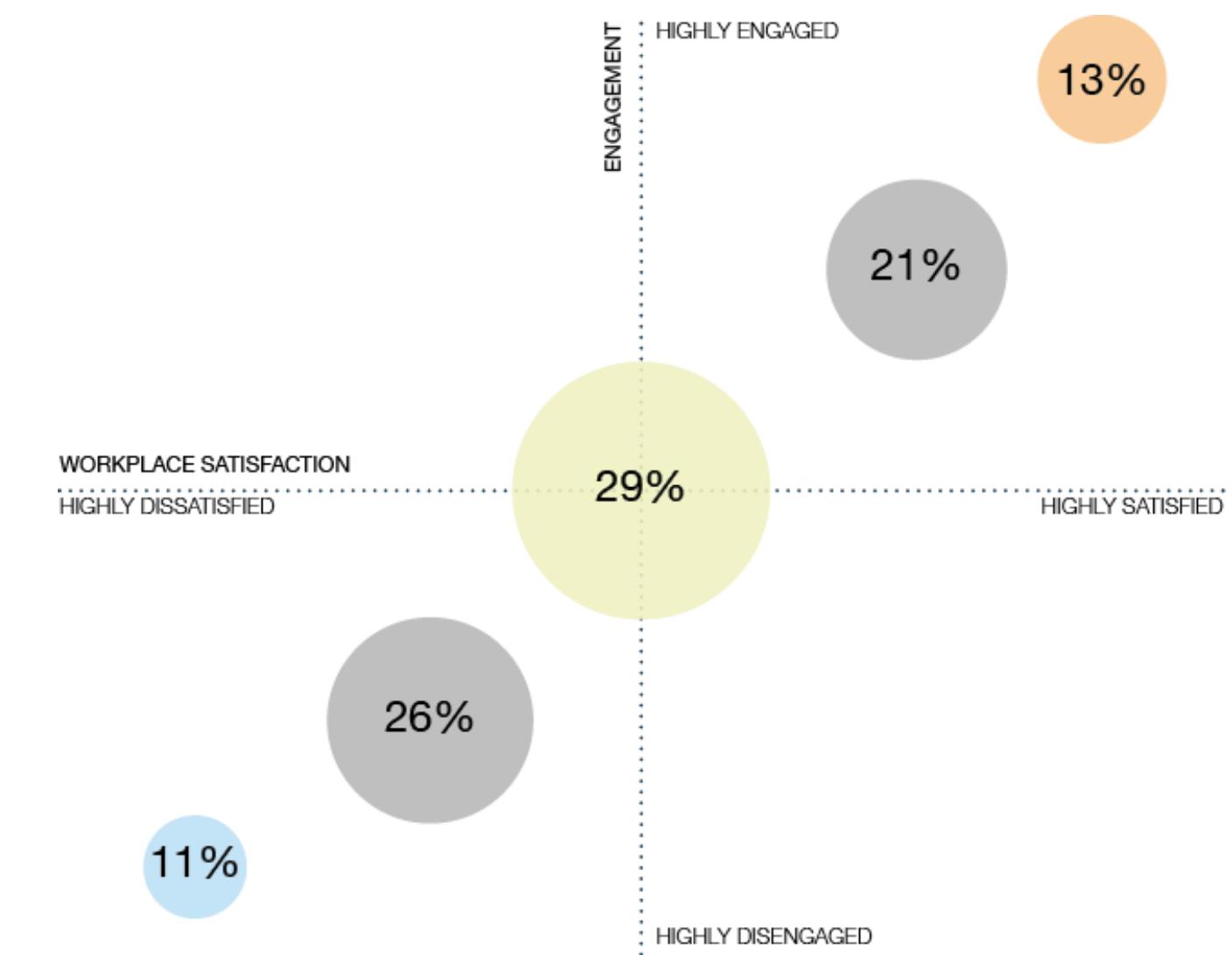
- The engagement of employees has a direct connection to their satisfaction with their working environment.
- Engaged employees are working in an environment, which support their self-determined workstyle.
- The design of a working environment has a positive impact on the engagement of the employees.

70%

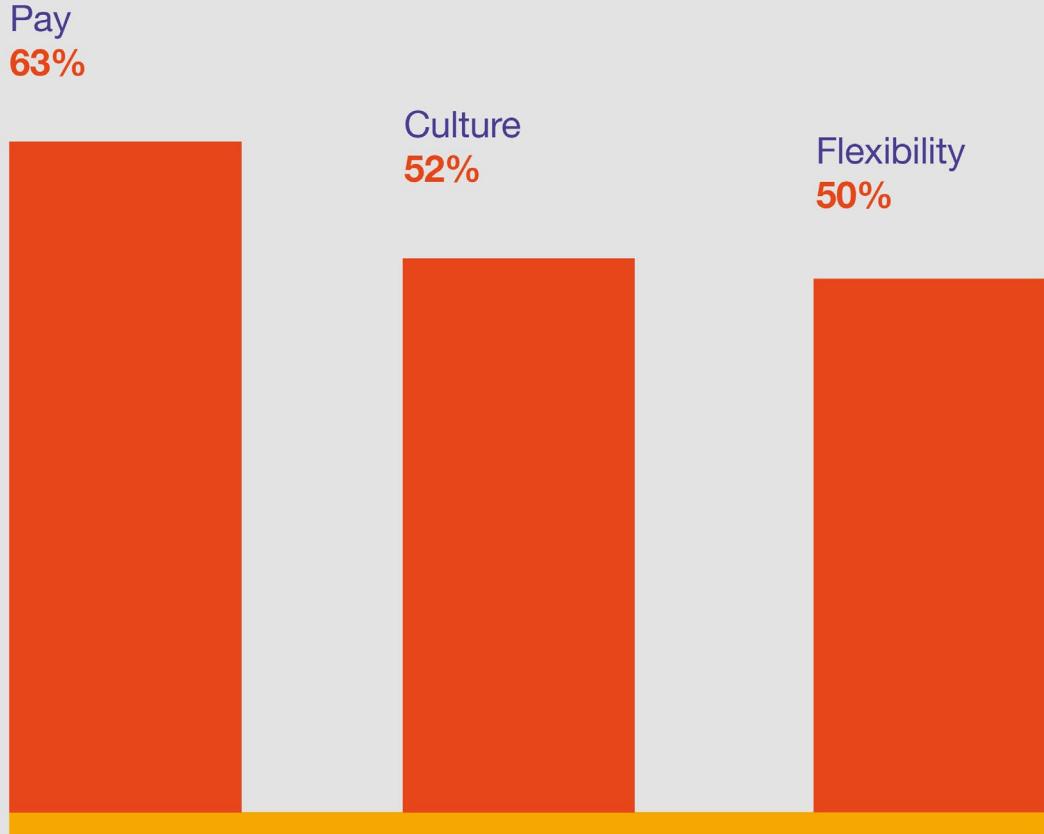
of Gallup as „Best Performing Companies“ awarded Companies do work with highly engaged employees.

Source: Studie Gallup - State of the Global Workplace Report (2017)

Source: Steelcase Global Report (Magazin 360° von Steelcase - 2016)



# Was ist für die Millennials wichtig?



Percentage of millennials who plan to stay at a company for more than five years if they...

**55%**

can choose where and when they work

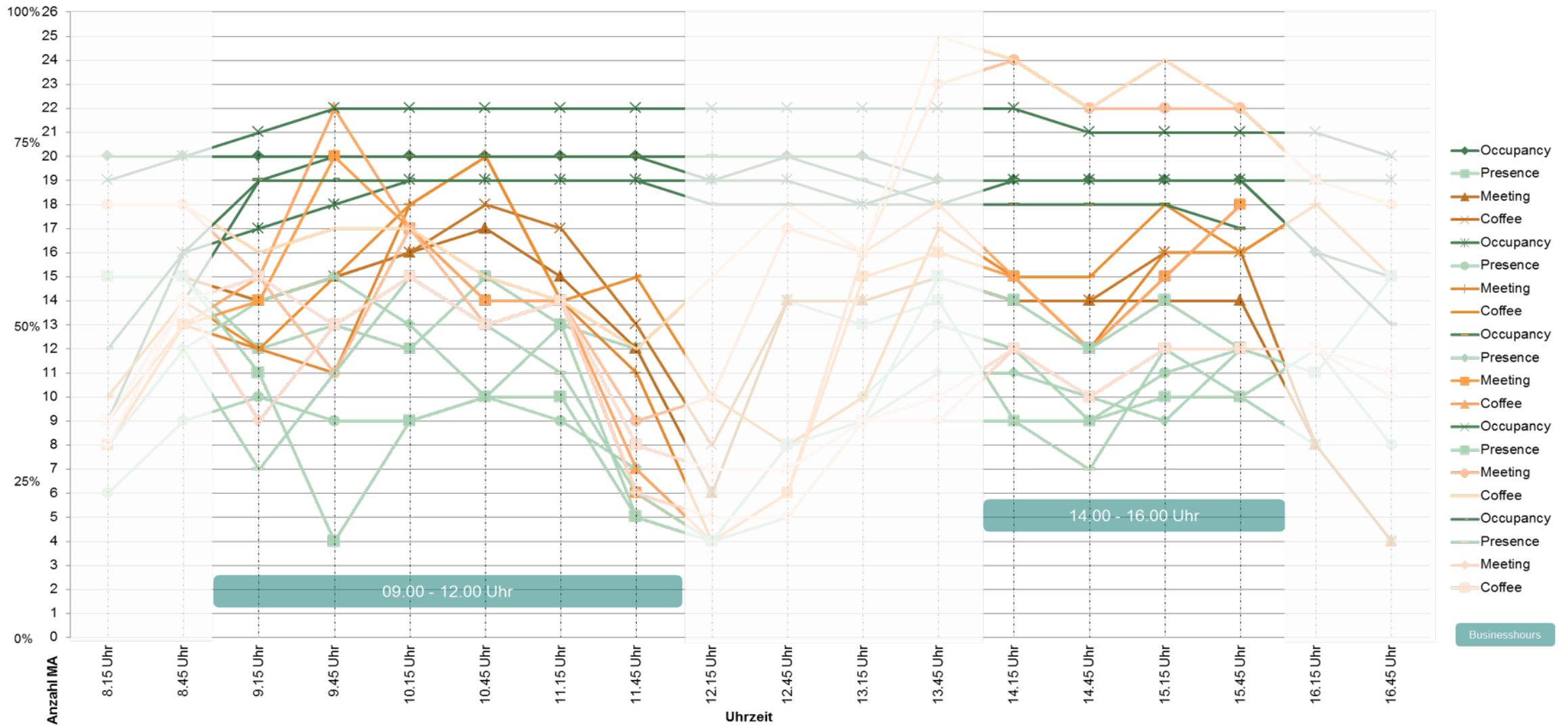
**69%**

work at a diverse organization<sup>5</sup>

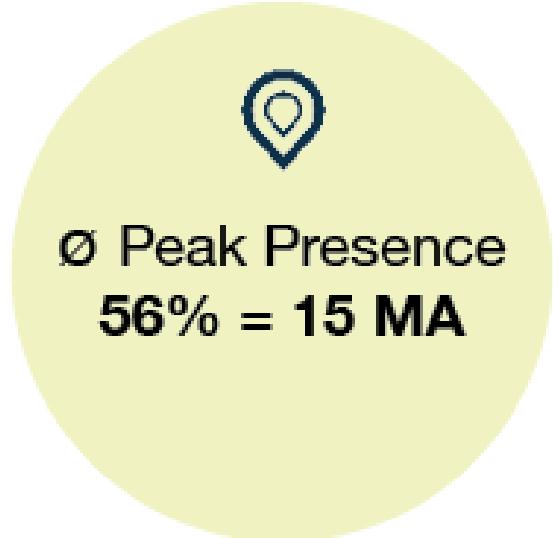
Percentage of millennials who plan to stay at a company for more than five years if they...

Source: Steelcase Global Report (Magazin 360° von Steelcase - 2019)  
(5) Deloitte Millenial Survey, 2018

# Arbeitsplatznutzung

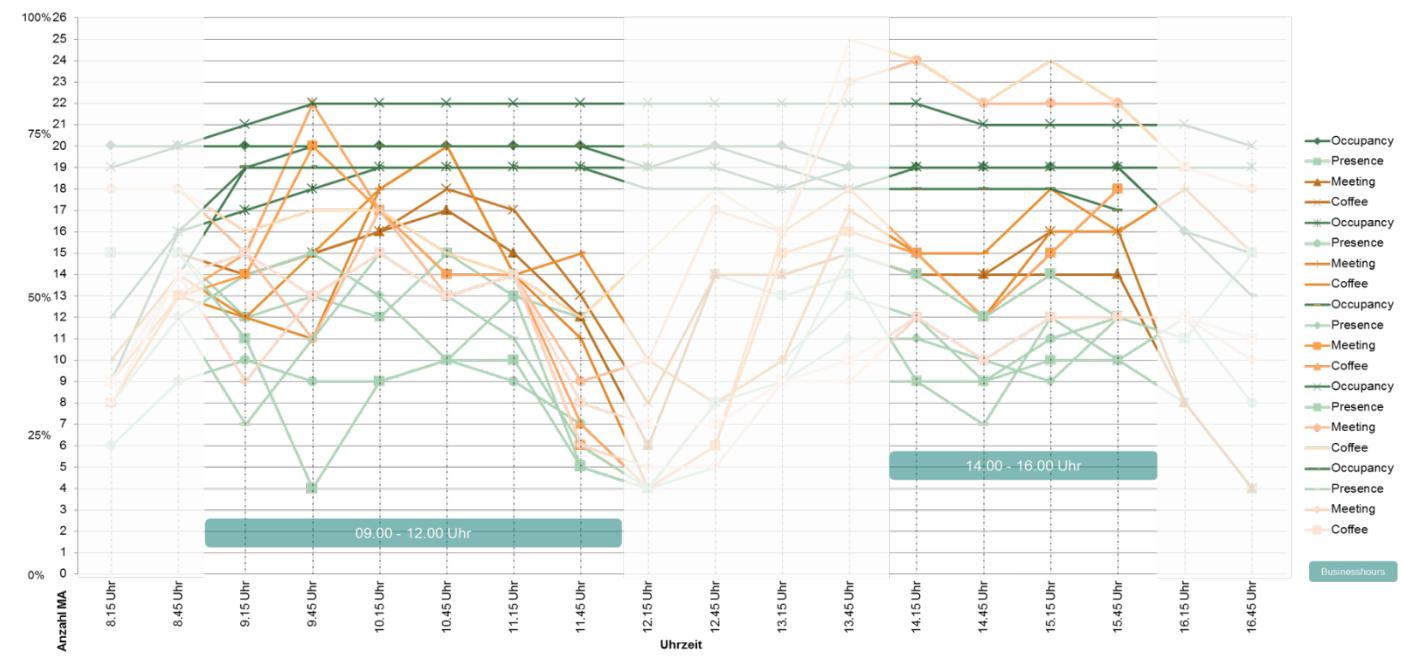
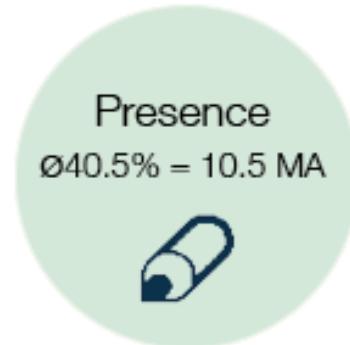
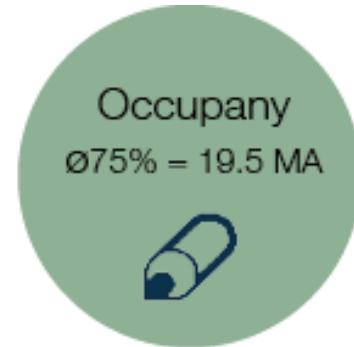


# 40% sind immer frei...



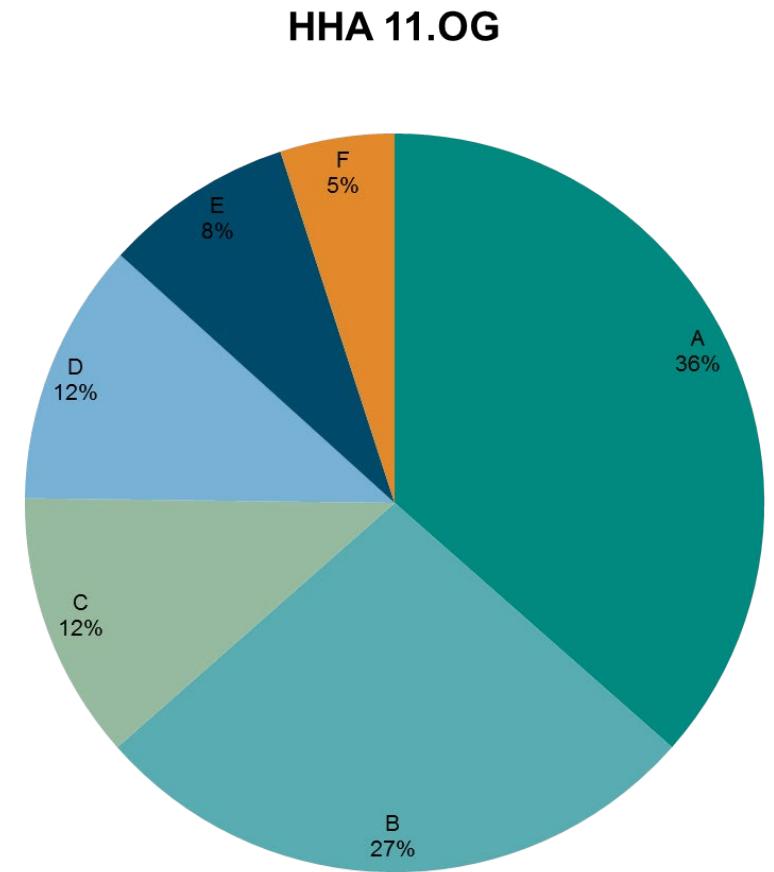
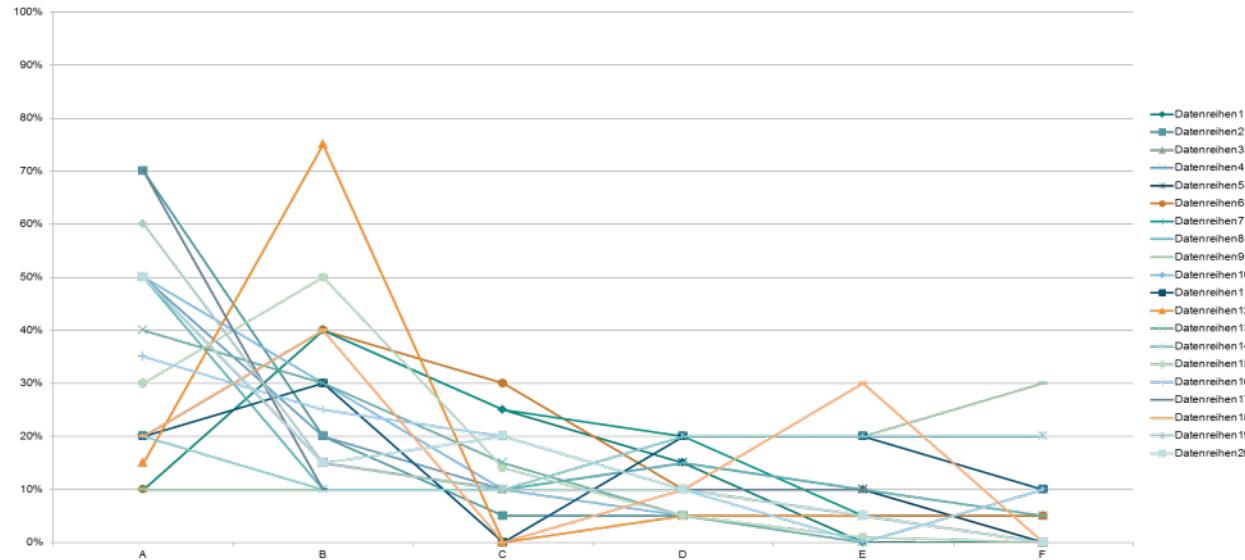
% = Occupancy per week

Ø = Employees average presence per week

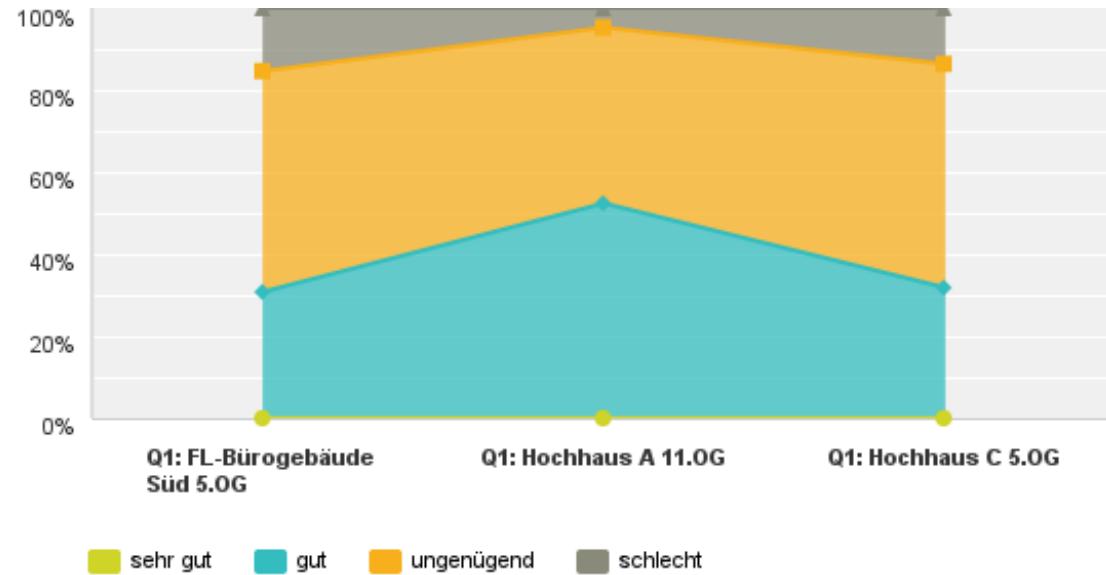


# Arbeitstypen – eine typische Arbeitswoche.

- A: Konzentrationsarbeit am AP
- B: Einzelarbeit am AP
- C: Teamarbeit am AP
- D: Besprechungen in Sprechzimmern
- E: Arbeiten ausserhalb des Büros
- F: Arbeiten ausserhalb des Firmengeländes



# Akustik



FL-Süd 5.0G

**70%**

empfinden es  
als zu laut

HHA 11.0G

**50%**

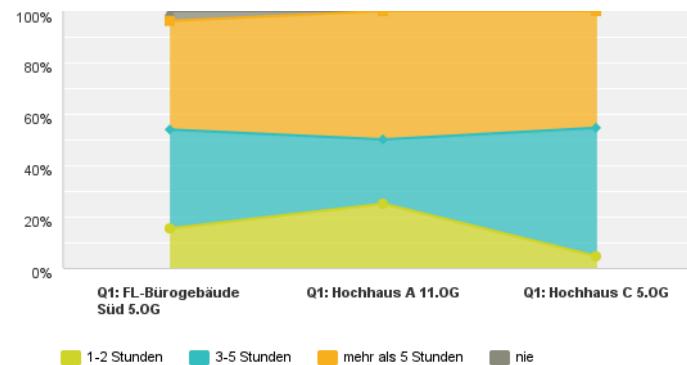
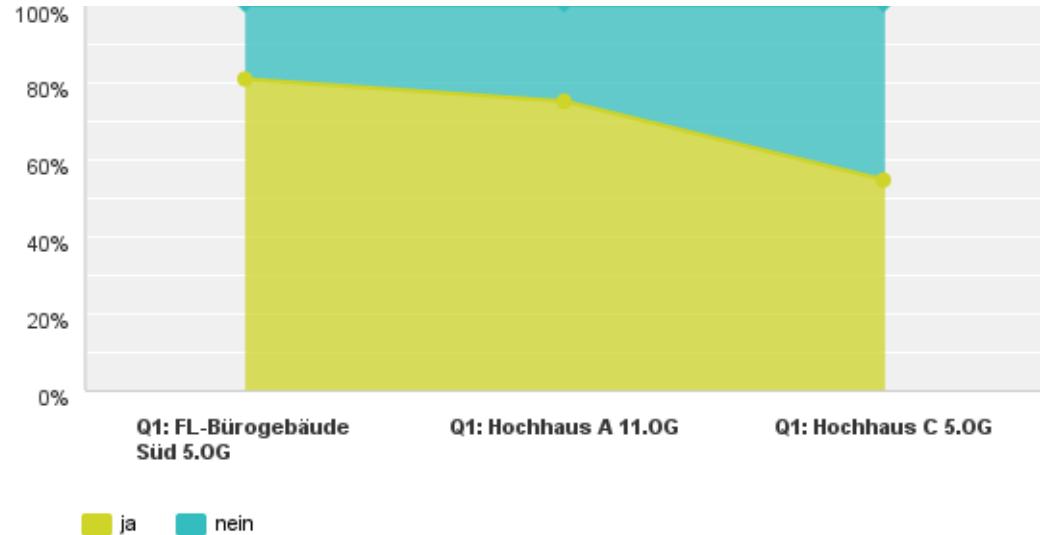
empfinden es  
als zu laut

HHC 5.0G

**70%**

empfinden es  
als zu laut

# Konzentrationszonen



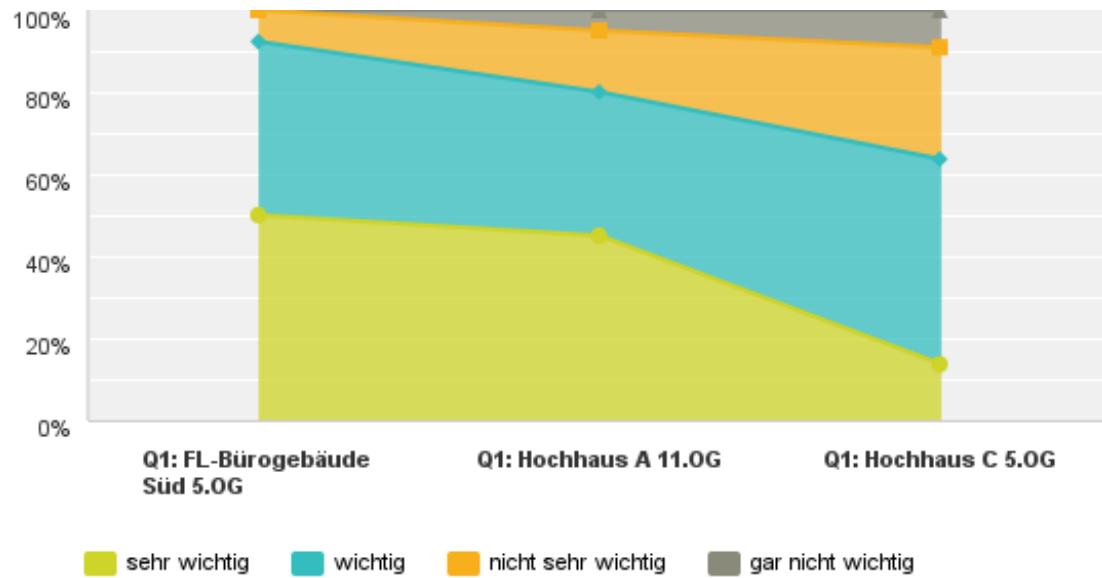
**FL-Süd 5.OG**  
**80%**  
Bedarf nach Konzentrationszonen

**HHA 11.OG**  
**75%**  
Bedarf nach Konzentrationszonen

**HHC 5.OG**  
**60%**  
Bedarf nach Konzentrationszonen

**75 - 95%**  
erfordern konzentriertes Arbeiten während mehr als 3h pro Tag

# Wahlfreiheit in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit



FL-Süd 5.OG

**95 %**

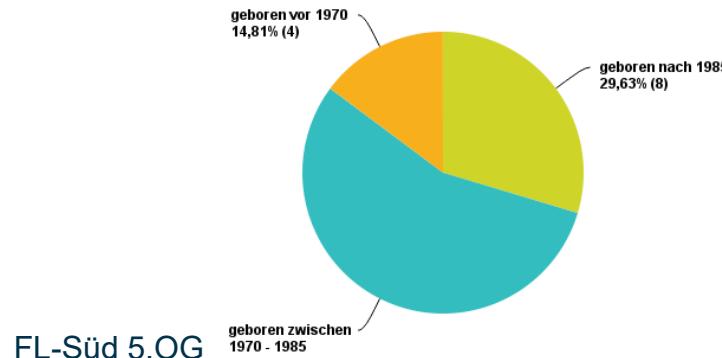
ist es wichtig die  
Wahlfreiheit zu  
haben

HHC 5.OG

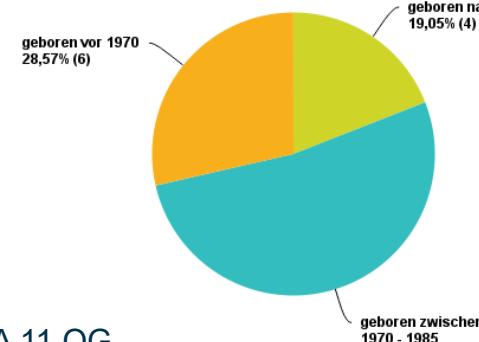
**65 %**

ist es wichtig die  
Wahlfreiheit zu  
haben

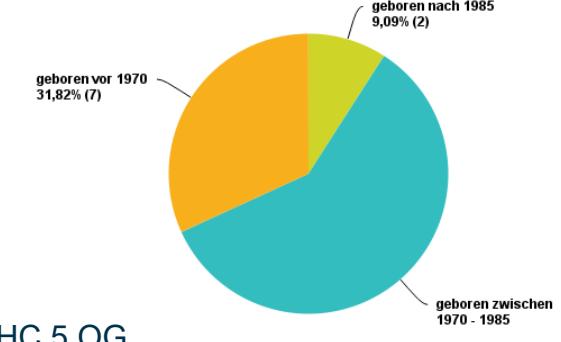
## Altersstatistik der Umfrageteilnehmer



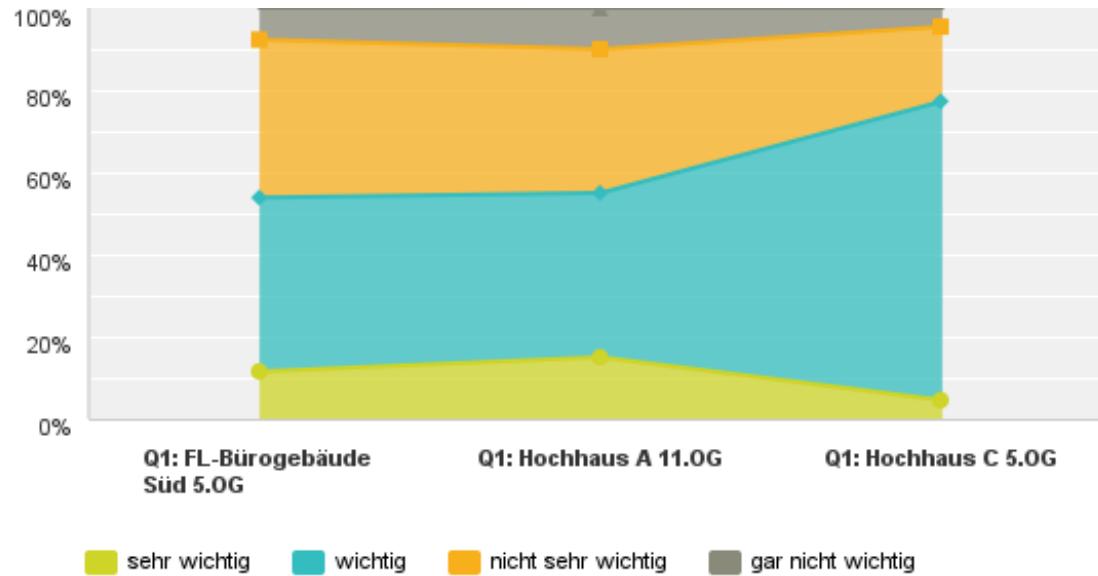
HHA 11.0G



HHC 5.OG



# Wo ist der Vorgesetzte?



FL-Süd 5.0G  
& HHA 11.0G

**45%**

ist die Nähe  
unwichtig

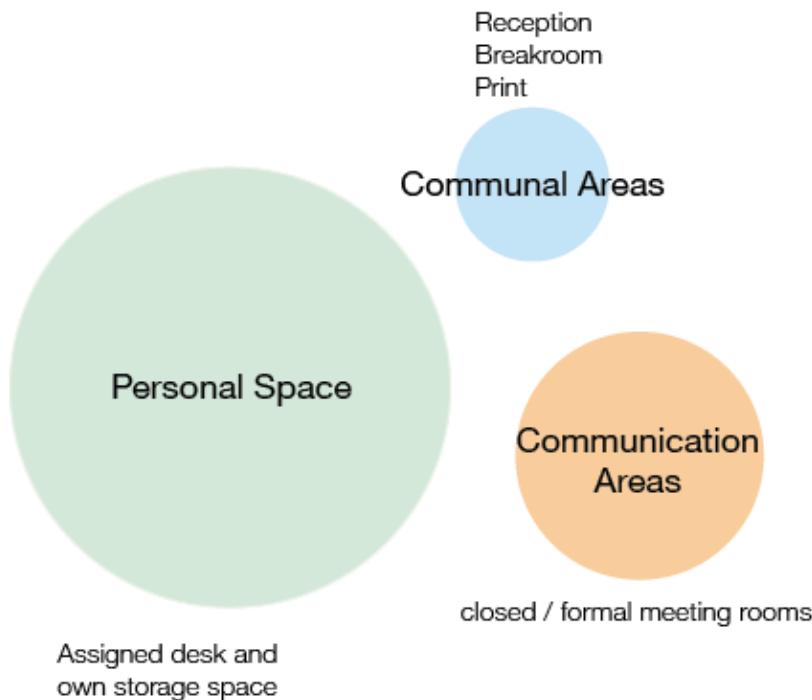
HHC 5.0G

**25%**

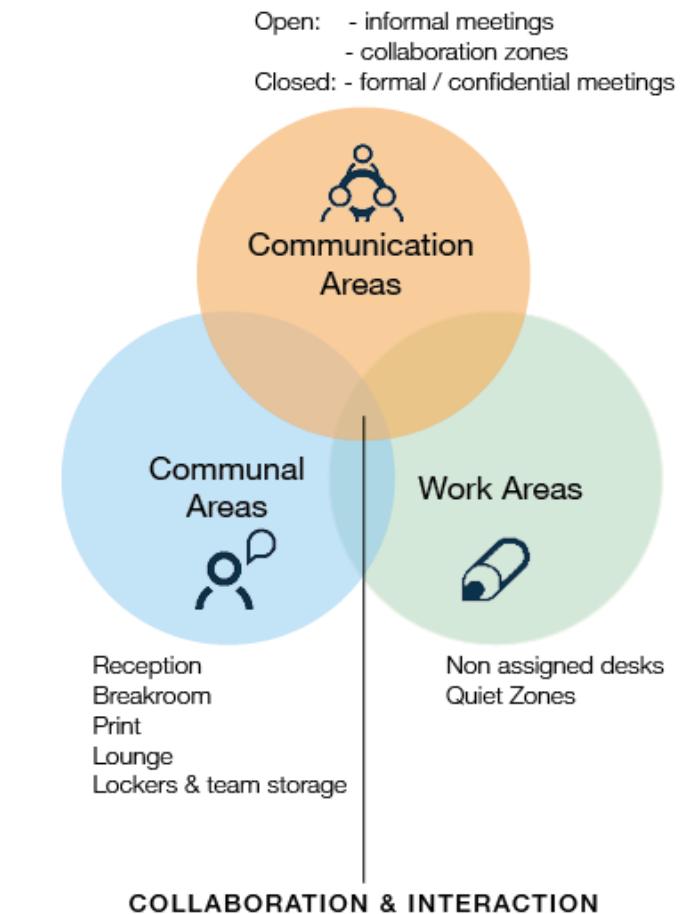
ist die Nähe  
unwichtig

# Kulturwechsel – von “meins” zu “unser”

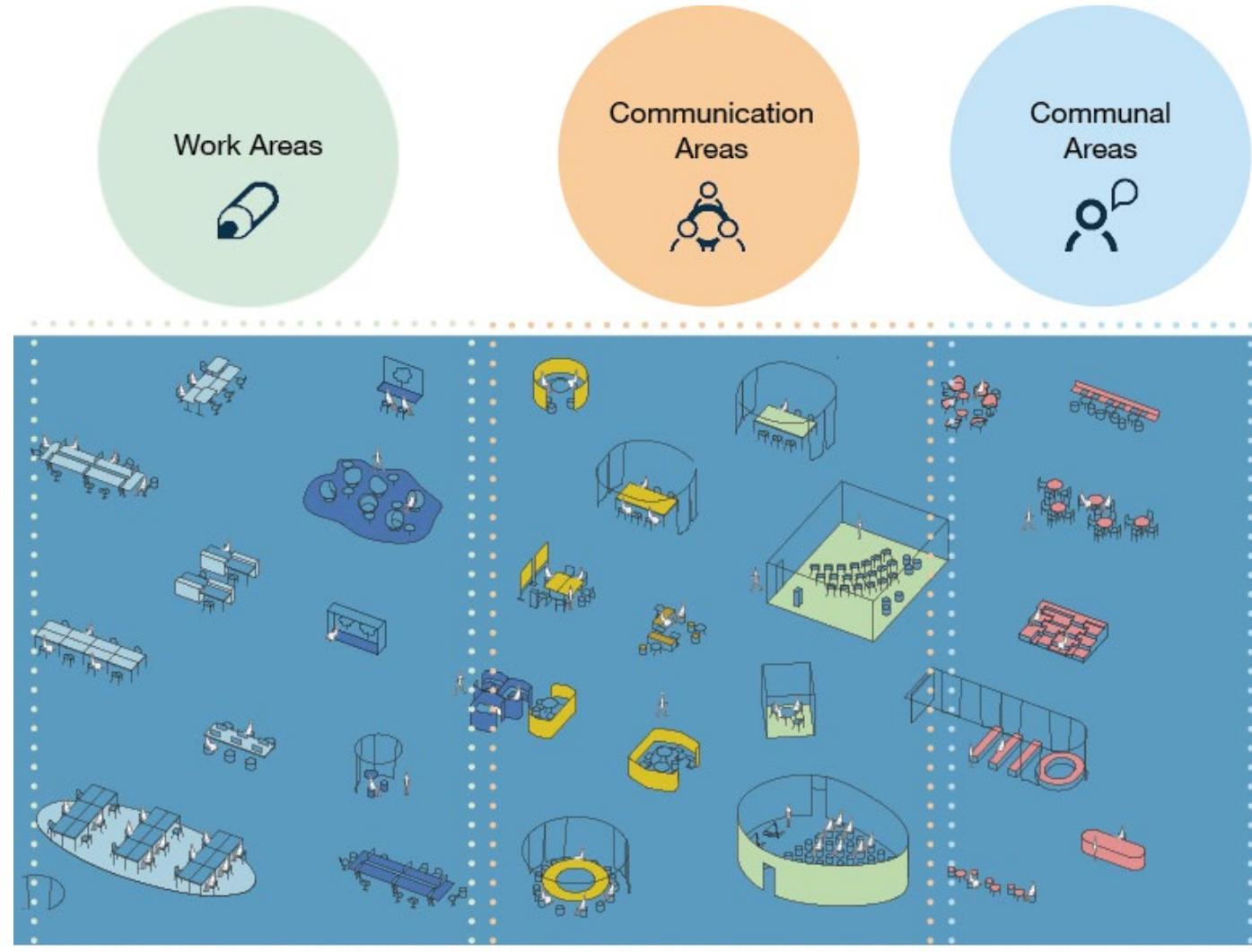
BEFORE



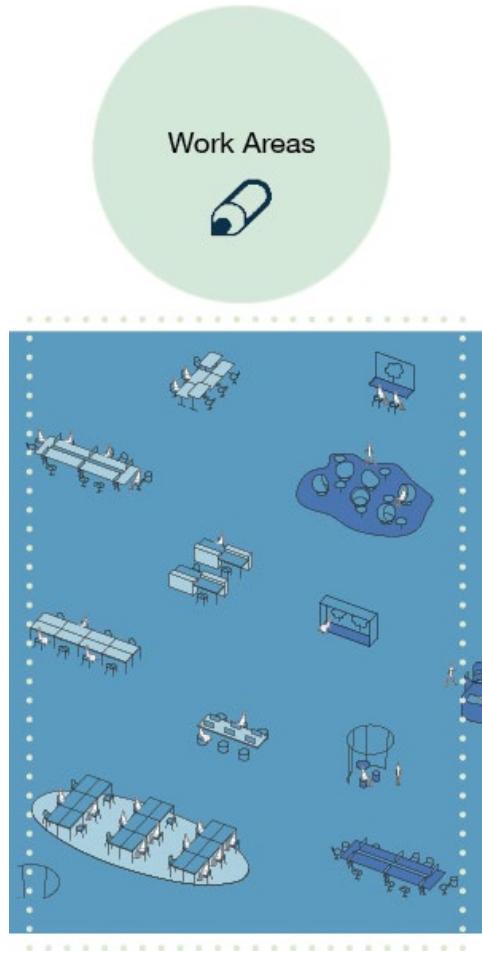
AFTER



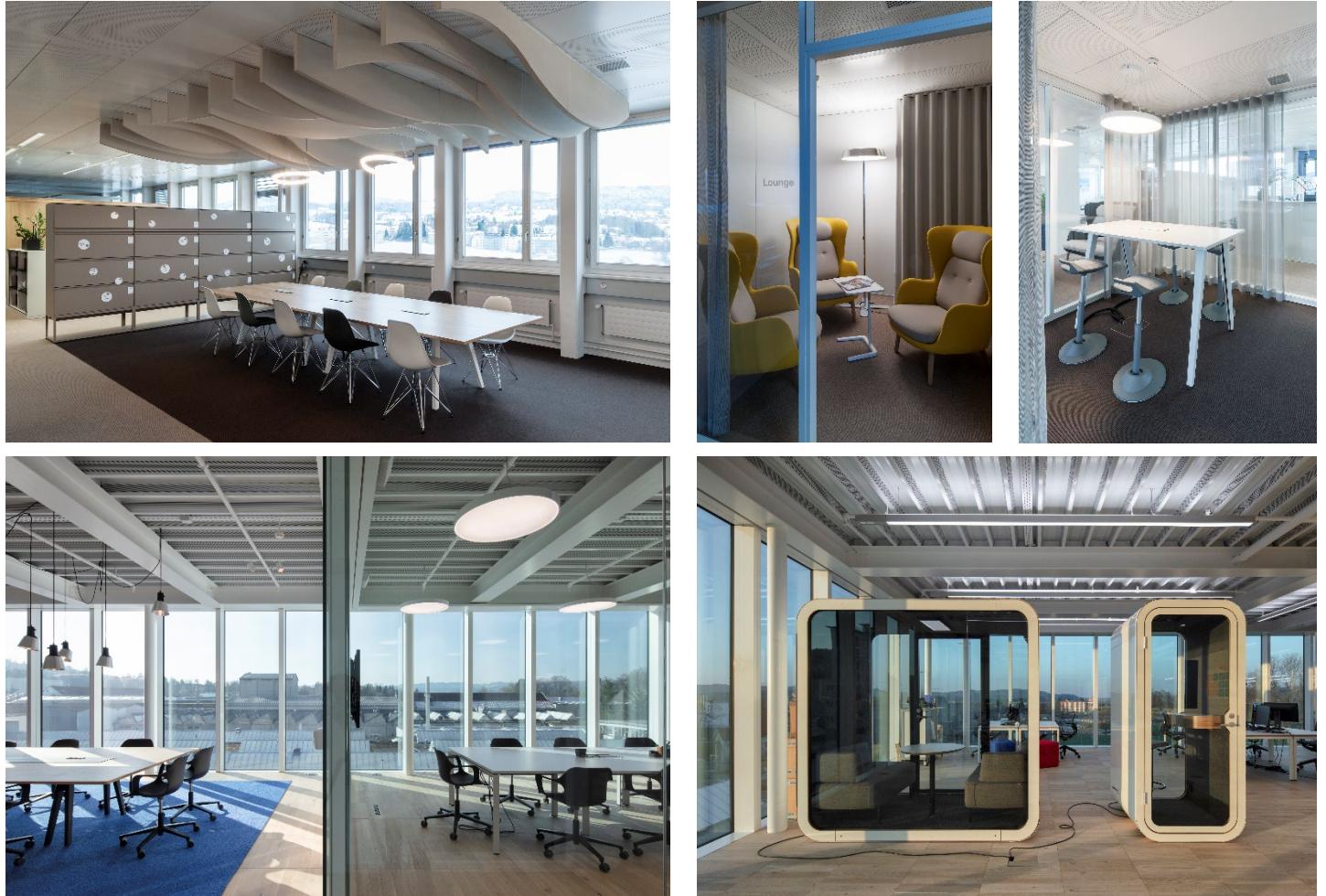
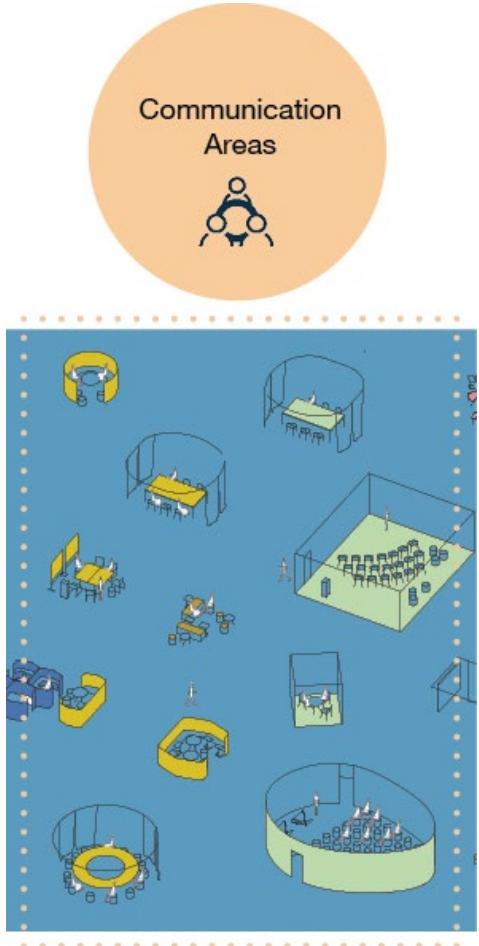
# Fliessender Zonenübergang



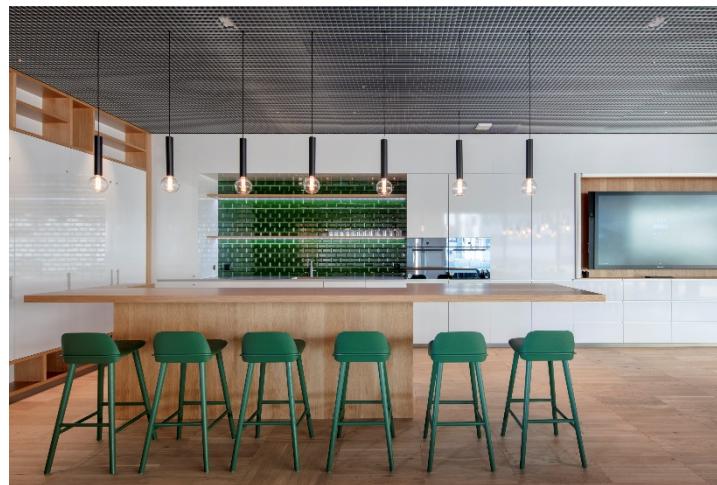
# Einzelarbeitszonen



# Teamarbeitszonen



# Informelle Arbeitszonen





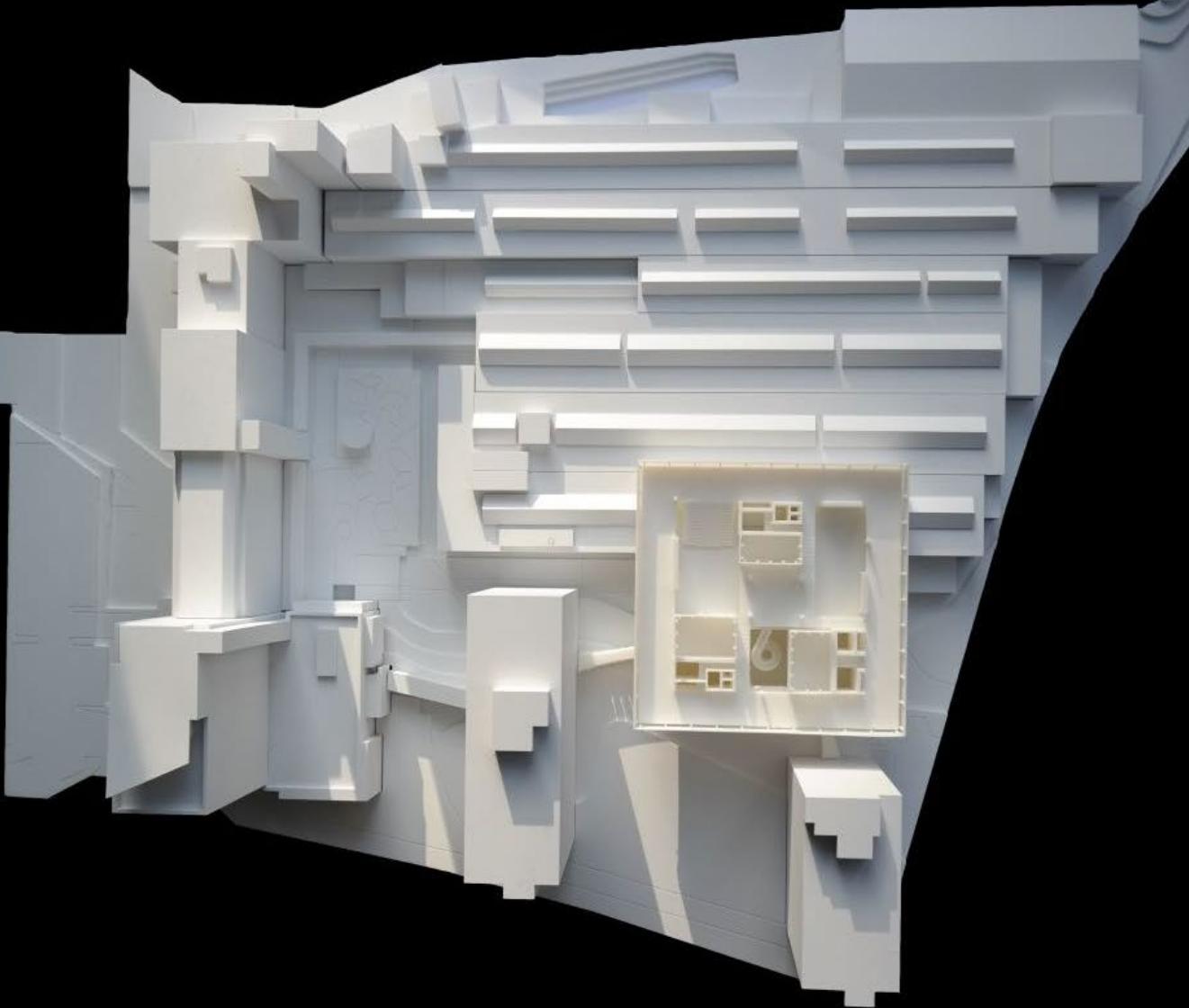
Communication  
Areas



Work Areas



Communal  
Areas



Konzeptentwurf  
“Future of Work”  
Bühler Uzwil



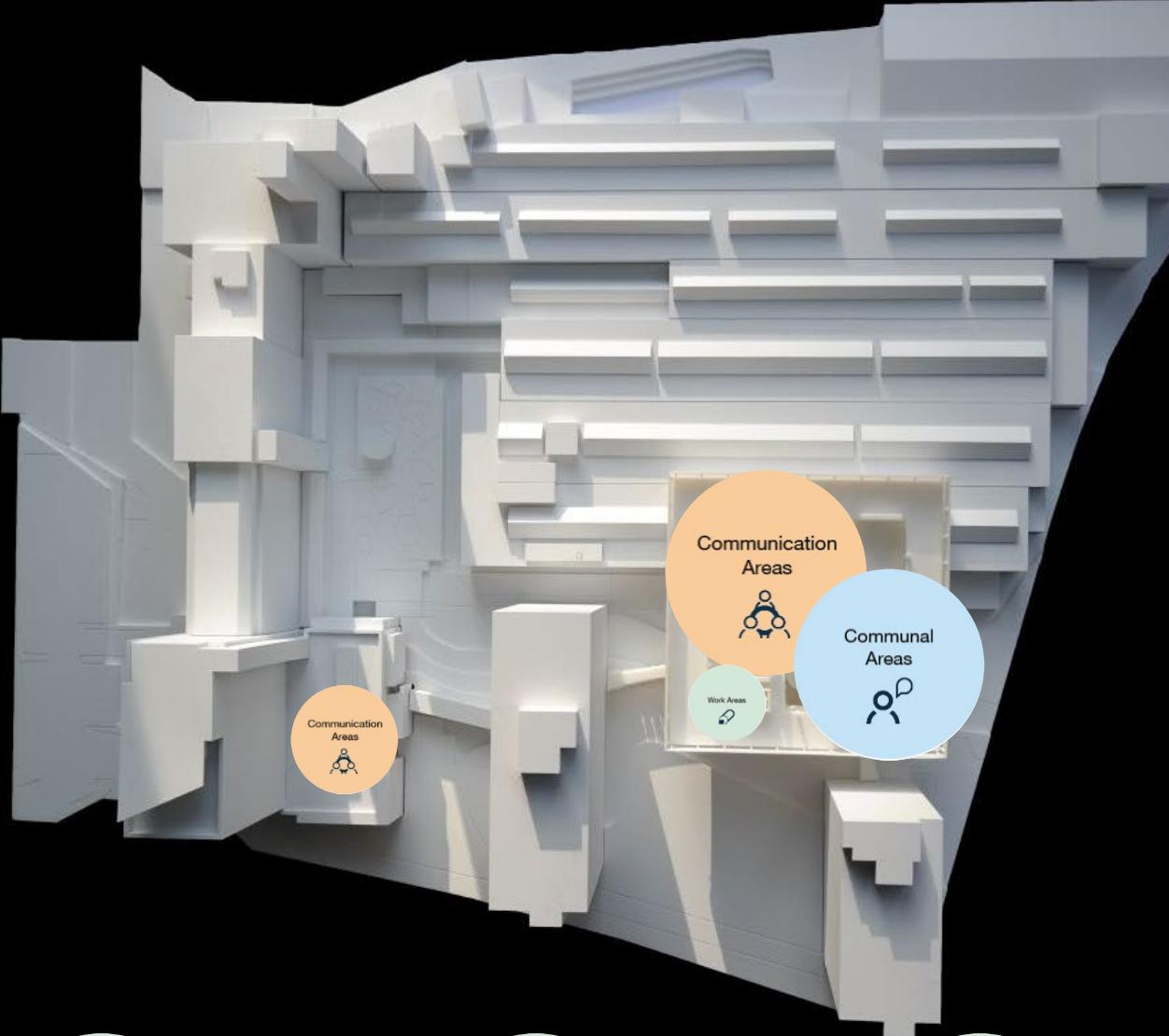
Communication  
Areas



Work Areas



Communal  
Areas



# Konzeptentwurf “Future of Work” Bühler Uzwil



# Teambase



# Pilotprojekt



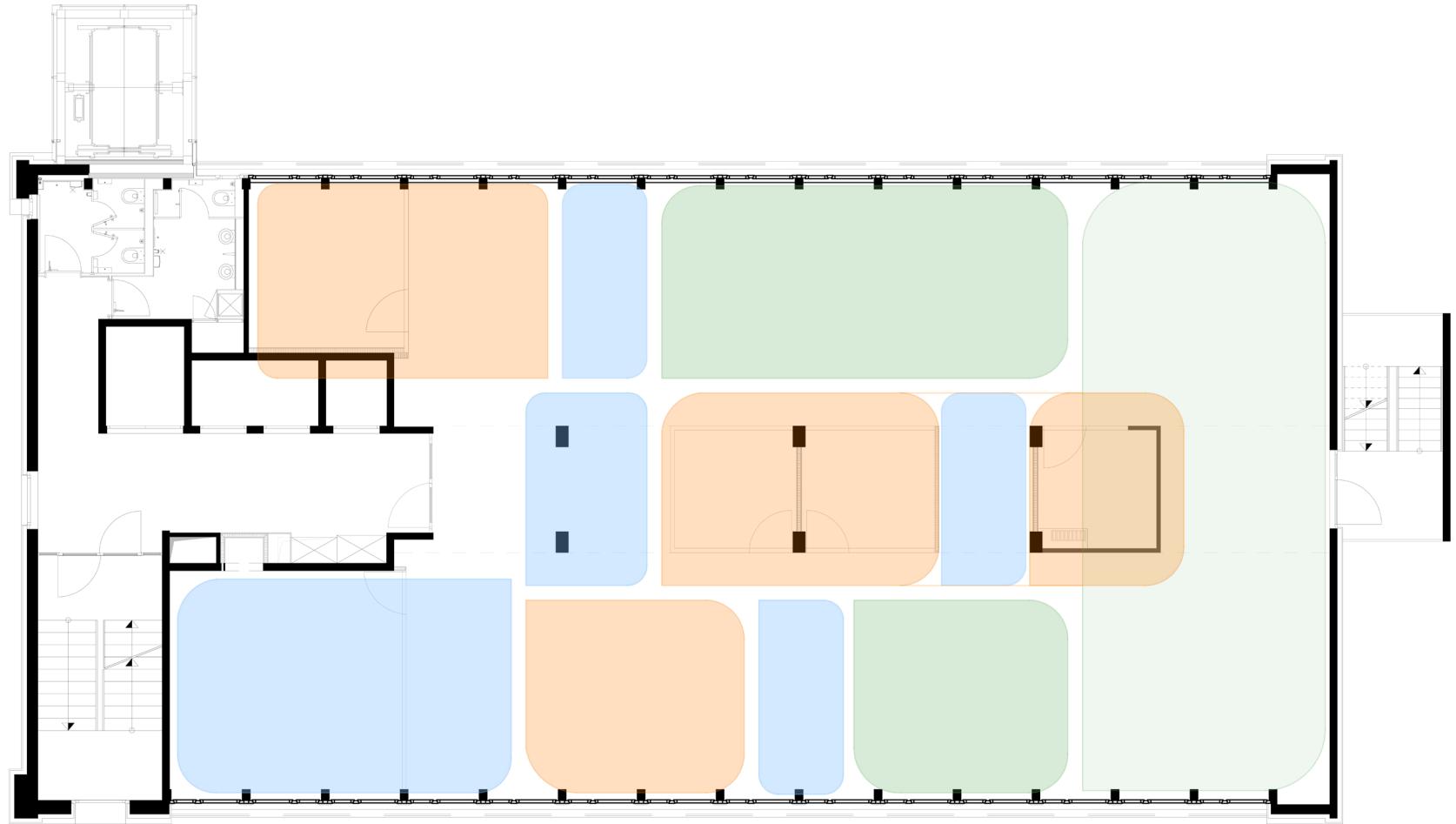
Non assigned workdesks  
Quiet workdesks / boxes



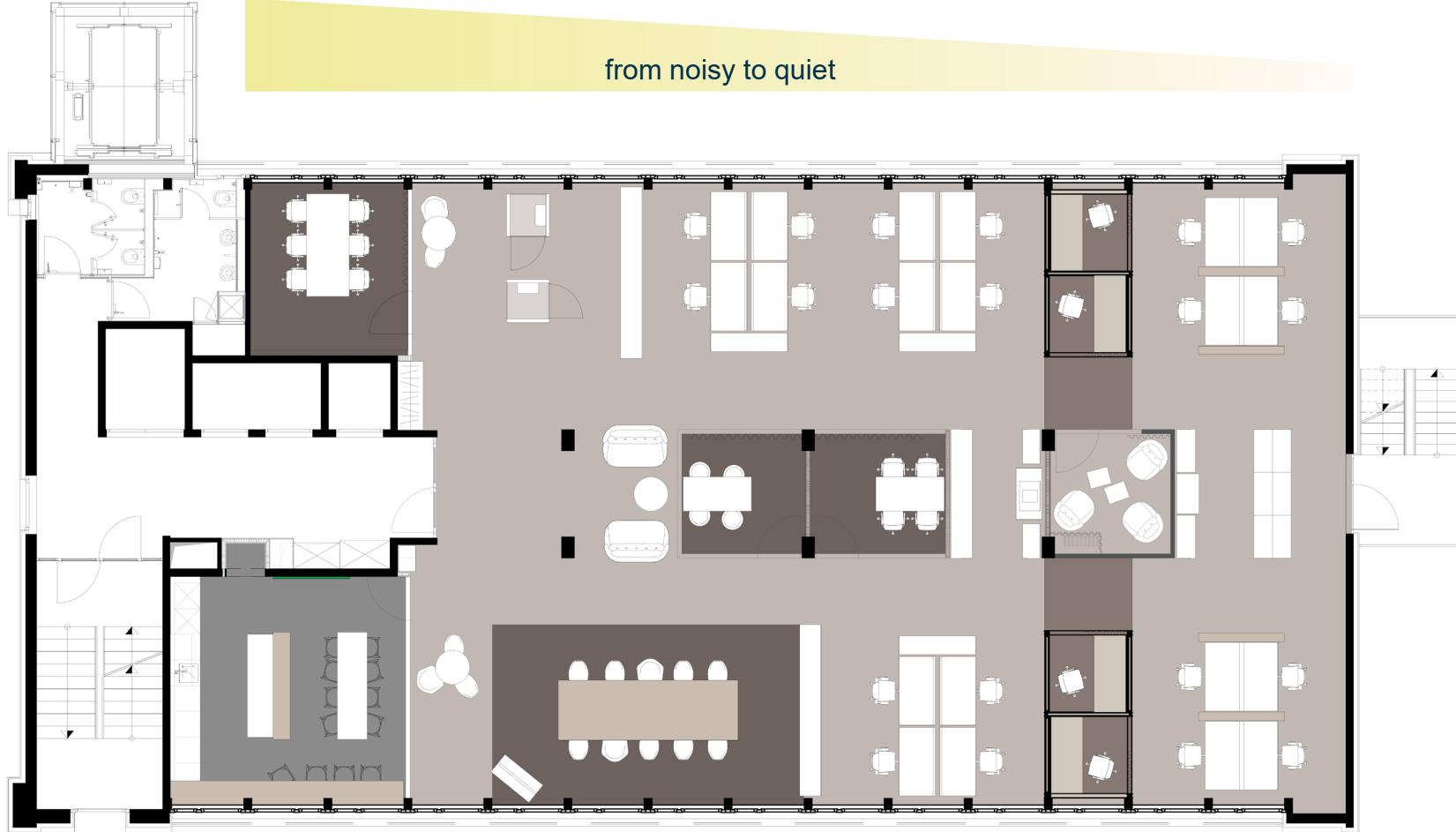
**Confidential:**  
Meetingroom / Phonebox  
**Informal:**  
Collaboration zone / Open space



Kitchen  
Lounge  
Locker / Storage  
Printer

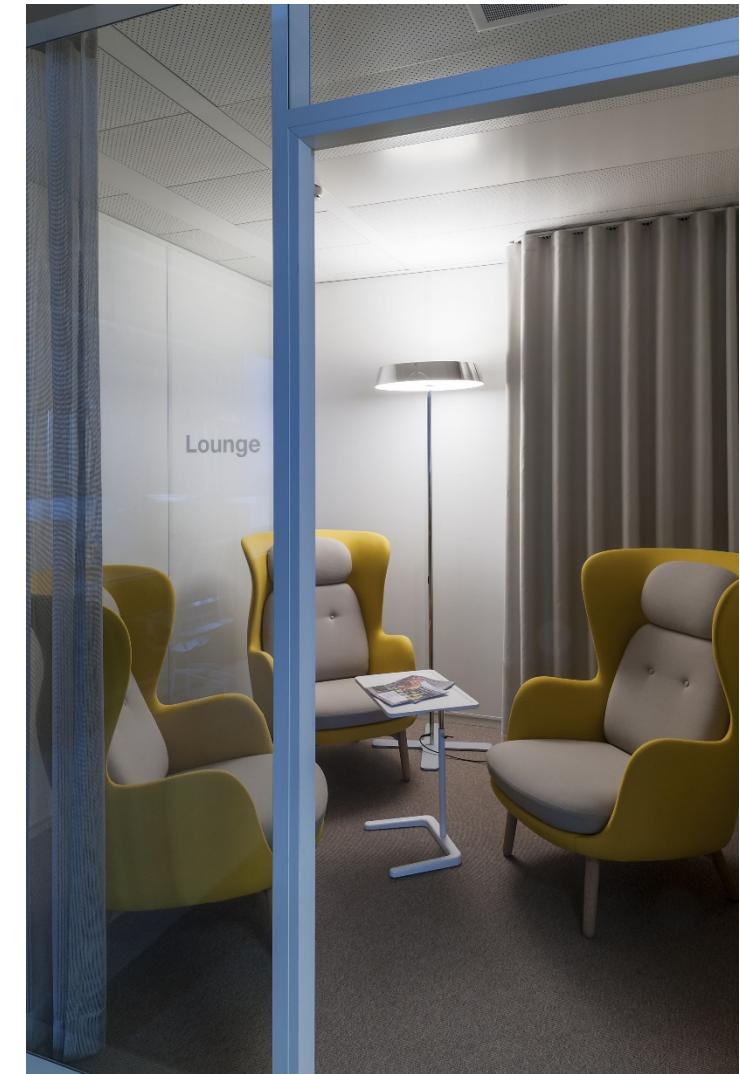
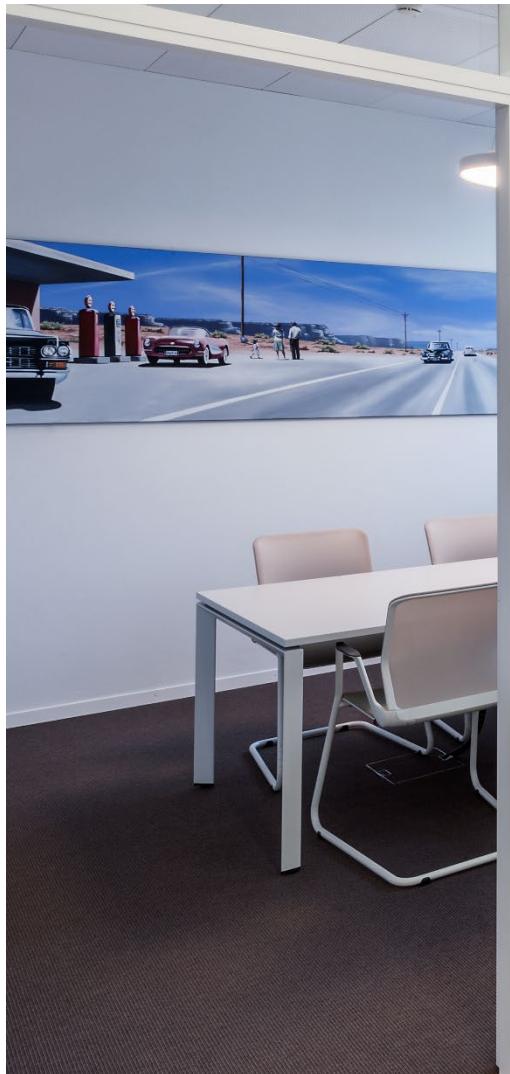


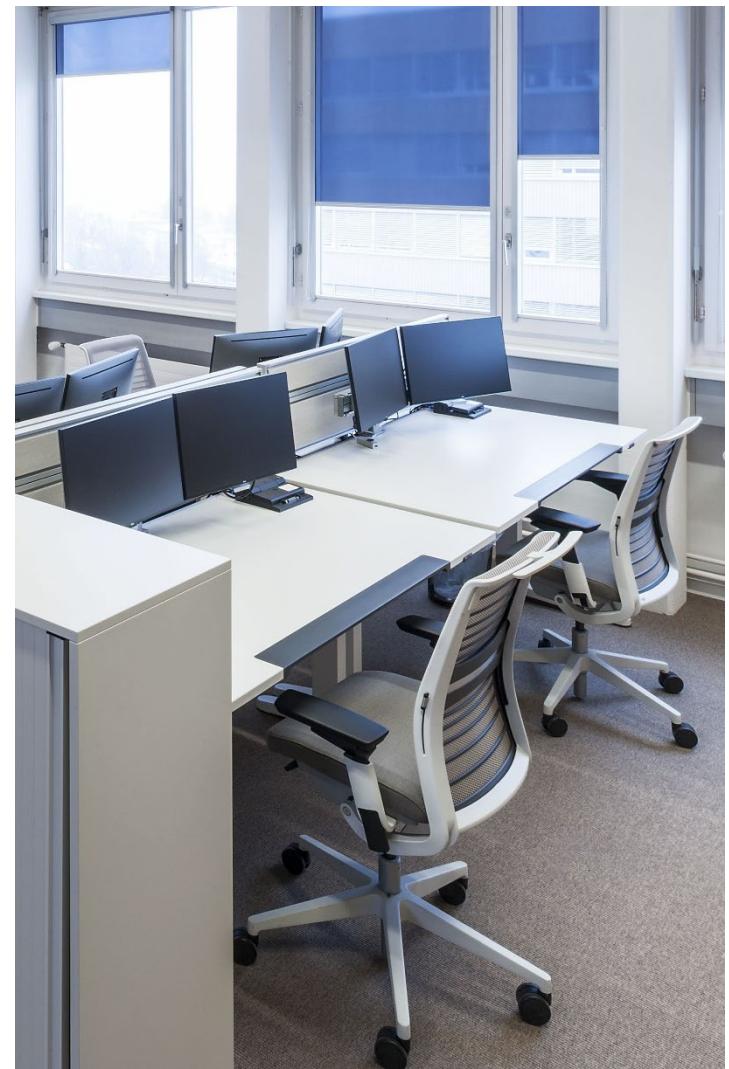
# Entwurf – Corp. Finance Bühler Uzwil

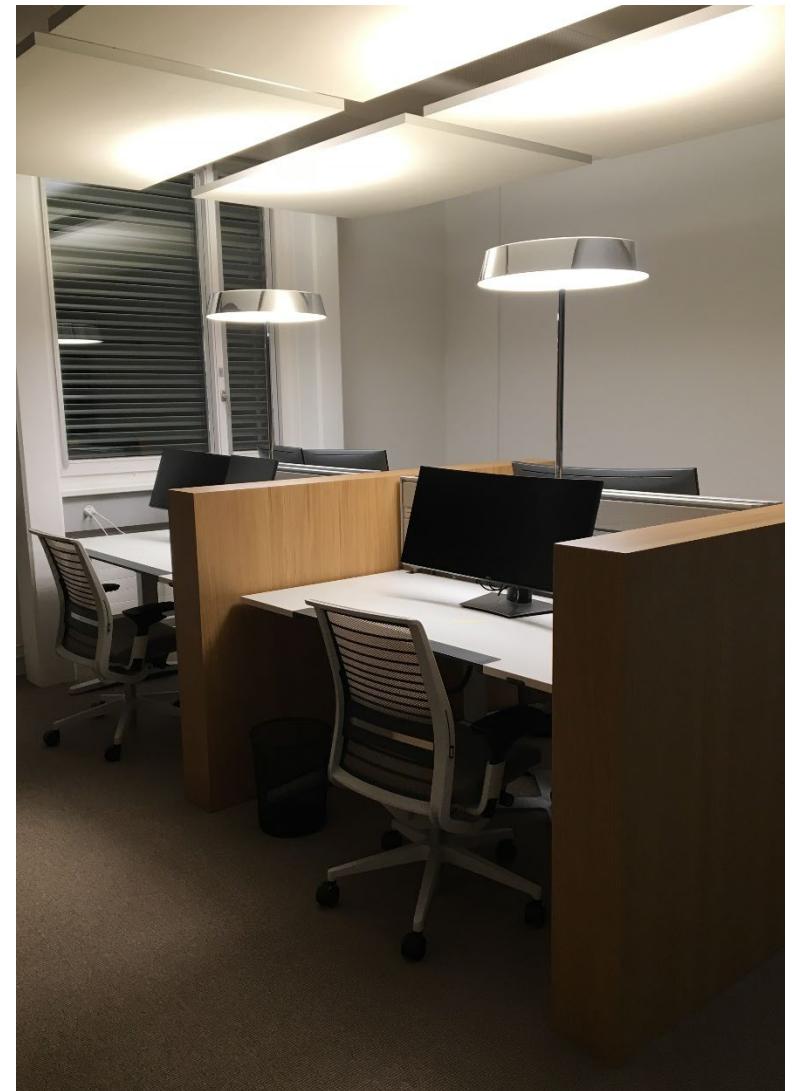












# CUBIC - Collaboration



# Möblerungsplan.

## Hauptgeschoss.











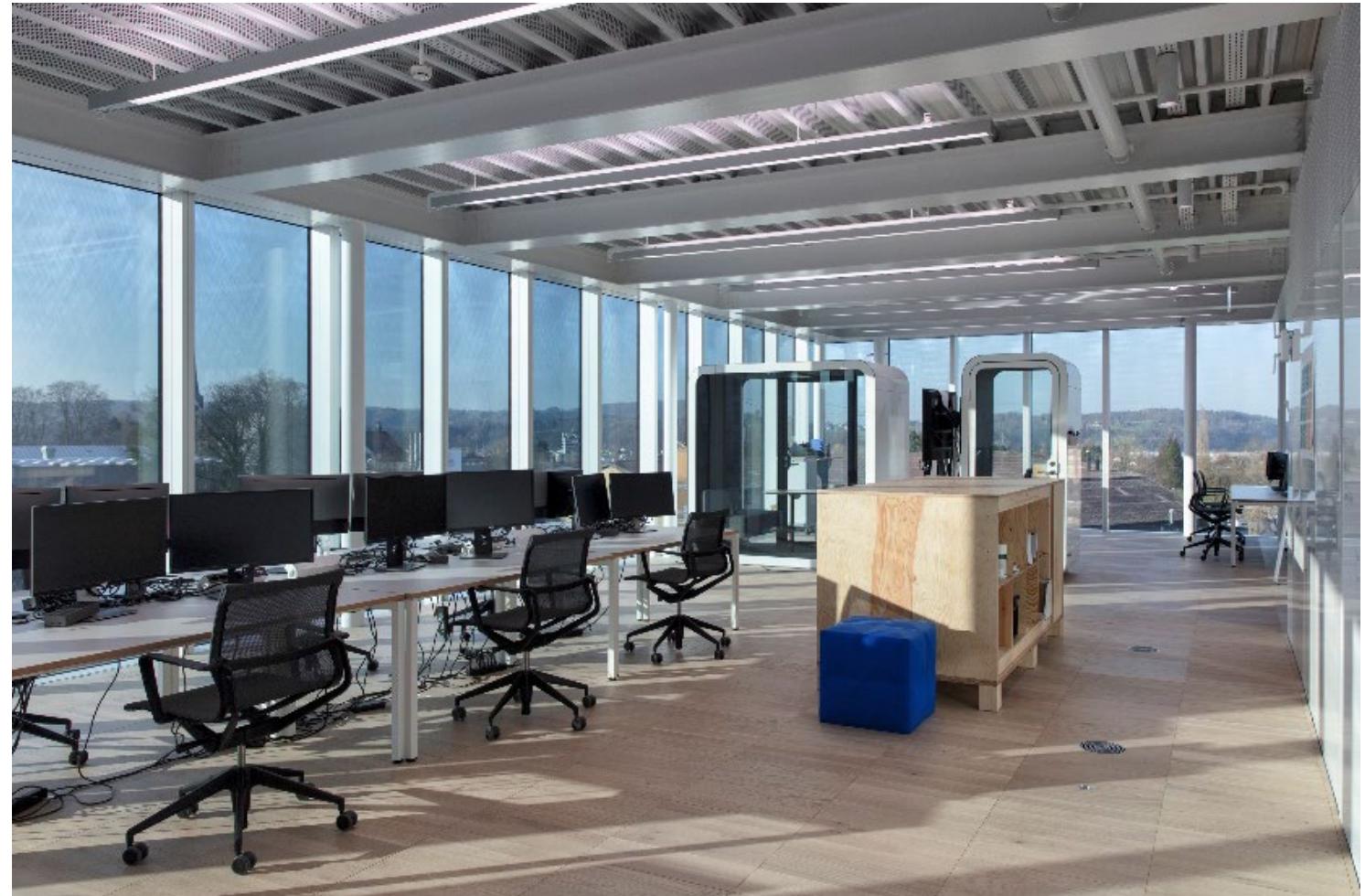


# Future of Work bei Bühler

>700 Büromitarbeitende arbeiten nach dem FoW Konzept

## EXECUTED PROJECTS

- Uzwil, Corporate Finance, HHA 11.OG (35AP)
- Singapur, Sales Office (45AP)
- Uzwil, CUBIC (200AP)
- Uzwil, MLS and ITP, WUM (130AP)
- London, alle Funktionen (200 AP)
- Raleigh (USA), alle Funktionen (130 AP)



# Lessons learned

>700 Büromitarbeitende arbeiten nach dem FoW Konzept

- New Work ist primär Kulturwandel
  - Entwurf daten- und bedürfnisorientiert, gute Gestaltung kommt nachgelagert.
  - Konzept muss die beabsichtigte Arbeits- und Führungskultur unterstützen
  - Change management entscheidend
- Neue Herausforderung der Mitarbeiter- und Teamführung durch New Work
  - Wie passiert nun spontaner Austausch?
  - Wie kann Teamzusammenhalt gefördert werden?
  - Höhere Produktivität im Home Office, ja, aber auf welche Kosten?



Work Areas



Communal Areas



Communication Areas

Warum zukünftig noch im  
Büro arbeiten?



The future is now!