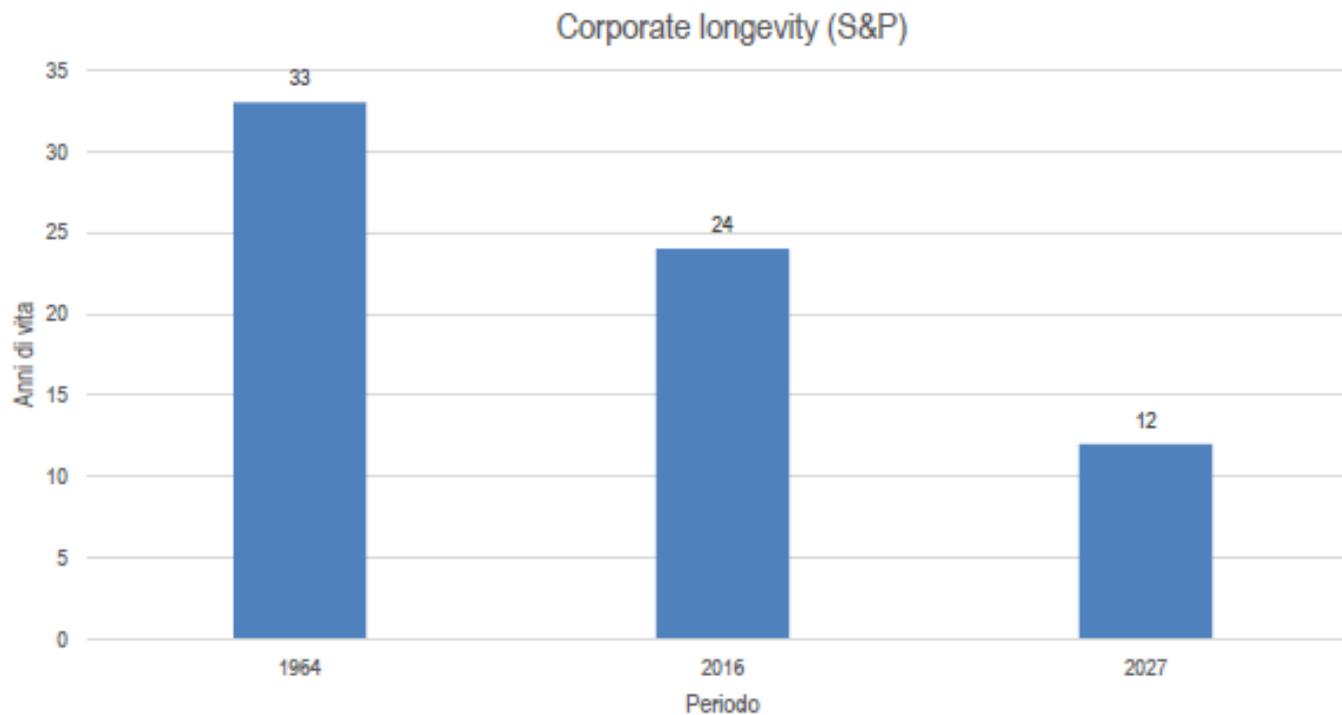




QUALI SPAZI PER IL LAVORO ?

- **Scenari e tendenze globali**
- **Impatto del lavoro agile sulla domanda di spazio per ufficio**
- **Analisi delle esigenze e sviluppo delle soluzioni spaziali e funzionali adatte all'impresa**
- **Lo spazio come "servizio": alla ricerca della flessibilita'**

Prof. A. Ciaramella, Arch. Phd Chiara Tagliaro



Anthony S.D., Viguierie S. P., Schwartz E.I., Landeghem J.V., 2018). Il Rapporto "2018 Corporate longevity forecast: creative distruction is accelerating"

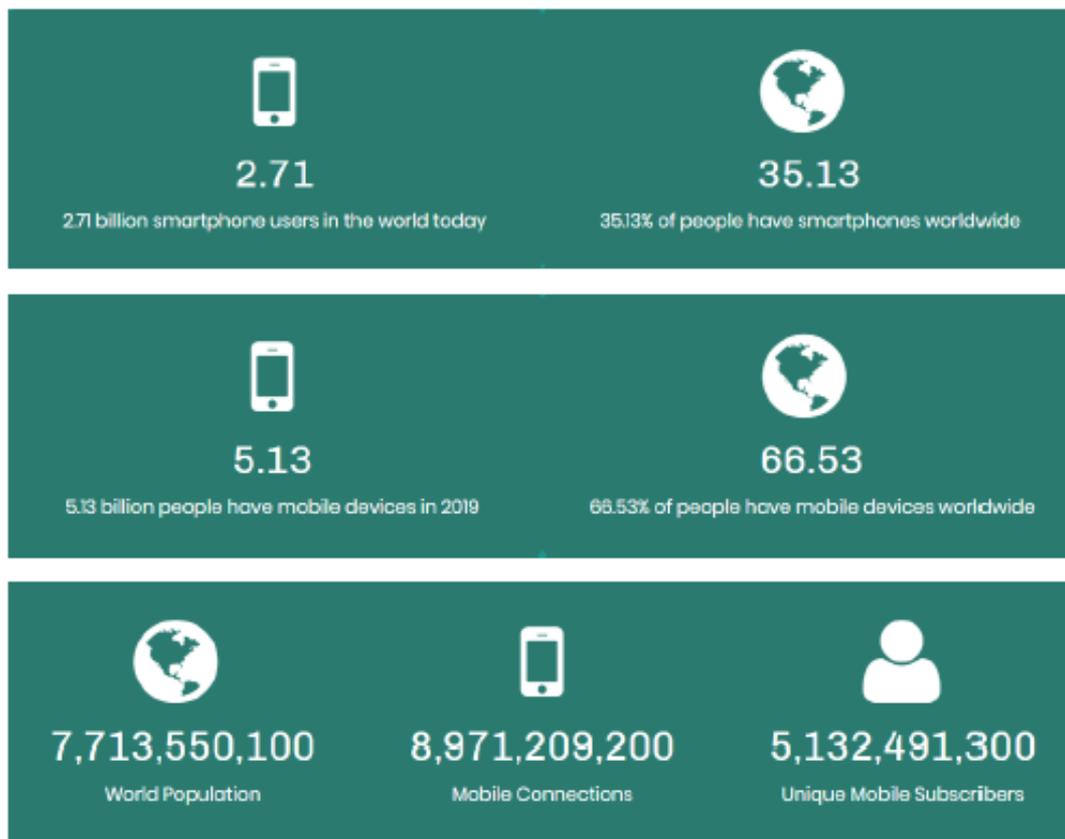


1990 USA: le prime 3 aziende capitalizzavano 36 miliardi di dollari con 1,2 milioni di addetti.

2014 USA: le prime 3 aziende fatturavano 1000 miliardi di dollari con 170.000 persone impiegate.



DISPOSITIVI MOBILI STRUMENTI «GO TO COMPUTING» IN TUTTO IL MONDO (7 mld) EMERGE UN «TERZO LUOGO» PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA'





SHARING ECONOMY SECTOR AND TRADITIONAL RENTAL SECTOR PROJECTED REVENUE OPPORTUNITY

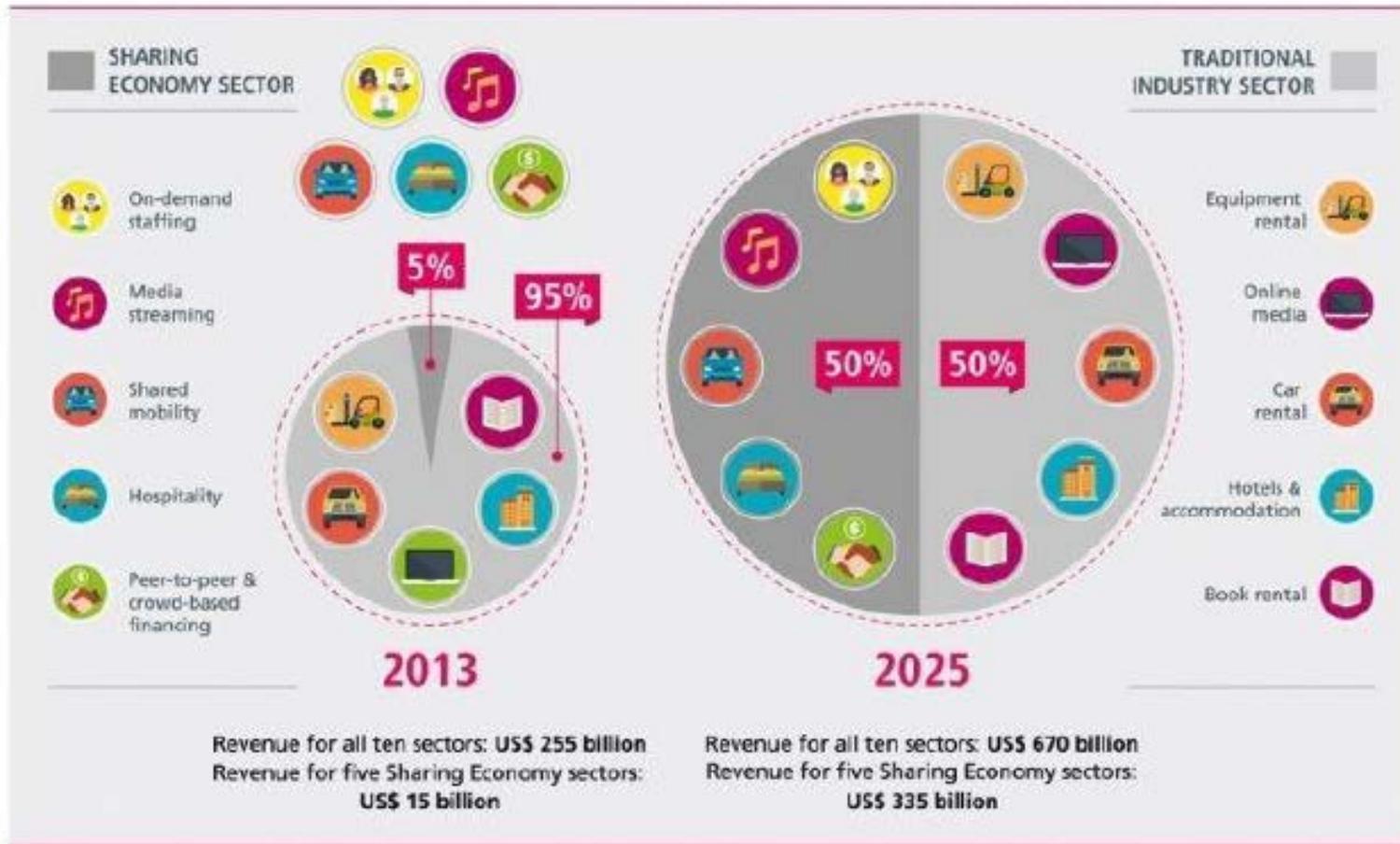
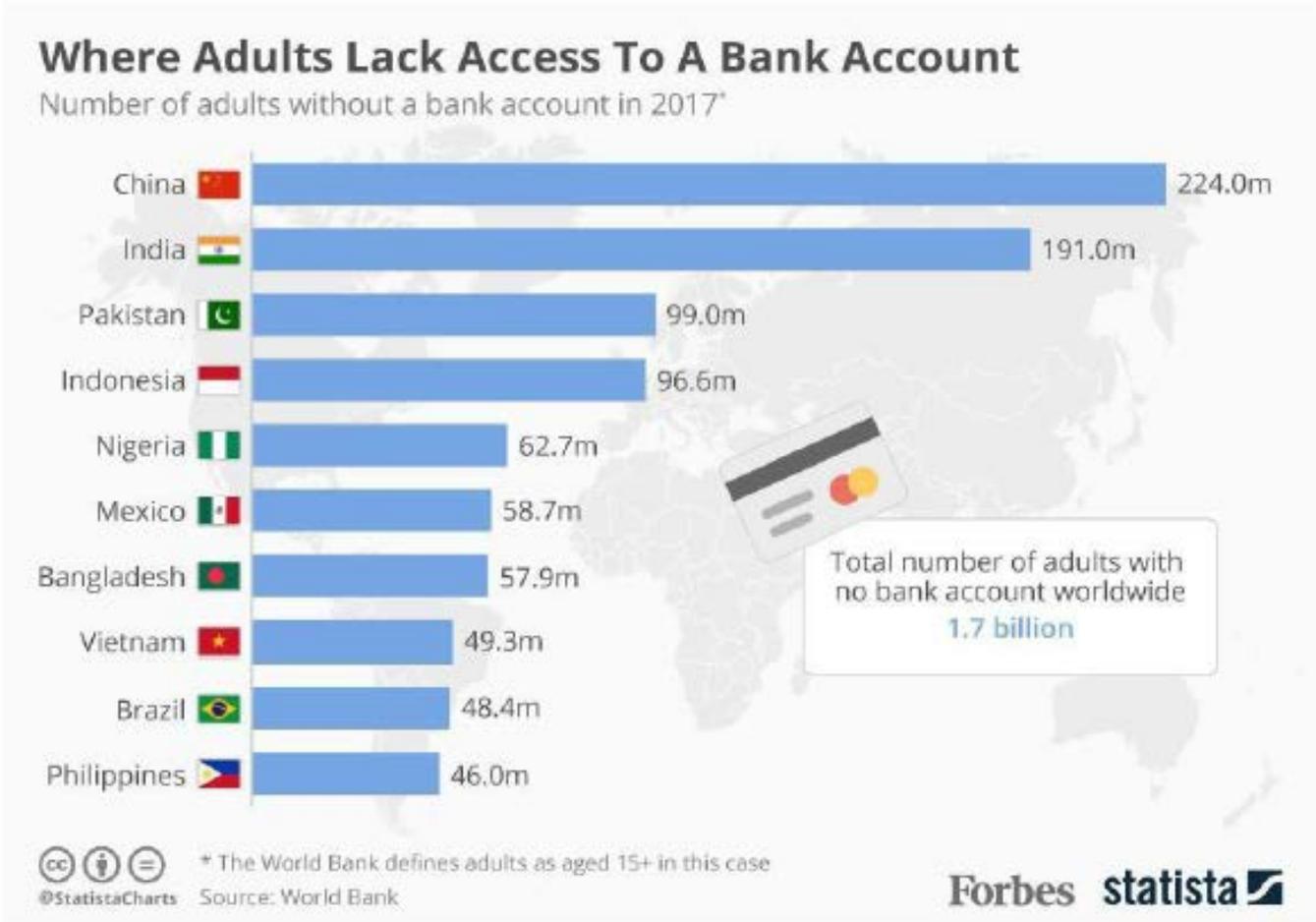


Figure 3: Illustrative revenue potential across five traditional and Sharing Economy sectors; Source: PWC – The Sharing Economy





Demography & Society

Diversity and inclusion:

- Ethnicity
- Age (not only Millennials...)
- Physical and cognitive ability
- Religion

Work-life balance:

- Employees/independent contractors
- Type of employment
- Location of workforce





Organizational structure

Decentralization - dispersed work

Outsourcing

Flattened hierarchy

Adaptivity and flexibility

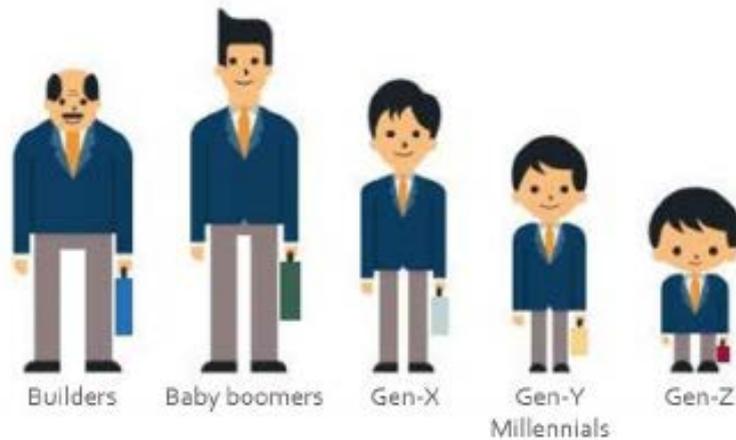
Focus on engagement

Compliance with laws and codes

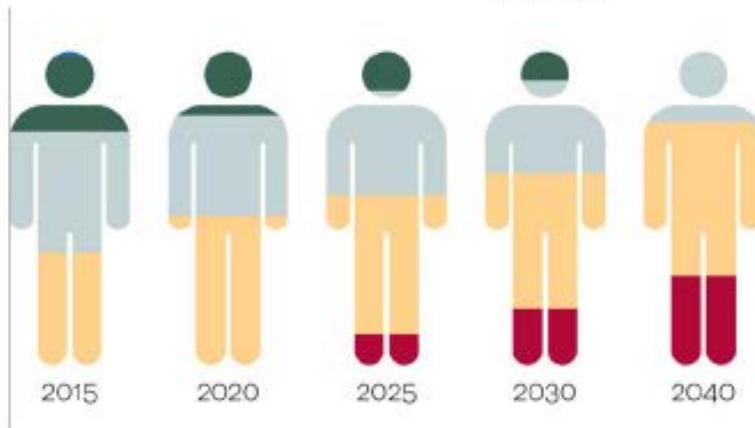
Branding (talent attraction/retention)

Space utilization

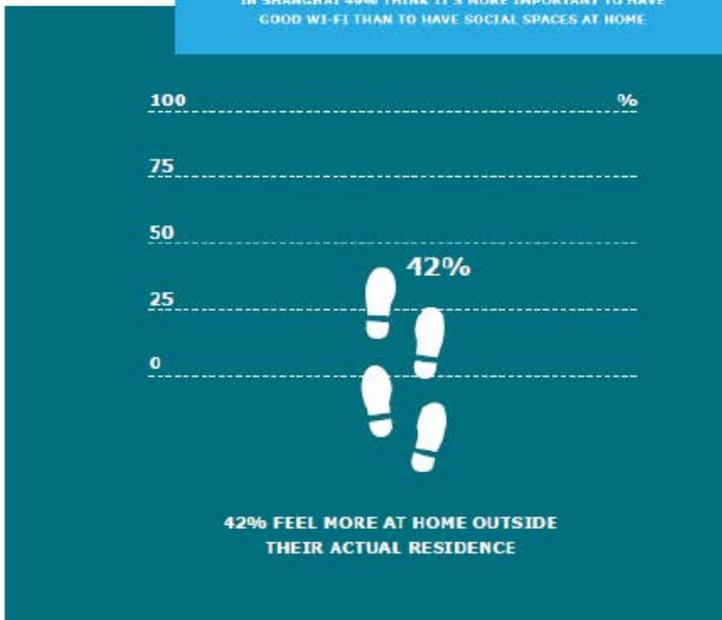
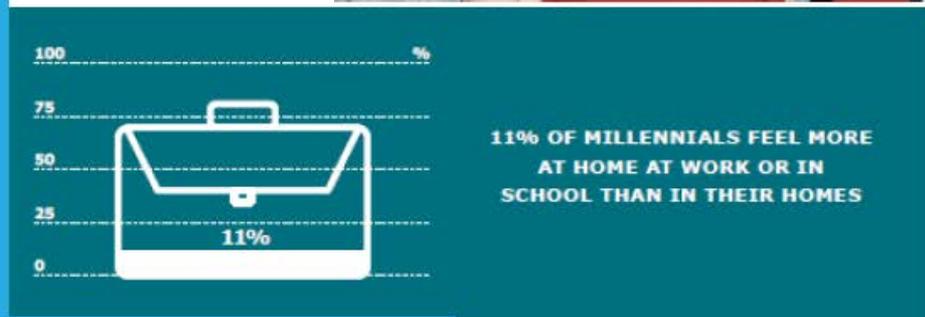
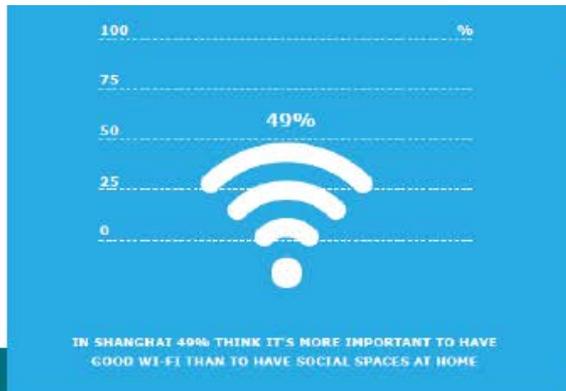


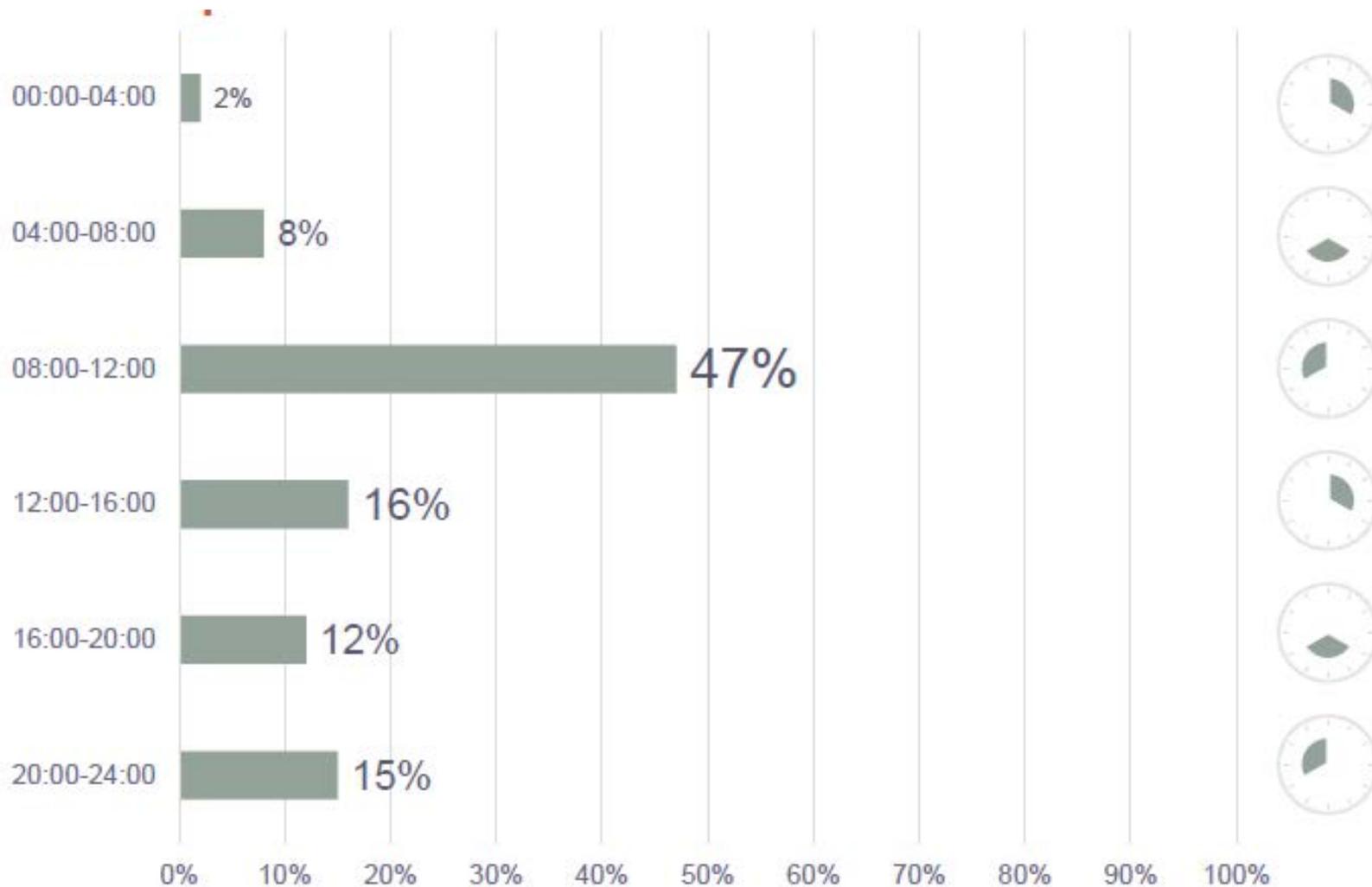


Baby boomers (1946-1964)
Gen X (1965-1980)
Gen Y Millennials (1981-2000)
Gen Z (2000-...)



- Builders
- Baby Boomers
- Generation X
- Generation Y
- Generation Z







 Profonda concentrazione
(necessaria solo per una
quantità limitata di tempo)

 Socializzazione e
rappresentanza

 Condivisione di informazioni
e comunicazione

 Guida, tacit knowledge &
learning e feedback

 Ispirazione

-  spazio privato
-  spazio ricettivo
-  spazio pubblico
-  spazio semi-privato
-  spazio relazioni esterne

azienda/enti



terziario/produttivo

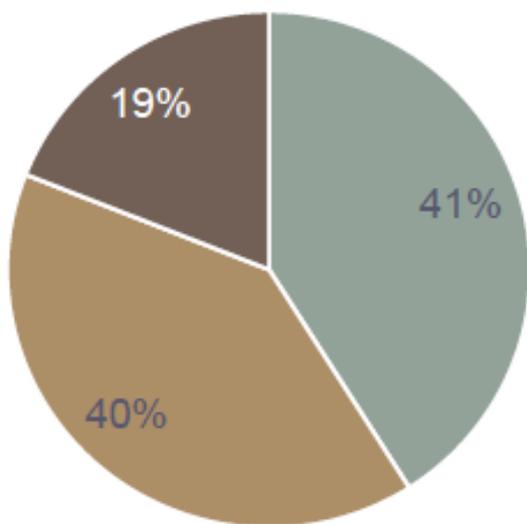


COME CAMBIANO IL LAVORO E I SUOI SPAZI

Tendenze e mutamenti in corso

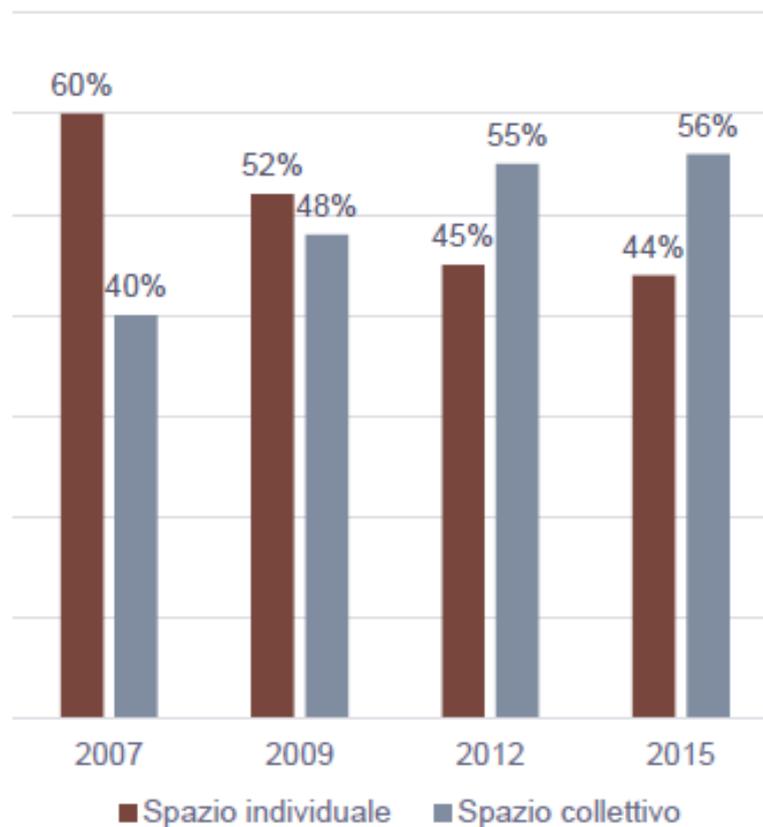


Caratteristiche dello spazio di lavoro (USA)



- Uffici singoli
- Postazioni condivise
- Postazioni libere o hoteling

Evoluzione nel tempo

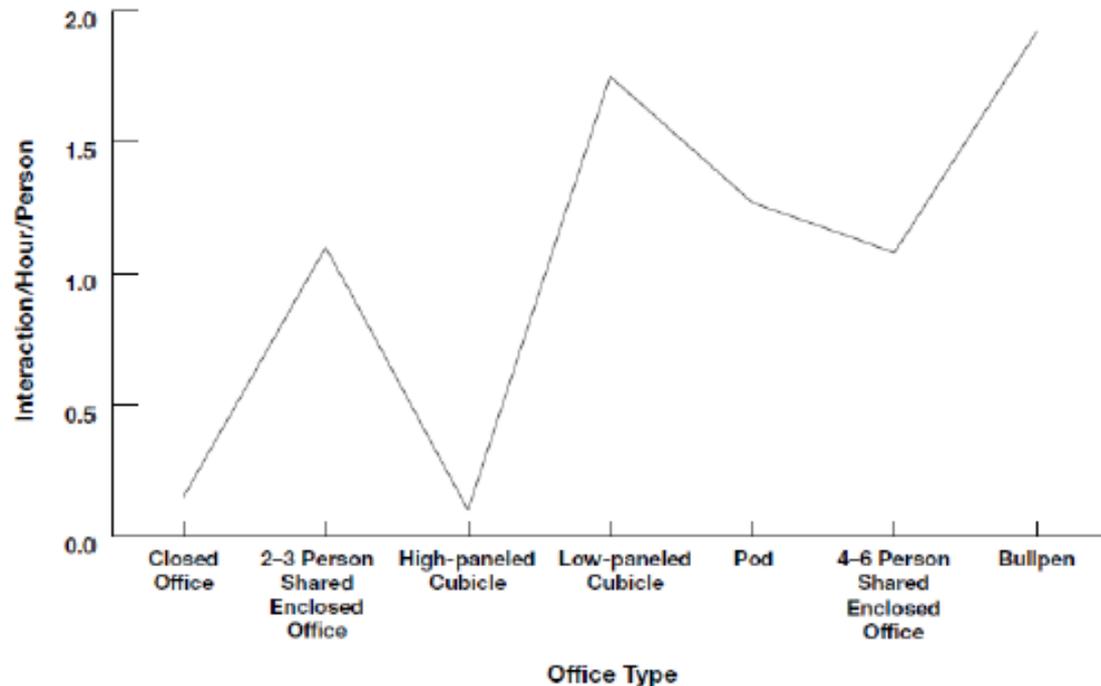


Fonte: Herman Miller, 2013



La *frequenza* delle interazioni aumenta all'aumentare del livello di apertura delle postazioni

Interactions/Hour/Person by Workstation Type

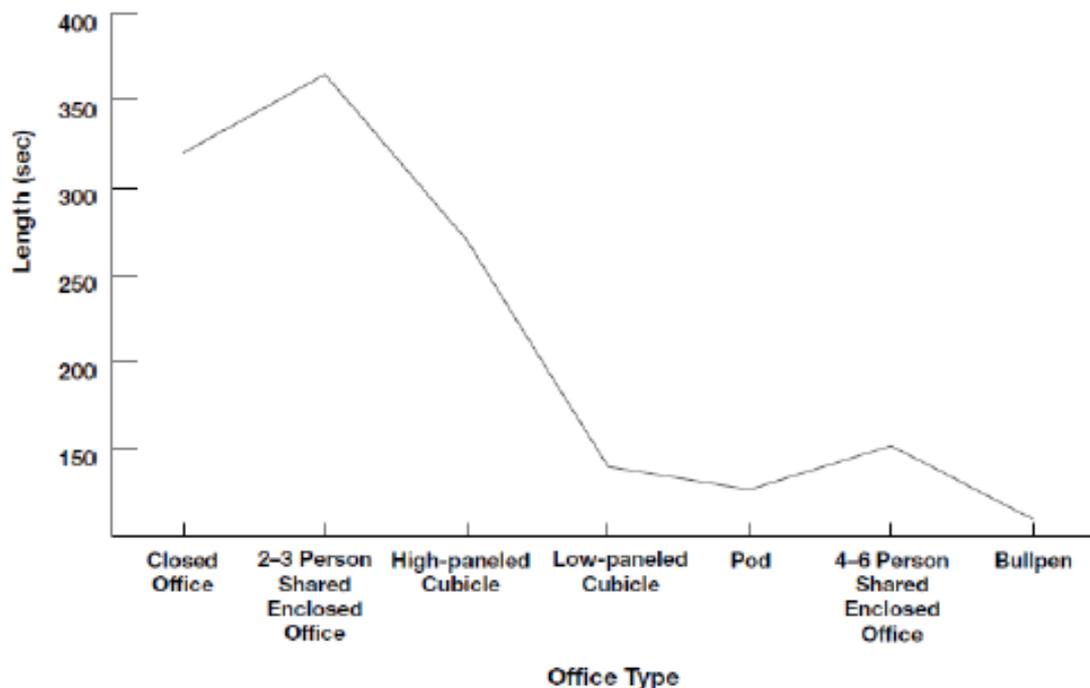


Fonte: Franklin & William, 2001



La *durata* media delle interazioni diminuisce all'aumentare del livello di apertura delle postazioni

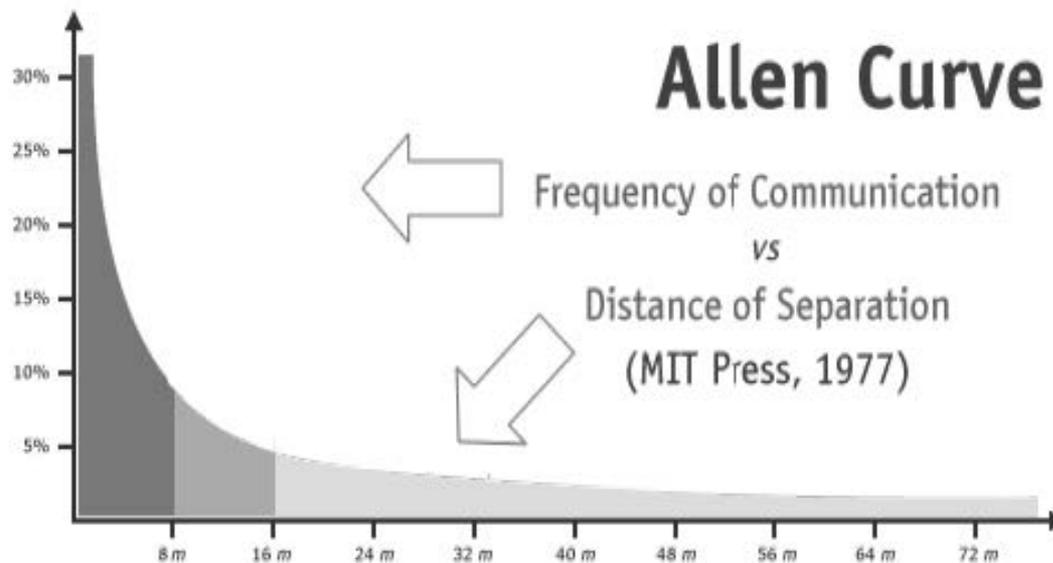
Mean Duration of Interactions by Office Type



Fonte: Franklin & William, 2001



La Curva di Allen della comunicazione



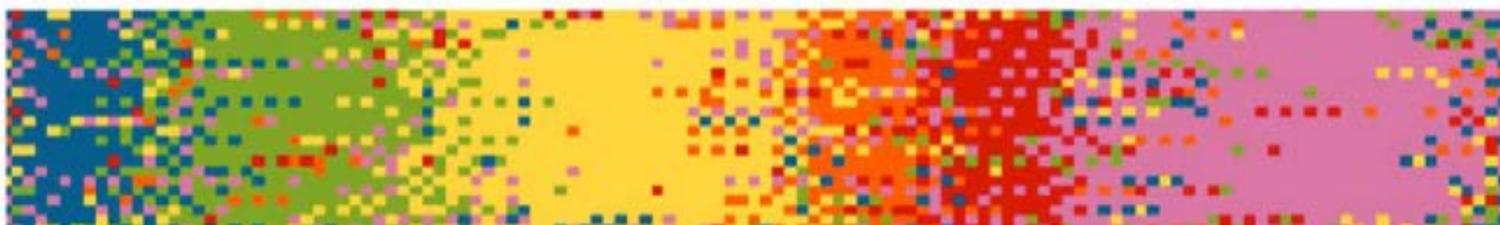
Fonte: Allen, 1977



how we think a business works



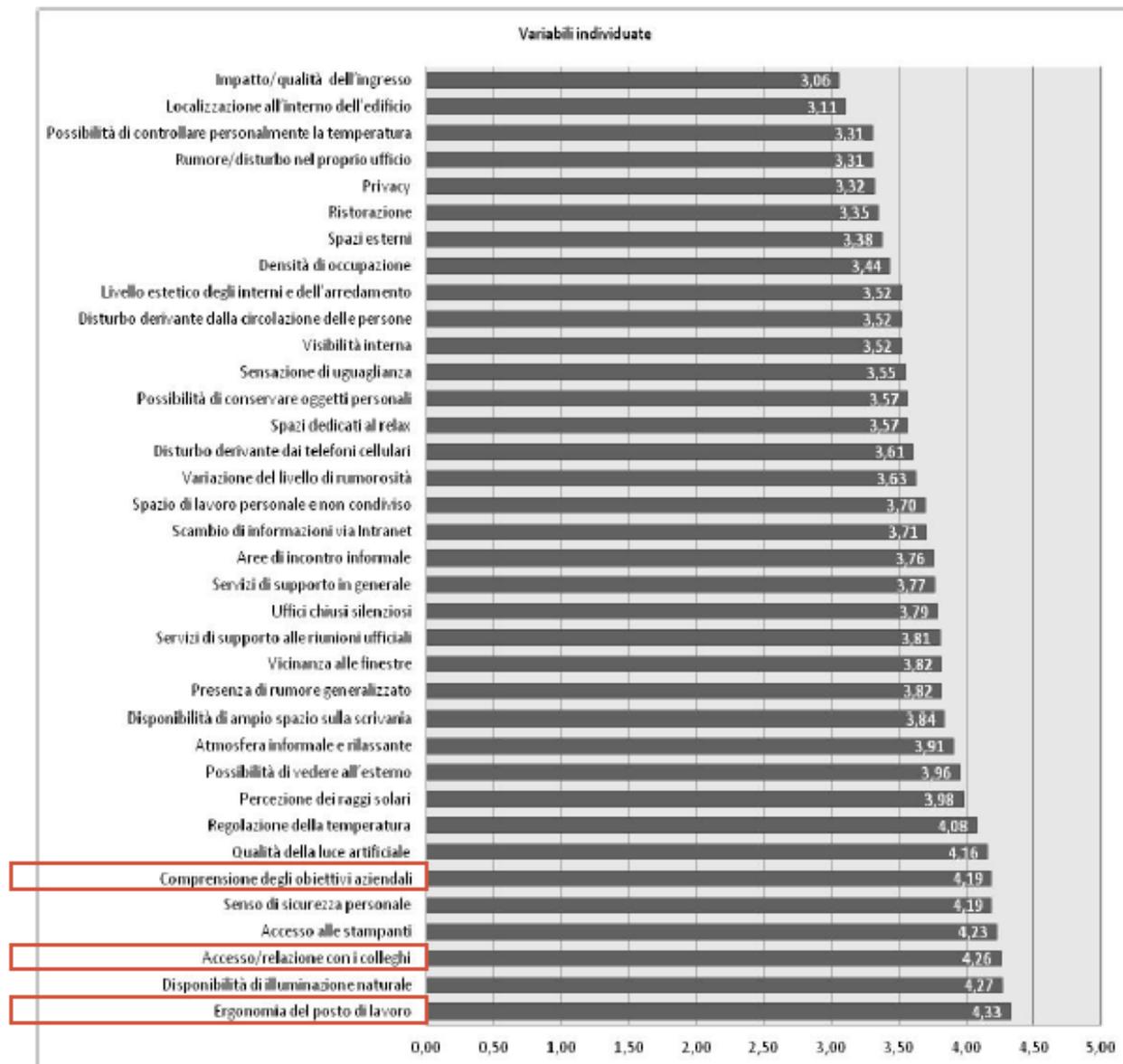
what actually happens



Cisco



Livello di importanza dei fattori fisici e ambientali che influenzano la qualità del lavoro





• Produttività dell'individuo

- Attrarre e trattenere i migliori **talenti**
- Favorire lo sviluppo delle loro massime **potenzialità**
- Lavorare senza interruzioni e disturbi

• Rapporto con i dipendenti

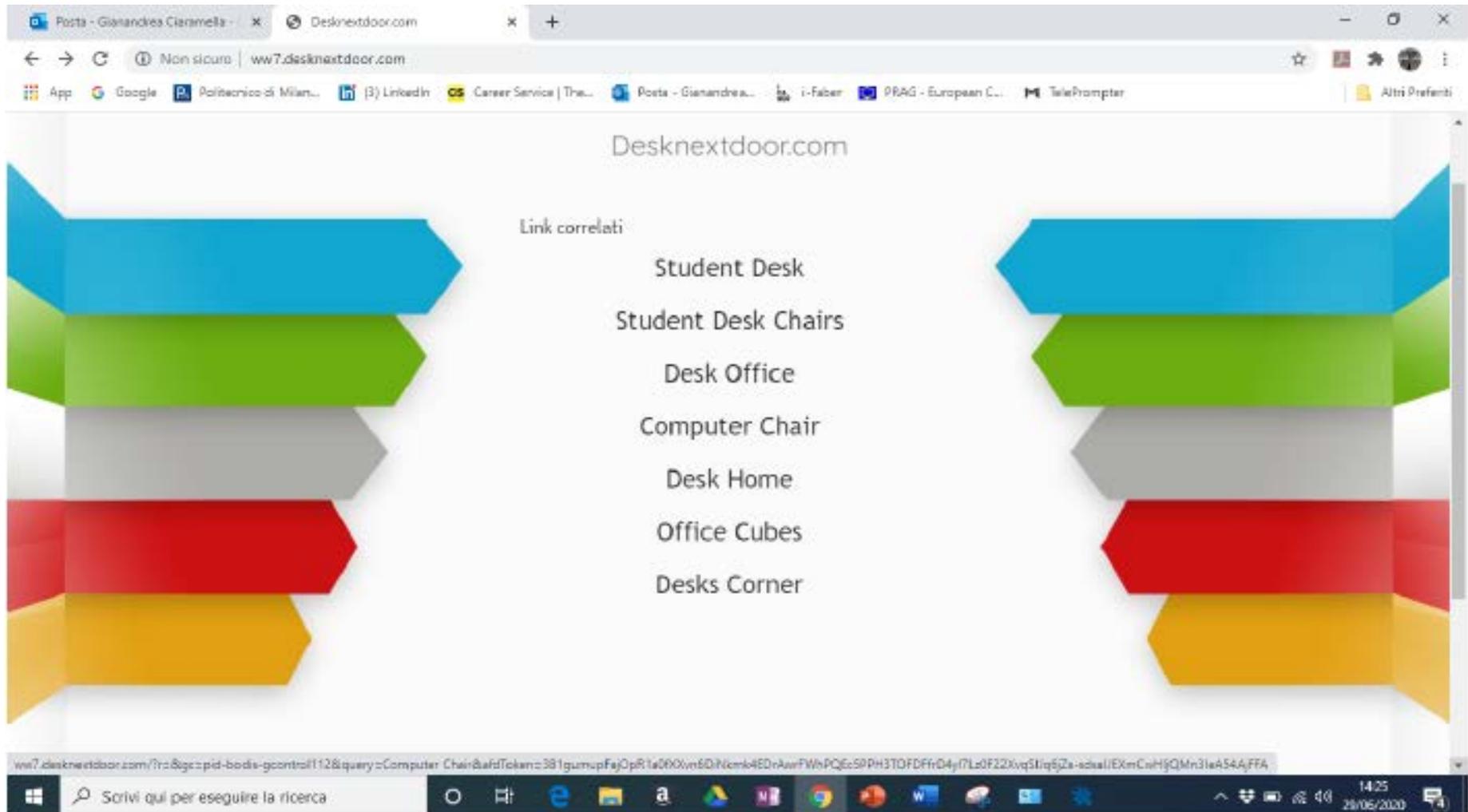
- Supportare lo sviluppo delle **relazioni** sociali sulle quali si basano la fiducia e il coinvolgimento
- Avere la **flessibilità** per supportare cambiamenti aziendali

• Produttività del gruppo

- Aumentare la **produttività** generale
- Migliorare lo sviluppo di nuove idee e prodotti
- Facilitare lo **scambio** rapido di informazioni e idee

• Rapporto con i clienti

- Migliorare l'**immagine** presso i Clienti, rendendola adeguata all'approccio aziendale al business
- Creare appropriate **opportunità** per svolgere diverse attività senza disturbi





- Chiesi Farmaceutici Spa
- Nokia

CONOSCERE SE STESSI

Chiesi Farmaceutici, Parma (ITALIA)



	Valori e necessità individuati da Chiesi	Strategie suggerite (da valutare)
	<i>Integrazione delle varie discipline e interazione dell'utenza al fine di massimizzare creatività ed efficienza</i>	Spazi aperti e permeabili Interazioni esistenti tra aree aziendali
	<i>Articolazione, flessibilità e adattabilità al fine di ottimizzare l'impiego degli spazi e delle risorse tecnologiche e umane</i>	Modulo multifunzionale (adatto per layout sia a celle sia open) Spazi modificabili (es. sale conferenze attigue separate da pareti mobili)
	<i>Innovazione attraverso l'introduzione di tecnologie innovative sia materiali che immateriali</i>	Software BMS per monitorare modalità di utilizzo dell'edificio e di verificarne performance (es. rilevazione presenze, ecc.)



	Valori e necessità individuati da Chiesi	Strategie suggerite (da valutare)
	<i>Sicurezza dei dati e del personale, sia in termini di protezione della proprietà intellettuale generata sia di sicurezza dei luoghi di lavoro e dell'ambiente circostante</i>	Spazi di privacy (concentration room, phone booth, ecc.) Spazi dove conservare oggetti personali (es. armadietti con lucchetti)
	<i>Visibilità, interpretata come volontà aziendale d'apertura verso l'esterno, in particolar modo verso la comunità scientifica sia globale sia locale, e di radicamento nel contesto culturale, produttivo e sociale del territorio locale</i>	Welcoming e lavoro temporaneo per utenti esterni Aprire alcuni spazi al pubblico
	<i>Qualità ambientale e sostenibilità al fine di garantire il benessere dell'utenza ed una corretta gestione dell'impatto sull'ambiente, delle risorse naturali e dell'energia</i>	Valutare come ottimizzare lo spazio



*"Do more,
feel better
and live
longer."*

1.300 dipendenti assegnati alla sede Navy Yard

1.033 postazioni di lavoro (80%)

La «**clean-desk policy**» impone ai dipendenti di rimuovere tutto il materiale dalle postazioni prima di andare a casa a fine giornata (questa strategia ha contribuito a raggiungere il 90% di riduzione dell'utilizzo di carta)

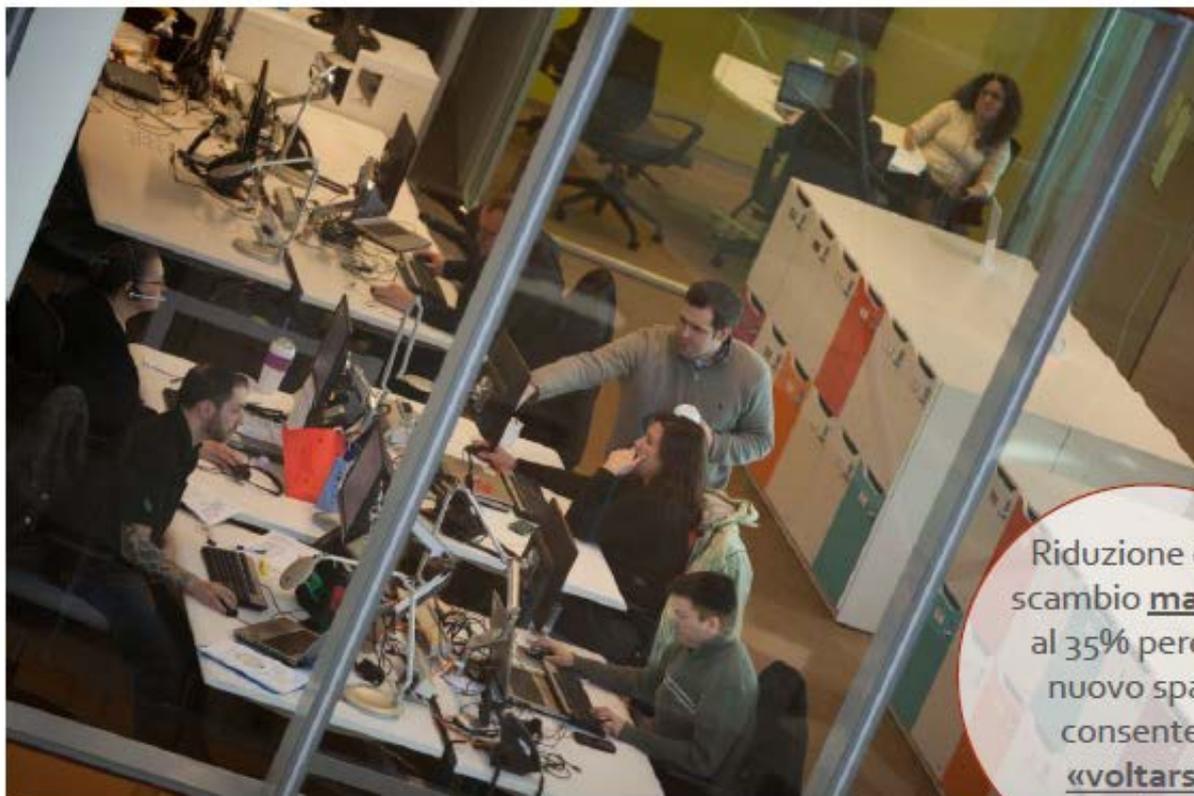
È prevista l'implementazione di una Post-Occupancy Evaluation



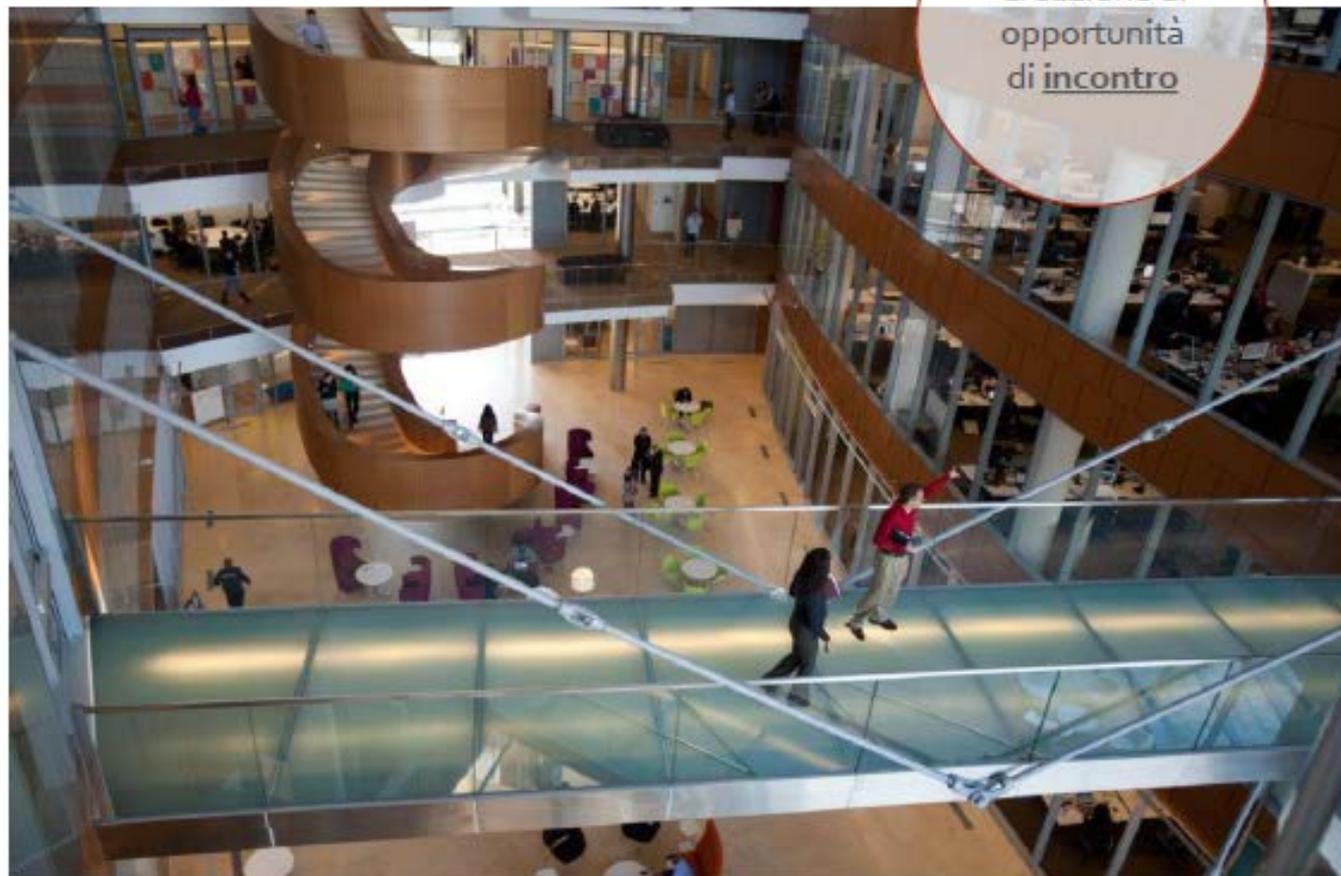


Non ci sono
cassettiere, gli
effetti personali
possono essere
allocati in
armadietti con
lucchetto





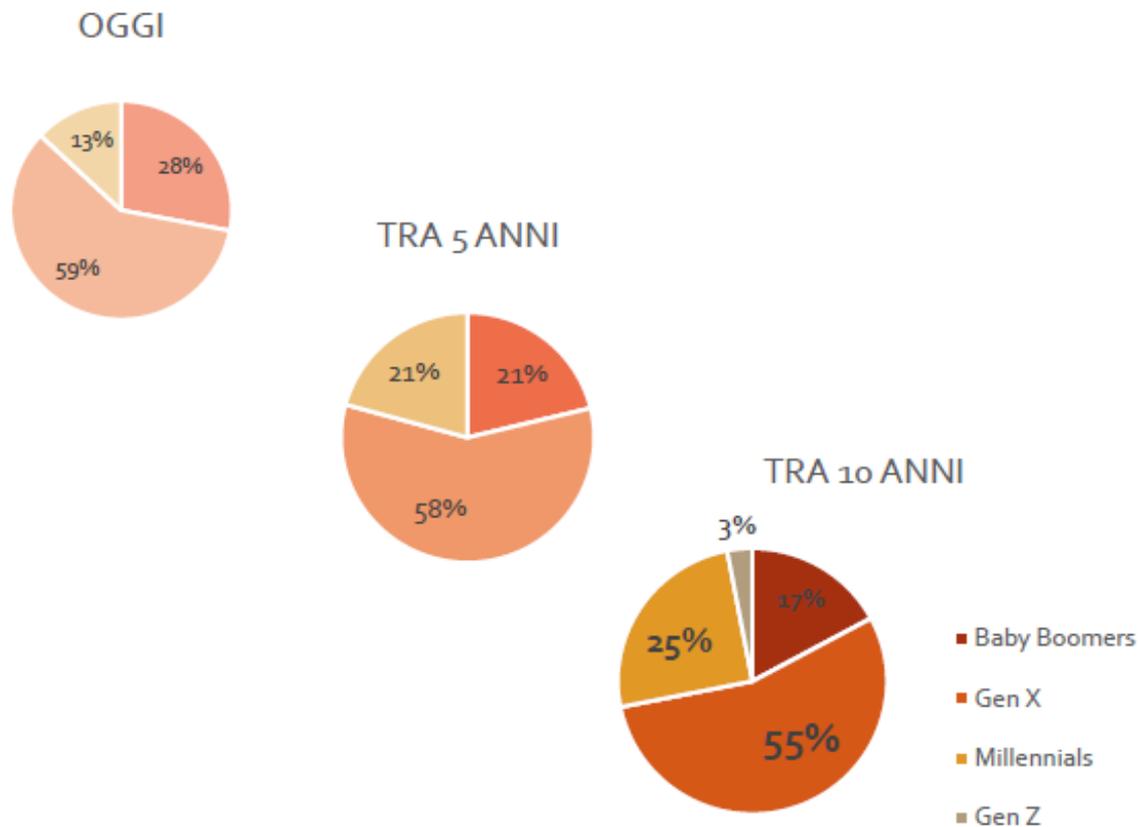
Riduzione dello scambio mail fino al 35% perché il nuovo spazio consente di «voltarsi e parlare»

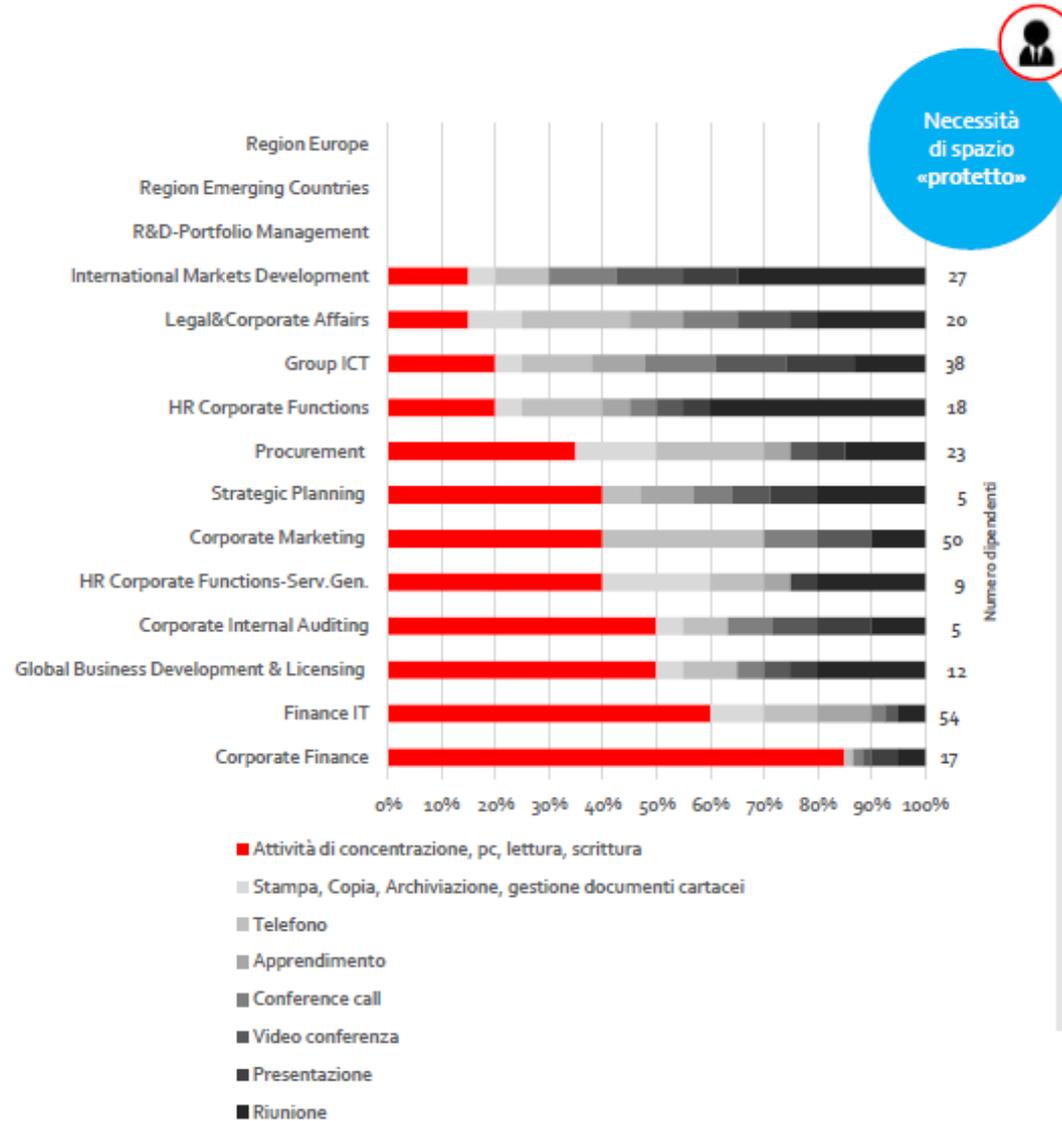


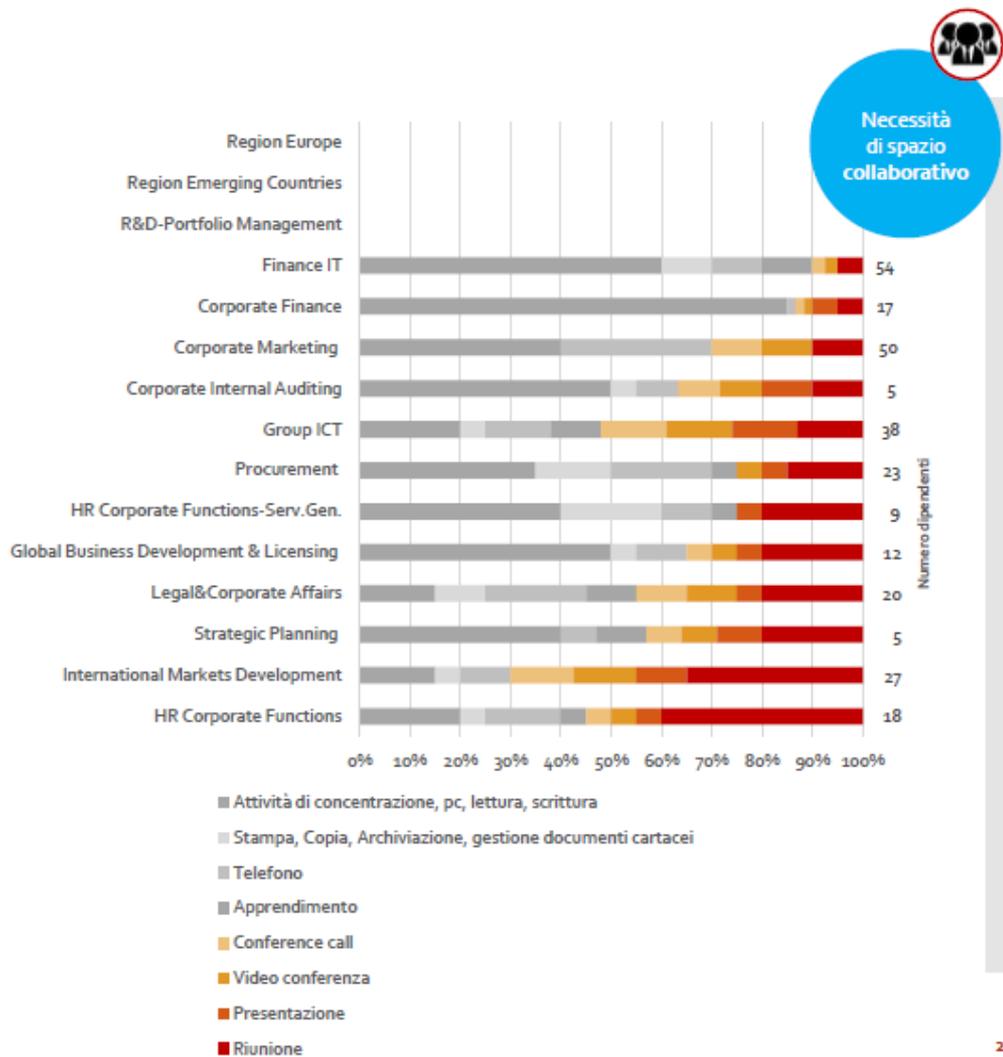
Creazione di
opportunità
di incontro



- «*Gli ambienti non sono particolarmente stimolanti, sono un po' **grigi.***»
- «*Gli spazi ricreativi sono veramente pochi. [...] siamo molto **austeri.***»
- «*Gli spazi per la collaborazione sono sempre **risicatissimi.***»
- «*[Lo spazio] oggi è troppo **compartimentato.***»
- «*Oggi sprechiamo un sacco di **tempo** avanti e indietro. [...] siamo divisi e **sparpagliati** su diversi siti.»*











Analisi delle funzioni aziendali



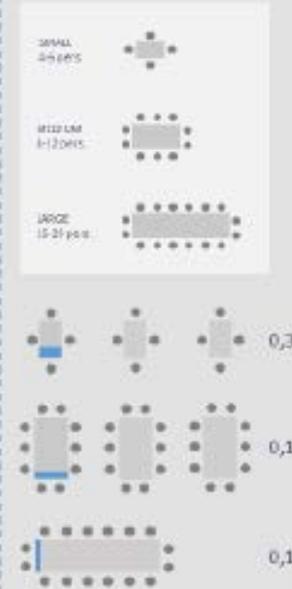


Proiezione dello spazio necessario

Composizione team



Spazi riunioni



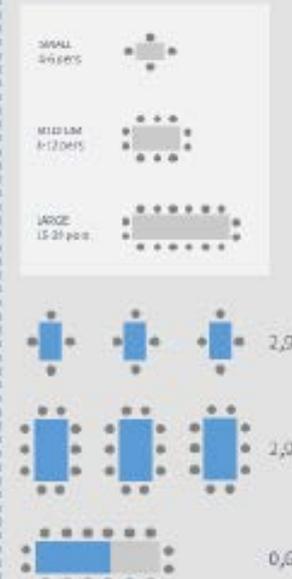
Spazi accessori



Composizione team



Spazi riunioni



Spazi accessori

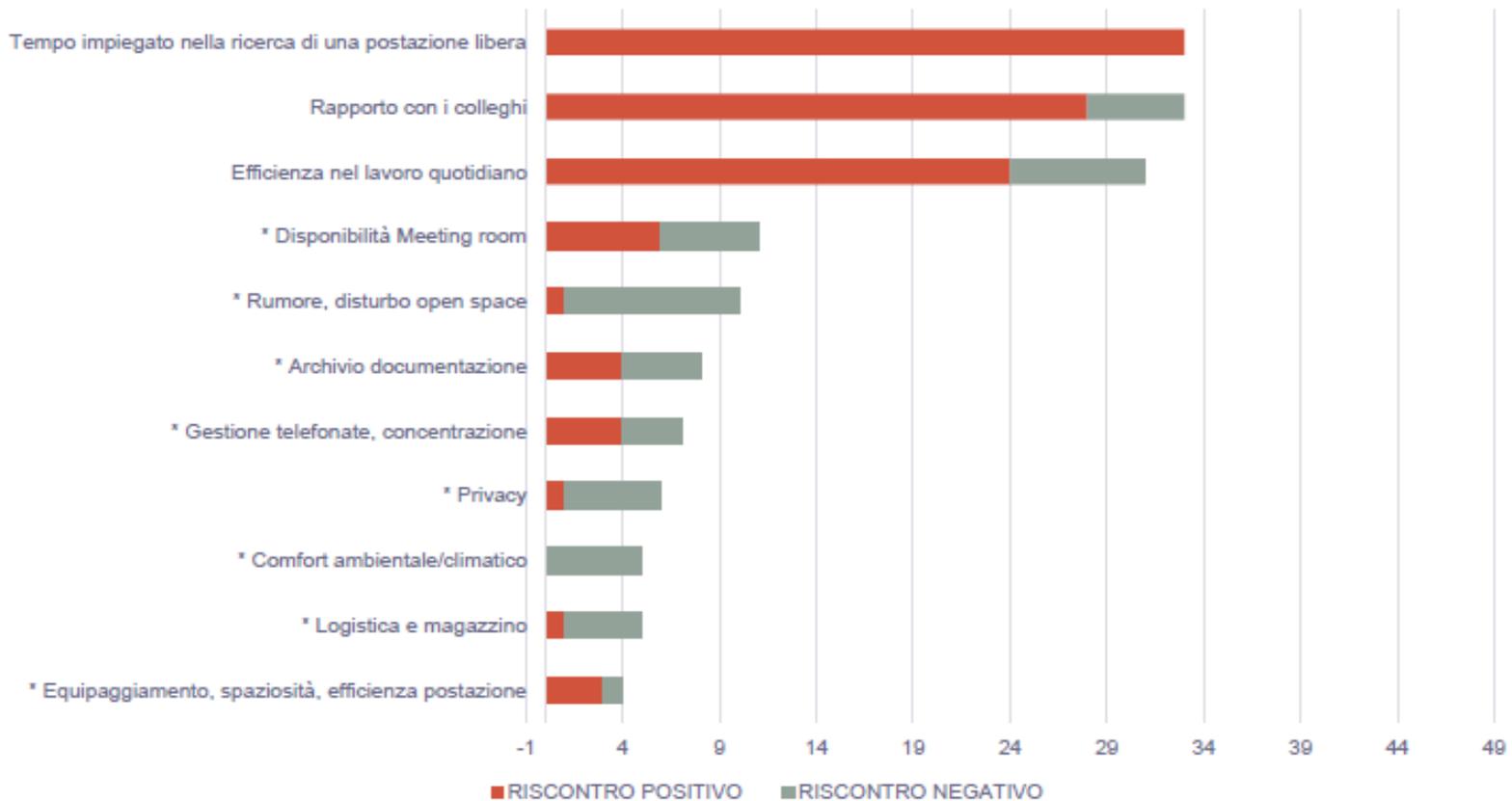


MONITORARE I RISULTATI

Alcatel-Nokia, Vimercate, Milano (ITALIA)



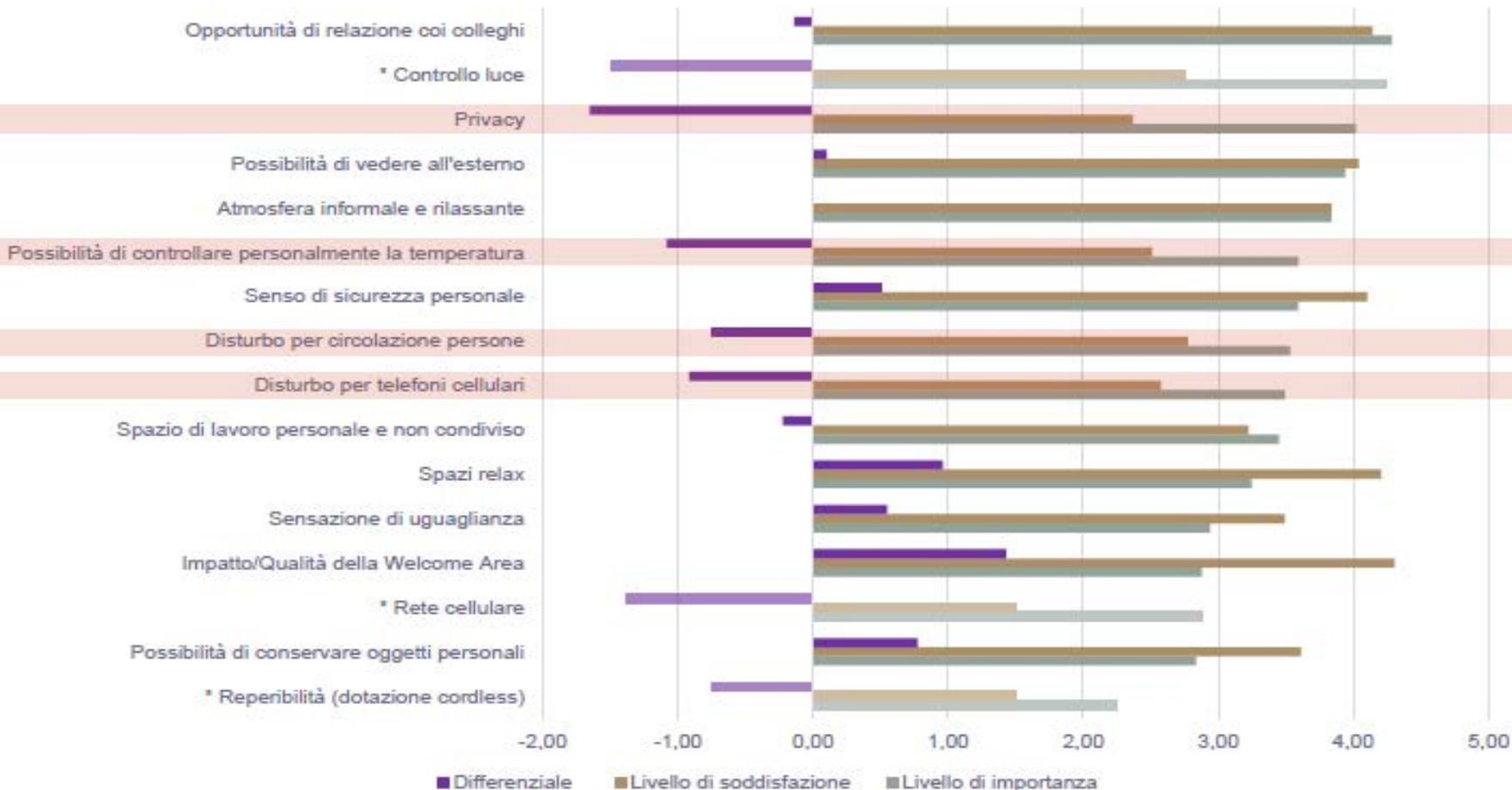
Preoccupazioni/perplessità pretrasferimento (49 intervistati)



* Voci inserite a seguito di indicazione da parte degli intervistati

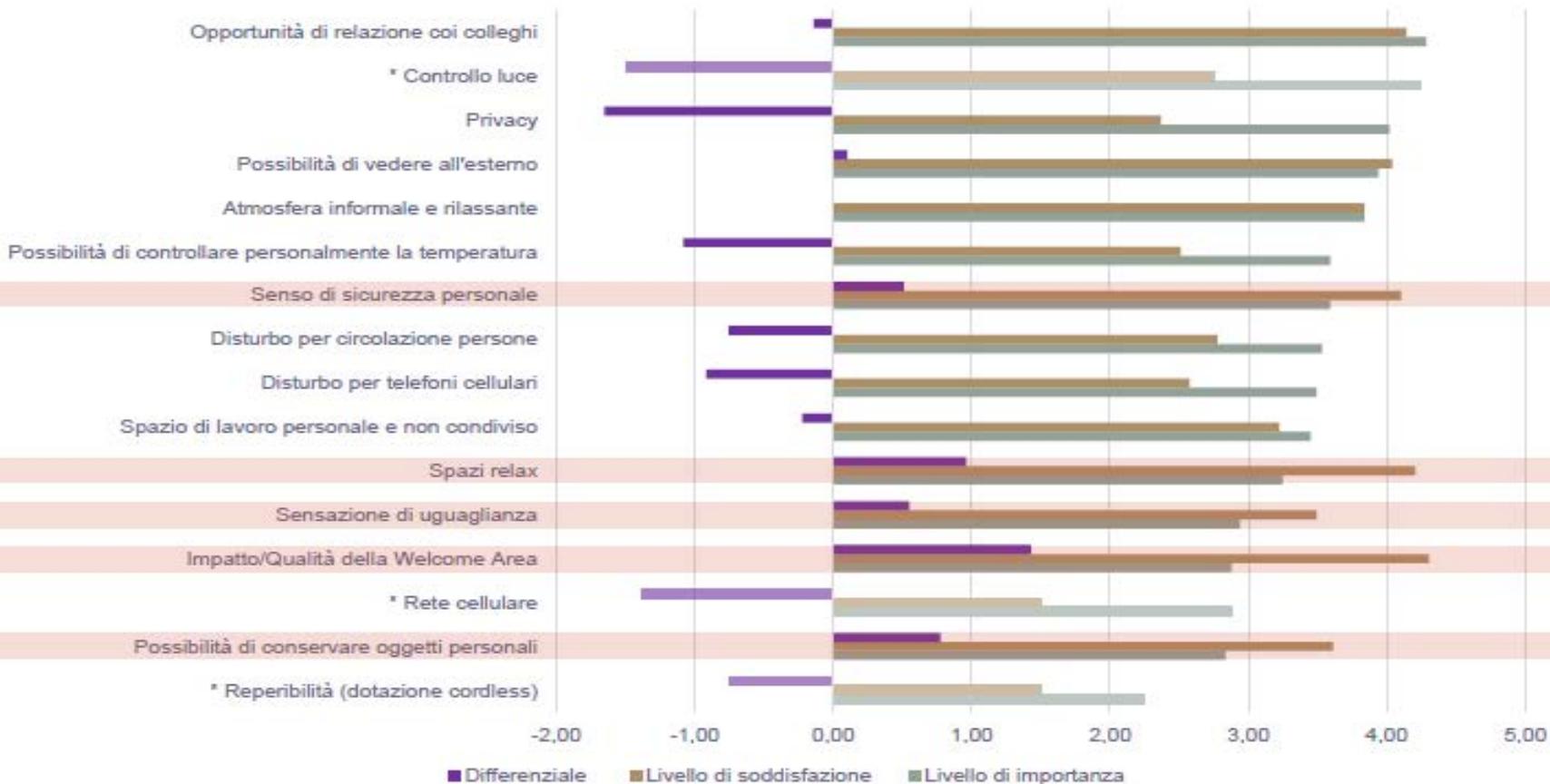


Qualità ed efficacia del lavoro





Qualità ed efficacia del lavoro





Punti di forza	
✓ Interazione con i colleghi	ABITUDINE E COMPORAMENTO DELLE PERSONE
✓ Legame all'interno del team	
✓ Flusso di informazioni	
✓ Trasferimento di know-how	
Opportunità	
✓ Comprensione degli obiettivi aziendali	CORRETTO BILANCIAMENTO DEGLI SPAZI DI LAVORO E DEGLI SPAZI DI SUPPORTO
✓ Atmosfera informale e rilassante	
✓ Spazi dedicati per diverse attività	

- Ackoff, R., 1989. From data to wisdom. *Journal of applied systems analysis*, Volume 16, pp. 3-9.
- Alker, J., Malanca, M., Pottage, C. & O'Brien, R., 2014. *Health, Wellbeing & Productivity in Offices. The next chapter for green building*, s.l.: World Green Building Council.
- BSRIA, 2014. *The Soft Landings Core Principles*. BSRIA BG. 38, ImageData Ltd.
- Colpaert, A., Sutherland, S. & Elliott, L., 2014. *Forget the Workplace... for Now*, s.l.: Jones Lang LaSalle.
- Costa, P., 2014. *Valutare l'architettura. Ricerca sociologica e post-occupancy evaluation*. Milano: Franco Angeli.
- Fontana, C., 2012. Building Performance Evaluation (BPE) and the Role of Perceived Values in Heritage Preservation - A Research Case for Italy. In: S. Mallory-Hill, W. F. Preiser & C. Watson, a cura di *Enhancing Building Performance*. Oxford: Wiley-Blackwell , pp. 152-163.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A. & Asplund, J. W., 2006. *Q12 Meta-Analysis*, Washington, D.C.: Gallup Consulting.
- Hollingworth, M., 2012. *Smart Workplace Conversation: The Knowledge Economy's (New) Organizational Value Chain*. [Online]
Available at: <http://iveybusinessjournal.com/publication/smart-workplace-conversation-the-knowledge-economys-new-organizational-value-chain/>
- Kaerna, S. & Nenonen, S., 2010. *User Feedback - Developing the System for Gathering User Information*. Rotterdam, CIB.
- Mallory-Hill, S., Preiser, W.F. & Watson, C. ,a cura di *Enhancing Building Performance*. Oxford: Wiley-Blackwell , pp. 152-163.
- Mayer-Schönberger, V. & Cukier, K., 2013. *Big Data- A Revolution That Will Transform How We Live, Work and Think*. London: John Murray.
- Olsson, N. O., Blakstad, S. H. & Hansen, G. K., 2010. *Who is the user?*. Sao Paulo, CIB.
- Preiser, W. F., Rabinowitz, H. Z. & White, E. T., 1988. *Post Occupancy Evaluation*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Vicher, J. C., 2008. Towards a user-centered theory of the built environment. *Building Research & Information*, 36(3), pp. 231-240.