

Modern Offices

WWW.UNTERNEHMENS RATGEBER.INFO/MODERNOFFICES

Blue Buildings

Klimaschutz, Energieeffizienz und Flexibilität

Intelligentes Lichtmanagement

Effektivität und Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern

Themenspecial

Gesundheit
am
Arbeitsplatz

Burnout-Prävention

Trainerlegende
Ottmar Hitzfeld im
exklusiven Interview

FOTO: ISTOCKPHOTO/EXPERIENCEINTERIORS



Feel good at work.

Wir haben die passenden
Innenraum-Lösungen für Sie.
AJ Produkte - Ihr Partner für Büro,
Werkstatt und Lager



MESSETIPPS



Erfolgreiches Bauprojektmanagement

27. – 29.01.2020, Wien

Fachkonferenz Building Information Modeling BIM

28. – 29.01.2020, Wien

Die moderne Führungskraft

18. – 20.02.2020, Wien



BauZ! Wiener Kongress für zukunftsfähiges Bauen

19. – 21.02.2020, Wien



bautec

18. – 21.02.2020, Berlin



com:bau

28.02. – 01.03.2020, Dornbirn

VORWORT

Erlebnisse schaffen, Zukunft gestalten

Luftreinigende Dörfer, Beton-Fertigteile für die Immobilien-Massenproduktion und Coworking-Spaces: Innovationen und zukunftsweisende Ideen prägten den FM-Day 2019.



Doris Bele, MSc

Vorstandsvorsitzende der Facility Management Austria



DI (FH) Manuel Radauer

Präsident der IFMA Austria

FOTOS: IFMA AUSTRIA/JANA MADZIGON

Auch dieses Jahr konnten am 25. September wieder über 300 TeilnehmerInnen bei dieser Konferenz für Querdenken begrüßt werden. Über den Teller rand hinaus schauen und Ideen und Menschen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenzubringen ist FMA und IFMA Austria wichtig, und genau das ist die Idee des FM-Days.

Innovativer Think-Tank mit Lösungsansätzen

Das Ergebnis? Ein Tag voller konkreter Lösungen, Visionen und gewolltem Querdenken. Beispielsweise ein Unternehmen, welches mit einem 3D-Druckverfahren

komplette Rohbauten direkt auf der Baustelle druckt. Ein anderes Unternehmen produziert mobile, hochstandardisierte Betonfertigteile für die Massenproduktion von Immobilien, ein weiteres Unternehmen kombiniert IoT, Smart Data und künstliche Intelligenz, um den Bauprozess ins digitale Zeitalter zu führen. Weitere innovative Projekte am FM-Day: Ein Resort und Research-Projekt, das wie ein riesiges Inhalationsgerät wirkt.

Die gewonnenen Erkenntnisse werden darüber hinaus von einem international tätigen, avantgardistischen Architekturbüro angewandt. Das Büro integrierte das System zur Luft-

erholung in seine Planung für ein Wissenschafts- und Technologie-museum in einer chinesischen Millionenstadt mit starkem Luftverschmutzungsproblem. Weiters gibt es ein Projekt in Österreich, welches entlang der Westachse Wien-Linz-Salzburg ein Innovationsnetzwerk aufbauen will. Für die Arbeitswelt der Zukunft brauche es nämlich auch Räume ohne Lean-Management, ohne Zwang, ohne Ergebniserwartung. Räume, die Zufälligkeiten zulassen.

Die Zukunft der FM-Branche

In genau so einer Atmosphäre wurde am FM-Day schließlich



die Zukunft der FM-Branche diskutiert. Dabei wurde klar, dass sich immer mehr Bereiche überschneiden. Viele Umzugs- und Arbeitswelten-Projekte seien Kulturprojekte, bei denen die Beteiligten miteinander kommunizieren müssen. Vor allem der Bereich Human Resources ist davon betroffen. Das Profil der Facility ManagerInnen der Zukunft dürfte sich auch im Zuge der Digitalisierung ändern. Wie genau, sei aber schwer abschätzbar, da man derzeit viele der Aufgaben und Zukunftsberufe noch gar nicht kennen könne, so der Tenor.

Auch dieses Jahr fand am Vortag des FM-Days eine HR-Enquete zum Thema „Ist der HR-Manager der Facility Manager der Zukunft?“ statt. Auf die Frage, was den Arbeitgeber attraktiv halten würde, konnten zahlreiche Punkte erarbeitet werden. Auch unkonventionelle Ideen wurden genannt, etwa, wenn man Haustiere mit an den Arbeitsplatz mitnehmen dürfte oder Flächen für private Events benutzt werden könnten. Weiters auf der Liste: Innovationsgaragen, Webshop-Supermarkt im Office, Übernahme der Privatlogistik, eine Bar mit einem FM-Mitarbeiter.

„Die Digitalisierung ist DER Game Changer im Facility Management. Neue Technologien bieten die Chance für neue Arbeitsbilder und schaffen anspruchsvolle Jobs.“

Doris Bele

Betreiben nach FM-Werten – erste AnwenderInnen berichteten über ihre Erfahrungen damit – mit ausgenommen positiven Ergebnissen. Des Weiteren wurden Zahlen und Erkenntnisse eines Forschungsprojektes vorgestellt, welches optimale Energieversorgung, -speicherung, -verteilung und -management erkundet und konkrete Handlungsempfehlungen gibt.

„Das Ziel des FM-Qualitätssiegels: Die Erfahrungen aus dem Betrieb sollen rechtzeitig in den Prozess von Projektentwicklung, Planung und Errichtung einfließen.“

Manuel Radauer

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ob der Vielzahl an Ideen, spannenden Vorträgen und Diskussionen der FM-Day diese Aufgabe voll erfüllt hat. Bereits mit Spannung erwartet wird eine Fortsetzung, die am 23. September 2020 folgen soll. ■

THE
ICON
VIENNA

tpa

„UNSER NEUES BÜRO
ERFÜLLT MASSGESCHNEIDERT
ALLE ANFORDERUNGEN!“

KARIN FUHRMANN
PARTNERIN TPA

„THE ICON VIENNA
HAT EINIGE
DER ATTRAKTIVSTEN
UNTERNEHMEN
ÖSTERREICHS ÜBERZEUGT.“

CHRISTOPH STADLHUBER
CEO SIGNA

**ERÖFFNET NEUE PERSPEKTIVEN:
PREMIUM BÜROFLÄCHEN AB 390 m²**

THE ICON VIENNA bietet ein zukunftsweisendes Büro für die Arbeitswelt von morgen, in exzellenter Lage nahe dem Zentrum, mit Direktzugang zum Wiener Hauptbahnhof und inmitten hervorragend ausgebauter Infrastruktur und führender Unternehmen wie u. a.

FILM AB!

KARIN FUHRMANN
IM INTERVIEW

[THE-ICON-VIENNA.com/tpa](https://www.the-icon-vienna.com/tpa)

[THE-ICON-VIENNA.com](https://www.the-icon-vienna.com)

vermietung@signa.at | +43 5 99 98 999

EINE DEVELOPMENT VON
SIGNA

EINE IMMOBILIE DER
Allianz

HWB 14,5 W/m²a

Zertifizierte Qualität

Um die Kommunikation zwischen den am Bauprozess Beteiligten zu fördern und schon bei der Planung eine optimale Nutzungsphase sicherzustellen, wurde von der FMA und IFMA Austria ein FM-Qualitätssiegel entwickelt. Planen, Bauen und

So geht Ihnen ein Licht auf!

Licht ist nicht gleich Licht. Und in Firmengebäuden schon gar nicht. Mit modernen Lichtkonzepten gelingt es, dass sowohl Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern ein Licht aufgeht.

Übergangszeit im Büro. Zu Arbeitsbeginn schaut der Nebel beim Fenster rein, es dämert. Mittags haben sich die Wolken aufgelöst, die Sonne strahlt auf den Schreibtisch. Gegen Ende des Arbeitstages ist es schon wieder dunkel. Und was machen die Kollegen? Die einen sitzen vor dem Bildschirm, die anderen am Schreibtisch vor ihren Unterlagen. Und alle haben – von früh bis spät – dasselbe Licht? Es wird höchste Zeit, das zu ändern. Denn ein intelligentes Lichtmanagement gilt als entscheidender Faktor für eine konzentrierte und ermüdungsarme Arbeit im Büro oder im Betrieb.

Vorteile für Arbeitgeber

Mit intelligentem Lichtmanagement lässt sich die Beleuchtung der Arbeitsräume individuell steuern, um für den Arbeitgeber das Optimum an Energieeffizienz zu erreichen. Schon allein die Umstellung auf LED-Licht



hilft dabei, Strom und damit Geld zu sparen. Auch eine bedarfsgerechte Beleuchtung trägt ihren Teil zur Energieeffizienz bei. Die Kosten für ein intelligentes Lichtmanagement amortisieren sich so zügig. Eine ergonomische Beleuchtung trägt aber auch zu Gesundheit, Motivation und Effektivitätssteigerung der

Arbeitsleistung von MitarbeiterInnen bei.

Vorteile für Arbeitnehmer

Eine ergonomische und mitarbeiterfreundliche Beleuchtung am Arbeitsplatz verhindert, dass Arbeitnehmer schneller als üblich ermüden oder das Licht als unangenehm empfunden wird. Die

Konzentration und Effektivität am Arbeitsplatz wird gesteigert und wenn sich alle wohlfühlen, steigt als positiver Nebeneffekt die Zufriedenheit im Job. Und das freut den Chef genauso. Auch gesundheitliche Auswirkungen einer optimalen und intelligent gesteuerten Beleuchtung am Arbeitsplatz sind mess- und spürbar. Physisch wie psychisch.

Problemlose Installation

Die Umrüstung einer herkömmlichen Beleuchtung zu einem intelligenten Lichtkonzept muss nicht mit aufwendigen Bauarbeiten und daraus resultierenden Arbeitsbehinderungen für alle einhergehen. Moderne Lichtmanagementsysteme einiger Hersteller lassen sich ohne zeitaufwendige Neuverkabelung oder bauliche Maßnahmen installieren, vorab kommissionieren und im laufenden Betrieb mittels App überwachen. ■

Lukas Wieringer

www.osram.de/hubsense

Licht ist vernetzt,
skalierbar und flexibel
Aus konventionell wird
intelligent: HubSense®

Licht ist OSRAM

OSRAM



Den Lärm bändigen



FOTO: ZVG

Warum ein entspanntes Arbeitsumfeld allen nützt, und wie wichtig es dafür ist, seine Ohren zu schützen, erzählt Elisabeth Hutter von Hutter Acustix im Interview.

SPONSORED



■ Ihr Unternehmen besteht seit mehreren Jahrzehnten. Wie haben sich Ihrer Meinung nach die Ansprüche an Raumakustiklösungen verändert?
Wir sind sensibler geworden, gerade beim Lärm, und der Stresspegel steigt. Menschen waren seit jeher gestresst - doch nun beginnen wir, uns zu schützen. Lärm heißt Stress. Ob Arbeitsplatz oder Ausbildungsort. In Schulen ist Lärmvermeidung ein Riesenthema. Moderne Arbeitswelten verlangen Großraumbüros, Besprechungs- und Seminarräume, Begegnungszonen, Rückzugsorte. Zugleich schreit der Working Space danach, von Lärm befreit zu werden.



FOTO: MARCUS LANG

Elisabeth Hutter

Geschäftsführerin Hutter Acustix

Warum das so wichtig ist? Wir können uns Lärm nicht entziehen und die Ohren wie die Augen verschließen. Darum bändigen wir den Lärm. Das ist die Kernkompetenz meines Unternehmens.

Eine Umgebung für entspanntes Arbeiten nützt allen: Menschen werden seltener krank. MitarbeiterInnen sind nicht so gereizt, haben mehr Freude am Job. In Besprechungsräumen oder für Videokonferenzen ist Raumakustik ein Riesenthema. Passt die Akustik, komme ich zu anderen Ergebnissen. Bei Verhandlungen, Workshops. Ein klanglich optimierter Raum hat großen Einfluss, setzt Ressourcen frei.

Einerseits müssen wir Dinge wahrnehmen, andererseits arbeiten. Bestimmte Worte, Stimmen, Geräusche reißen uns aus der Konzentration - oft braucht es viel Energie, in den Modus zurückzufinden. Stellen Sie sich einen Topf vor, randvoll mit Energie für den Tag. Muss ich z.B. 30 Prozent zum Wegfiltern von Unnötigem aufwenden, was ist das Resultat? Die Leistung schwindet. Zudem gehen wir abends erschöpft nachhause. Kraft für Familie, Alltag, Hobbys etc. fehlt.

■ Der Begriff „War of talents“ schlägt immer höhere Wellen, qualifizierte Fachkräfte zu finden ist schwierig. Wie schaffen Sie es, Talente zu finden und zu fördern? Talente zu fördern, ist einfach.

Egal, in welchem Alter jemand bei uns einsteigen möchte, wir finden einen Weg. Wir stehen in Kontakt mit Schulen. Damit können wir bereits die 12-, 13-Jährigen für unsere Arbeit begeistern. Außerdem wird bei uns altes Wissen an die Jugend weitergegeben. Es scheint heute nicht mehr selbstverständlich, doch Wissen ist da, um es zu teilen.

■ Sie bilden MitarbeiterInnen selbst aus und geben diesen auch die Möglichkeit, sich fortzubilden. Wie vereinbaren Ihre MitarbeiterInnen Fortbildung und Arbeit?

Natürlich fördern wir Fortbildung. Was auch wichtig ist: Wir durften zuletzt tolle Büroprojekte in Wien und Graz bis nach München realisieren. Der Stolz der MitarbeiterInnen, wenn sie Räume nicht nur optisch schön gestalten, sondern wissen, dass sie mithelfen, Menschen über Jahre hinweg in ihrem Tun zu unterstützen, ist unbezahlbar. Die eigenen KollegInnen dafür zum Brennen zu bringen, ist das vielleicht beste Programm zur Förderung.

■ Schulung ist Ihnen wichtig – nicht nur bei Ihren MitarbeiterInnen, sondern auch bei sich selbst. Welche Maßnahmen ergreifen Sie, damit Sie auf dem neuesten Stand der Dinge sind?

Ein Mitarbeiter und ich absolvieren gerade ein Studium an der FH

in St. Pölten, Raumakustik & Design. Perfekte Planung wird immer wichtiger, die Technologie ausgefeilter, der Weg zum Endprodukt komplexer. Jetzt schon steuert der Computer fast alle Maschinen in der Tischlerei. Auch Planung und Abwicklung basieren auf Computer-Aided Design, sprich: CAD.

Wer künftig vorn dabei sein will, muss auf den Hightech-Zug aufspringen. Welcher Tischler hätte vor kurzem das Wort App auch nur in den Mund genommen? Es gibt tausend Möglichkeiten. Dafür braucht es junge, topausgebildete MitarbeiterInnen.

■ Ihr Unternehmen ist österreichweit präsent. Welche Qualitätsmerkmale zeichnen es aus?

Es gibt viele Akustiker und Tischler. Kommen KundInnen mit einem Problem, das beide Bereiche betrifft, wünschen sie sich einen Ansprechpartner für Planung und Abwicklung. Das ist unsere Stärke: die Gesamtlösung. Ohne externe Schnittstelle. Selbst hochkomplexe Systeme bis zur integrierten Video-, Konferenz- und Präsentationstechnik handeln wir unter einem Dach. Das, gepaart mit hochwertigem Handwerk, zeichnet uns wohl am meisten aus. ■



Den optimalen Arbeitsplatz finden

Im Parkhaus gehören sie zum Standard: Die kleinen grünen und roten Lämpchen, welche anzeigen, welcher Parkplatz noch frei ist. Wie würde ein solches Produkt fürs Büro aussehen?

Doch anstatt leerer Parkplätze werden freie Arbeitsplätze beispielsweise an der Uni angezeigt. Man stelle sich vor: Prüfungszeit. Alle sind gestresst. Leere Stühle in der Bibliothek sind Mangelware. Die Suche nach einem freien Arbeitsplatz beansprucht dann oft zu viel von der kostbaren Lernzeit. Wie wäre es, wenn man nicht erst ewig alle Reihen durchkämmen muss, um zu sehen, dass alle Plätze besetzt sind? Oder sogar schon zu Hause sehen kann, in welchem Gebäude es verfügbare Plätze gibt? Wenn Sensoren Bewegungen an den Sitzplätzen registrieren und den Platz in einem Rauminformationssystem



entsprechend als frei oder belegt kennzeichnen könnten.

Meetingkultur vereinfachen

Ein spontanes Meeting oder ein Telefonanruf steht an, doch wo befindet sich ein freier Raum? Auf dem Smartphone oder über Bildschirme können die Mitarbeitenden in Echtzeit sehen, welche Sitzungszimmer gerade frei sind. Mittels kabelloser Sensoren misst das System die aktuelle Belegung in Meetingräumen und an Arbeitsplätzen. Gleichzeitig werden Temperatur und Luftfeuchtigkeit aufgezeichnet. Auf diese Weise kann die Nutzung von Büroflächen optimiert und das Arbeitsumfeld für Mitarbei-

tende und Besucher angenehmer gemacht werden. Die Belegungsdaten werden auf der Cloud gespeichert und können mit dem webbasierten Dashboard einfach analysiert werden. So können Unternehmen beispielsweise gezielt eine Umstellung zum Desk-Sharing-Modell planen oder die Effizienz des Facility-Managements steigern. Was nicht gemessen werden kann, ist, wer am betreffenden Arbeitsplatz sitzt. So bleibt das Ganze anonym und vermeidet die Kontrolle der Mitarbeitenden. ■

von Redaktion

thingdust®

Finde jetzt einen freien Platz zum Arbeiten, Austauschen oder Telefonieren und erstelle detaillierte Analysen über die Belegung auf dem thingdust Dashboard.

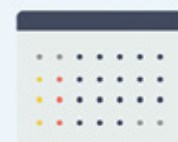
thingdust.com



plug and play



IT unabhängige
Installation



temporär oder
langfristig einsetzbar

Moderne Arbeitswelt am QBC

Das Quartier Belvedere Central (QBC) bietet beste Infrastruktur rund um den Hauptbahnhof sowie moderne Büroausstattung für die neue Arbeitswelt. 60 Prozent der Büroflächen sind bereits vermietet. Fertiggestellt wird das Großprojekt Ende 2020.

SPONSORED



Das Quartier Belvedere bildet einen einzigartigen und pulsierenden Stadtteil. Direkt am und um den neuen Wiener Hauptbahnhof entstanden in den letzten Jahren Büros, Hotels, Wohnungen, Geschäfte, Gastronomie, Schulen, Gesundheitseinrichtungen und Parks, die dem Standort eine besondere Vielfalt, Lebendigkeit und Attraktivität verleihen.



Neue Arbeits- und Lebensqualität

Im Zentrum des Quartier Belvedere gelegen, bietet das QBC zukunftsorientierten Unternehmen Raum für ein ideales Arbeitsumfeld. Mit seinen sechs Bauteilen und der groß angelegten Tiefgarage umfasst das Grundstück 25.000 m². Von den 130.000 m² Bruttogeschossflächen entfallen rund zwei Drittel auf Büro und Gewerbe. Die Nachfrage spricht eine klare Sprache: 60 Prozent der Büroflächen sind bereits ein Jahr vor der Fertigstellung Ende 2020 vermietet. Aktuell sind Flächen ab 500 m² verfügbar. ■



Stephan Weninger
Leiter Büroimmobilien
UBM Development

■ Was bietet der Standort und macht ihn so besonders?

Es haben sich rund um den Hauptbahnhof bereits zahlreiche renommierte Unternehmen angesiedelt. Die besonders gute Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz sowie an den Flughafen Wien und die umfangreiche Infrastruktur wie Gastronomie, Hotellerie, Nahversorgung und Freizeiteinrichtungen, bieten den Mietern ein komplettes Angebot außerhalb ihrer Büros.

■ Was macht Arbeiten am QBC so attraktiv?

Man befindet sich nur wenige Minuten vom Stadtzentrum entfernt und verfügt über die komplette Infrastruktur in unmittelbarer Umgebung. Modernste Büros bieten den MitarbeiterInnen ein besonders angenehmes Arbeitsklima.

■ Was haben die einzelnen Bauteile gemein bzw. was trennt sie voneinander?

Das QBC 1, 2a und 2b besteht aus insgesamt drei Bauteilen mit je acht Geschossen. In der Erdgeschosszone gibt es ein attraktives

Angebot wie zum Beispiel Gastronomie, Apotheke, Post, Fitness und Nahversorger. Eine Durchwegung zwischen den Bauteilen erleichtert die Zugänglichkeit vom Gürtel in das QBC und wird künftig nicht nur die Menschen aus den Büros anziehen.

Im ersten Geschoss sind die Bauteile teilweise miteinander verbunden und lassen die Gebäude als eine Einheit erscheinen. Alle Geschosse bieten modernst ausgestattete, flexible Büroflächen, die genau nach den Wünschen des Mieters eingeteilt und ausgebaut werden.

■ Was unterscheidet einen guten Arbeitsplatz von einem schlechten?

Ein guter Arbeitsplatz benötigt aus meiner Sicht vor allem ein gutes Raumklima, das jederzeit angenehm temperiert und mit frischer Luft versorgt werden kann. Er muss auch zu jeder Tageszeit gut belichtet sein. Ausreichend Rückzugsorte, an denen man konzentriert arbeiten oder zwischendurch entspannen kann, sollten heute auch schon Standard in jedem Büro sein. Ganz wichtig ist

sicher auch eine gute Infrastruktur und Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz, damit zwischen Arbeit und Freizeit nicht zu viel Zeit verloren geht.

■ Was unterscheidet das QBC von anderen Büroobjekten?

Wir bieten unseren Mietern eine besonders hochwertige und komplette Ausstattung der Büros zu einem sehr attraktiven Mietpreis. Auch die Betriebskosten sind durch modernste Geräte und eine optimale Steuerung und Servicing niedrig gehalten. Durch sehr flexible Raumkonzepte können wir den Ansprüchen an moderne Bürokonzepte besonders gut und flächeneffizient entgegenkommen.

Und nicht zuletzt ist die Lage direkt am Hauptbahnhof auch für internationale Unternehmen sehr attraktiv, da das Bahnnetz direkt vor der Tür und der Flughafen in nur wenigen Minuten erreichbar ist.





FOTO: ISTOCKPHOTO / DORIAN2013

Gute Arbeit ist sinnvolle Arbeit

Die reale digitale Arbeitswelt fordert uns heraus, näher zu unserer Menschlichkeit vorzudringen. Wie sonst sollten wir uns von Maschinen unterscheiden?

MESSETIPPS



KONFERENZEN SEMINARE

Wissen, das bewegt

Der Umgang mit schwierigen Zeitgenossen

29. - 30.01.2020, Wien

Die moderne Führungskraft

18. - 20.02.2020, Wien

Keep Cool

24. - 25.02.2020, Wien

Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

25. - 27.02.2020, Wien

Lotuseffekt

26. - 27.02.2020, Wien

Assistance up2date

03. - 04.03.2020, Bad Erlach

Schwierige Mitarbeiter erfolgreich führen

12. - 13.03.2020, Wien



Franz Kühmayer

Trendforscher am Zukunftsinstitut
www.franzkuehmayer.com

Einen höheren Sinn in der eigenen Tätigkeit zu erkennen, gehört zu unseren fundamentalen Antrieben und ist ein entscheidender Faktor für die psychische Verfasstheit.

Mit dem Erzielen von Umsatz- oder Gewinnwachstum hat das nichts zu tun. Kennzahlen sind die Chimären der Sinnstiftung. Und auch die schöne neue Ar-

beitswelt durchdesignter Büros bleibt nur ein matter Abglanz guter Arbeit, wenn sie keinem höheren Zweck dient.

Was ist Sinnhaftigkeit?

Sinn bedeutet, den eigenen Daseinszweck schlüssig erklären zu können und in den Kontext der Gemeinschaft zu stellen. Nicht als Corporate Social Responsibility-Feigenblatt oder als Nebenprodukt der normalen Geschäftstätigkeit, sondern als zentrales Kernelement. Die Perspektiven lauten Nachhaltigkeit, ethische Vorbildwirkung, Engagement.

Wie soll sich das aber rechnen? Die digitale Plattformökonomie demonstriert, dass Betriebe nicht mehr für sich allein erfolgreich sein können: Die Zeit der Einzelkämpfer und Self-Made-Men ist vorbei. Einem Unternehmen geht es nur dann gut, wenn es auch einer großen Gruppe anderer gut geht - PartnerInnen, KundInnen, MitarbeiterInnen und auch MitbewerberInnen.

Strategien für die Zukunft

Damit das langfristig gelingt, kann grenzenloses Wachstum

kein Zukunftsrezept sein. Während der eine Teil der Welt darum ringt, die sekuläre Stagnation zu überwinden und dies auch gegenüber Kindern und Enkeln noch rechtfertigen zu können, muss die Steigerung des Lebensstandards in anderen Teilen der Welt von vornherein neuen, nachhaltigeren Prinzipien gehorchen - oder wir brauchen tatsächlich Planet B, C und D.

Wir sind in der Verantwortung, die Grundprinzipien der Marktwirtschaft weiterzuentwickeln. Dazu gehört von der betriebswirtschaftlichen auf die volkswirtschaftliche Perspektive umzuschalten, von Kundenzielgruppen zur Gesellschaft als Ganzes. Die Schlüsselfrage lautet: „Wieso wird die Welt ein Stück weit besser, weil es uns gibt?“

Wenn die Maschinen immer bessere Maschinen werden, müssen wir Menschen immer bessere Menschen werden. Gute Arbeit bedeutet, sich dafür einsetzen zu können, zu dürfen und auch zu müssen, dass diese Entwicklung gelingt. ■

Persönliche Produktivität als Quelle der Gesundheit

In unserem Interview erklärt Ing. Mag. Dr. Gerhard Klicka, Geschäftsführer der IBG Innovatives Gesundheitsmanagement GmbH, welchen Stellenwert die betriebliche Gesundheitsvorsorge für Unternehmen darstellt.



Gerhard Klicka

Geschäftsführer der IBG
Innovatives Betriebliches
Gesundheitsmanagement GmbH

SPONSORED



■ Was haben Unternehmen davon, sich um die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen zu kümmern?

Wir sehen persönliche Produktivität als Quelle der Gesundheit. Das humanökologische Modell der Arbeit, wie es IBG vertritt, vereint jene Aspekte, die allen MitarbeiterInnen beste Leistung bei bester Gesundheit ermöglichen. Sind diese Aspekte – Arbeitsinteresse, Zusammenarbeit und Arbeitsbewältigung – in hohem Maß vorhanden, so gehen Arbeit und Gesundheit miteinander Hand in Hand. Je gestörter die Zusammenhänge zwischen diesen drei Größen sind, umso schlech-

ter wird es um Gesundheit und Produktivität stehen. Das bedeutet, die Arbeit fördert die Gesundheit, wenn sie interessant und bewältigbar ist und mit guten sozialen Beziehungen einhergeht.

■ Wie spornt man MitarbeiterInnen zu gesünderem Verhalten an, ohne dass das selbst wieder ein weiterer Stressfaktor und somit kontraproduktiv wird?

Eine zentrale Führungsaufgabe ist es, Bedingungen zu schaffen, die von den MitarbeiterInnen als bewältigbar, herausfordernd und einbindend erlebt werden. Die Art und Weise, wie geführt wird, ist dabei entscheidend (Vorbildwirkung!). Ein sogenanntes Human Quality Management, dem IBG als Führungsansatz folgt, basiert auf den Prämissen Transparenz, Dialogbereitschaft und Sinnschaffung. Die Belegschaft steht hinter

den Unternehmenszielen und versteht die Kundenbedürfnisse. Die MitarbeiterInnen werden zudem in die Zieldefinition des Unternehmens einbezogen. Die Belegschaft formiert, was notwendig ist, um das Ziel zu erreichen.

Betreffend Sinnschaffung und -findung ist das Ziel, dass MitarbeiterInnen in ihrer Arbeit mehr Sinn als Geldverdienen sehen. Sie schöpfen Selbstwert durch eine Vielfalt an Herausforderungen, wie z.B. horizontale Karrieren, Einbeziehung in Projekte, Übernahme angesehener Aufgaben. Die berufsbezogene Arbeitsfähigkeit wird in vielfacher Hinsicht gesteigert: emotional, kommunikativ, kompetenz- und kapazitätsmäßig. Voraussetzung bleibt die Balance zwischen Privat- und Berufsleben. ■



www.ibg.at



FACTS

Vier Grundlagen der betrieblichen Arbeitnehmergesundheit

„Als Arbeitnehmer ist man eh am kürzeren Ast!“ stimmt so nicht. Eine Vielzahl an Prinzipien unterstützt und fördert die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen.

1

Arbeitsmedizin: Ihr Ziel ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern. Dabei werden physische, psychische und soziale Einflüsse im Sinne einer ganzheitlichen Beratung miteinbezogen. Leistungen, die angeboten werden, sind unter anderem medizinische Untersuchungen wie Körperfettanalyse oder ärztliche Beratungen bezüglich psychischer Belastungen wie Burn-out, Stress und Mobbing.

2

Arbeitspsychologie: Hier gibt es unterschiedliche Angebote mit dem Ziel, Unternehmen sowie MitarbeiterInnen zu ermöglichen, Belastungen zu erkennen und entsprechende Entlastungsstrategien zu erarbeiten. Dabei steht der Mensch, aber auch das Unternehmen als Ganzes, im Fokus. Leistungen auf diesem Gebiet sind etwa die Evaluierung der psychischen Belastungen, Arbeitsplatzanalysen und notfallpsychologische Betreuung.

3

Arbeitssicherheit: Dabei werden Betriebe in der Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften unterstützt. Der Einsatz einer Sicherheitsfachkraft ist für jedes Unternehmen verpflichtend vorgesehen. Je mehr Arbeitnehmer, desto intensiver der geforderte Einsatz. Sicherheitskräfte im Betrieb tragen dazu bei, Belastungen, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.

4

Ergonomie und Bewegung: Bei Bildschirmarbeitsplätzen bedeutet dies beispielsweise, dass neben den optimalen Rahmenbedingungen in der Ausstattung die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen unterbrochen werden muss. Dieses Prinzip ist ebenso auf Baustellen, an Werkbänken und an Fließbändern anzuwenden.

„Man muss lernen, loszulassen!“

Meistertrainer Ottmar Hitzfeld im Interview über seine größten Erfolge, tiefsten Niederlagen und wie es ihm gelungen ist, ein Burn-out zu besiegen.



■ Worauf blicken Sie mit besonders viel Stolz zurück? Was war Ihr größter Erfolg?

Mein größter Erfolg war, dass ich keine verbrannte Erde hinterlassen habe, sondern dass ich mein Team immer mit dem größtmöglichen Respekt geführt habe. Das wurde von der Vereinsleitung nicht immer gern gesehen. Aber bei meiner Führungsphilosophie steht der Mensch im Mittelpunkt.

■ Sie haben sich 2014 aus dem Spitzensport zurückgezogen – wie hat sich die Umstellung auf Ihre mentale Gesundheit ausgewirkt?

Es war immer mein Ziel, nicht zu lange am Sessel zu kleben. Rente war für mich im Kopf mit 65 Jahren so vorgesehen und das war im Nachhinein die beste Entscheidung, die ich treffen konnte. Man muss auch lernen, loszulassen. Jetzt habe ich die schönste Zeit meines Lebens.

■ Sie litten selbst an einem Burn-out. Wie hat sich dieser Zustand bei Ihnen bemerkbar gemacht?

Ich war von 1998 bis 2004 Trainer bei Bayern München. In dieser Zeit wurden wir viermal deutscher Meister, zweimal Zweiter und 2001 haben wir neben der Meisterschaft auch die Champions League gewonnen. Das hat unglaublich viel Kraft gekostet. Ich habe die Messlatte sehr hoch gelegt, wollte immer Meister werden. Ich wurde ein Opfer meines eigenen Erfolges. Man hat das auch von mir erwartet, somit ist auch der Druck gestiegen. Gegen Ende, 2004, war ich erschöpft. Ich habe zu der Zeit kaum Freude gefunden, mich isoliert und wollte nicht mehr mit Freunden Zeit verbringen. Man zieht sich zurück und braucht Kraft. Auch im Job hat sich das bemerkbar gemacht: Wenn wir gewonnen haben, hat das früher Euphorie und Adrena-

FACTS

Bis zur totalen Erschöpfung

Jeder kennt jemanden, der darunter leidet, aber man spricht lieber nur mit vorgehaltener Hand darüber: Burn-out.

Erst seit 2019 als Krankheit klassifiziert

Die Weltgesundheitsbehörde hat erst im Mai diesen Jahres Burn-out in die Internationale Klassifikation der Krankheiten aufgenommen. Fachleute diskutieren darüber, wie man Burn-out definiert und ob es eine Krankheit ist. Aus Sicht eines überforder-

ten Arbeitnehmers ist Burn-out eine Diagnose, aus der Sicht vieler Unternehmer ist es vor allem ein privat erzeugtes Problem. Es kommt auf den Standpunkt an.

Das Schwinden der Kräfte

Erstmals beschrieben wurde Burn-out als „Nachlassen bzw. Schwinden von Kräften oder Erschöpfung durch übermäßige Beanspruchung der eigenen Energie, Kräfte oder Ressourcen“, „Zynismus bzw. Entfremdung von Arbeit, Personen der Umwelt und sich selbst“ sowie als von einem

„deutlichen und anhaltenden Leistungsknick gekennzeichneten Zustand“ durch den Psychiater und Psychoanalytiker Herbert Freudenberger im Jahr 1974. Umstände, die im Arbeitsleben zum Burn-out führen können, sind Überlastung, mangelnde Anerkennung, ein toxisches Arbeitsklima und mangelnde Fairness.

Burn-out in Zahlen

Laut einer Erhebung sind 52 Prozent der Bevölkerung in Österreich als gesund zu betrachten. 19 Prozent befinden sich in ei-

nem frühen Stadium der Störung. 17 Prozent sind in einem Übergangsstadium, acht Prozent im Stadium III, also krank. Vier Prozent der Bevölkerung seien schließlich „rein depressiv“. Depressionen können ein Teil von Burn-out sein. Die Erhebung ergab auch, dass unter 30-Jährige und zwischen 50- und 58-Jährige besonders häufig von Burn-out betroffen sind. 30- bis 39-Jährigen fällt die Distanzierung zur Arbeit in der Freizeit am schwersten. ■

von Redaktion



Ottmar Hitzfeld

wurde während seiner Trainerkarriere zweimal Schweizer, siebenmal Deutscher Meister und führte außerdem zwei Mannschaften zu einem Champions League Titel.

lin ausgelöst. Zu dieser Zeit dachte ich nur, zum Glück haben wir nicht verloren. Ich hatte damals im Auto Platzangst und Panikattacken; musste das Fenster öffnen, um Luft zu bekommen. Dann habe ich einen Professor kontaktiert, der mit mir Gespräche geführt und mich medikamentös versorgt hat.

■ **Reisen wir in die Vergangenheit – es ist 2003 und Sie holen mit Bayern den zweiten Meistertitel. Was würden Sie sich selbst mitgeben, um keinen „Raubbau“ am eigenen Körper zu betreiben?**

Ich würde mehr auf mich selbst und meine innere Stimme achten. Damals hätte ich aufhören müssen. Wenn man jünger ist, will man sich keine Schwäche eingestehen. Ich dachte einfach, der Druck ist durch die Erfolge größer. Aber es war ein nervlicher Verschleiß, den ich ignoriert ha-

be. Und dann hatte ich nicht mehr die Kraft, um aufzuhören.

„Ich konnte mit meinem Arbeitgeber nicht darüber sprechen. Das war ein Fehler von mir. Ich hätte sagen sollen, dass ich nicht mehr kann.“

■ **Als Trainer von Bayern München hat man ja auch einen riesigen Druck. Sind Sie sich sicher, dass Sie damals etwas hätten besser machen können?**

Ich musste lernen, nein zu sagen, Interviewanfragen abzulehnen. Nicht zu viele Interviews zu geben, sich öfter zurückzuziehen. Als ich 2007 eineinhalb Jahre zu Bayern zurückging, war das ein Versuch für mich, erneut ins Trainergeschäft zurückzukehren.

5 Tipps von Erfolgscoach Ottmar Hitzfeld

gegen Burn-out

Die Bedingung war, dass ich meinen Job nur im Büro mache. Und wenn ich nach Hause komme, möchte ich mich abends nicht mehr für den nächsten Tag vorbereiten. Ich musste Arbeit und Freizeit trennen, das ist ein ganz wichtiger Schritt.

■ **Wussten Ihre Arbeitgeber von Ihrem Burn-out?**

Ich konnte mit meinem Arbeitgeber nicht darüber sprechen. Das war ein Fehler von mir. Ich hätte sagen sollen, dass ich nicht mehr kann. Aber ich hatte dazu keine Kraft. Wenn man so etwas zum ersten Mal erlebt, erkennt man die Symptome nicht. Wenn man jünger ist, überschätzt man sich selbst. In der heutigen Zeit ist es um einiges einfacher, weil man Fallbeispiele kennt und sich darüber informiert. Es kann jeden in jedem Beruf treffen. ■

von Redaktion

■ Das Gespräch suchen, ganz egal, ob mit dem Ehepartner, Freund oder Arbeitgeber, jedenfalls mit einer Vertrauensperson. Wichtig ist, sich in Verbindung zu setzen.

■ Ganz wichtig: Beruf und Freizeit trennen. Dabei sollte man strikt vorgehen. Sprich, zuhause keine Emails mehr beantworten und sich nicht mit der Arbeit beschäftigen, sich nicht auf den nächsten Tag vorbereiten. Sobald die Tür hinter dir zuhause ins Schloss fällt, wird abgeschaltet.

■ Regenerative Maßnahmen einführen. Beispielsweise Spazieren, Joggen oder in den Krafraum gehen, also regelmäßig Sport treiben.

■ Wie wäre es mit Wellness? Oft wirkt ein Ortswechsel Wunder. Zusätzlich sollte man generelle Mechanismen erlernen, die einem helfen, sich zu entspannen und zu genießen.

■ Kritische Selbstreflexion! Es hilft, sich selbst immer zu hinterfragen und einzugestehen, wenn man ein Problem hat. Ganz wichtig dabei ist, dies nicht derart aufzufassen, dass es sich um eine persönliche Niederlage oder Charakter-schwäche handelt.

„Ich mache Klarheit, Leichtigkeit & Lebensfreude spürbar!“

Marlene Schalko



STRESS
BURNOUT
BERATUNG

www.stress-burnout-beratung.at

Marlene Schalko · Expertin für ganzheitliches Stressmanagement & Burnout Prävention

Die Angst vor Herzerkrankungen nehmen

Wie eine psychokardiologische Rehabilitation abläuft und wie sie sich positiv auf das Leben der PatientInnen auswirkt, verrät Dr. Titscher im Interview.

■ Was versteht man unter Psychokardiologie?

Psychokardiologie ist die Psychosomatik von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Sie ist eine medizinische Auffassung, die bei allen PatientInnen körperliche, seelische und gesellschaftliche Einflüsse auf die Entstehung und den Verlauf von Krankheiten berücksichtigt. Wir versuchen, mit jedem Herzkranken individuell den Anteil dieser Faktoren zu gewichten.



Dr. Georg Titscher
Kardiologe und
Psychotherapeut

■ Rehabilitation kennt man – aber worum genau handelt es sich bei einer psychokardiologischen Reha?

Eine psychokardiologische berücksichtigt mehr als eine konventionelle Rehabilitation psychische und soziale Faktoren, es steht die ganzheitliche integrative Behandlung im Mittelpunkt. Ziel ist neben der körperlichen Wiederherstellung die Besserung des seelischen Befindens, die uneingeschränkte Teilhabe am sozialen Leben und die Wiedereingliederung in die berufliche Tätigkeit.

■ Bei welchen PatientInnen ist eine psychokardiologische Rehabilitation ratsam?

Bei PatientInnen mit einer Herzerkrankung, wie beispielsweise eine koronare Herzerkrankung mit und ohne Herzinfarkt, bei Bluthochdruck, Herzmuskelerkrankungen, Herzklappenfehlern oder Rhythmusstörungen, die auch unter psychischen Problemen wie Angst und Depression leiden.

■ Wie viele Herzinfarktpatienten sind im Schnitt von dieser Symptomatik betroffen?

Von den PatientInnen nach einem Herzinfarkt leiden etwa 25 Prozent unter einer schwereren Depression und etwa zwei Drittel aller Betroffenen haben eine unterschwellige Depression, die aber negative Auswirkungen auf die Prognose hat und das Befinden deutlich verschlechtert. Jede Herzerkrankung macht Angst, die aber nach Besserung der körperlichen Symptomatik und Wiedereingliederung des Vertrauens in den Körper wieder abklingt. Sie kann sich aber auch verstärken und ins Zentrum der Beschwerden treten.

■ Die Diagnose steht. Welche Therapiemöglichkeiten gibt es und wie sieht der Ablauf der stationären psychokardiologischen Rehabilitation aus?

Zum Programm gehören das Erlernen einer Entspannungstechnik, Psychoedukation wie beispielsweise Raucherentwöhnung

oder Stressbearbeitung und Bewegungstraining. Die psychokardiologische Form der Rehabilitation bietet zusätzlich Einzel- und Gruppenpsychotherapie, Angehörigengespräche, Angst- und Depressionsbehandlung sowie individuelle Behandlungsmöglichkeiten. Der stationäre Aufenthalt dauert insgesamt sechs Wochen und wird in zwei Teilen absolviert.

■ Gibt es therapeutische Ergebnisse dieser Rehabilitationsform?

Psychokardiologische Rehabilitation ist ein neues Angebot, daher gibt es bisher wenig Studien. Erste Untersuchungen einer deutschen psychokardiologischen Reha-Einrichtung zeigen eine Besserung von Angst und Depression und eine Steigerung der Lebensqualität. Von den PatientInnen wird diese Betreuung sehr gut angenommen. ■

von Redaktion

Wieder fit nach einer Herzerkrankung

Eine schwere Herzerkrankung, wie ein Herzinfarkt, bringt oftmals auch seelische Belastungen mit sich. Unsicherheiten und Ängste, selbst Depressionen sind keine Seltenheit. Das Rehabilitationszentrum Felbring der PVA kombiniert erstmals die Unterstützung bei der medizinischen Wiedergenesung nach einer Herzerkrankung mit psychologischen Maßnahmen. Um schneller wieder fit zu werden, für Beruf und Alltag.



Weitere Informationen unter
<https://www.ska-felbring.at/de/schwerpunkte/psychokardiologie/>



GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

So hilft Hightech bei der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen

Der Einsatz modernster Technik zur Identifikation stresserzeugender Faktoren in der Arbeit ist State of the Art. Doch was bringt das überhaupt?

Wie kommt man Gefahrenstellen am Arbeitsplatz auf die Schliche? Meist werden nach Unfällen Überwachungsvideos ausgewertet, die unerfreuliche Ergebnisse zutage fördern: Fehler, die bei früherer Beobachtung vermieden hätten werden können. Bringt es daher Vorteile, Eyetracking und Co. zur Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen einzusetzen?

So erkennt man Gefahrenstellen

Zur Wahl stehen eine ganze Reihe unterschiedlicher Methoden, um Stressbelastungen im Arbeitsalltag erkennen zu können. Am beliebtesten sind Fragebogenverfahren. Fast jedes Unternehmen, welches bei einem Evaluierungsprojekt begleitet wird, wünscht sich eine Mitarbeiterbefragung. Aus Expertensicht ist diese Wahl allerdings nicht immer ideal und meist auch nicht ausreichend, da Befragungen subjektiv sind und deren Ergebnisse, allein schon um dem Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) zu entsprechen, mit zusätzlichen Methoden wie etwa Gruppeninterviews ergänzt werden müssen.

Beste Ergebnisse dank Hightech

Objektive Ergebnisse liefern insbesondere Verhaltensbeobachtungen. Hier kommt in letzter Zeit verstärkt Hightech zum Einsatz. Verschiedene Institute nützen auch mobiles Eyetracking und Videoanalysen, um Belastungsfaktoren zu identifizieren. Dabei werden mittels Eyetracking-Brille alle Blickfolgen eines Arbeitsablaufs aufgezeichnet, und das im Zehntelsekundenbereich. Störeinflüsse, die die Aufmerksamkeit beeinträchtigen, werden so schnell identifiziert, wobei manche dieser Einflüsse den MitarbeiterInnen gar nicht bewusst sind. In Befragungen würden sie also gar nicht erwähnt werden. Besonders wertvoll sind Eyetracking-Analysen auch, um Über- und Unterforderungen festzustellen. Man kann so unabhängig von der Mitarbeitermeinung feststellen, welche Arbeitsabläufe besonders stressig und welche vielleicht besonders ermüdend sind, um sie in weiterer Folge entsprechend umzugestalten, aber auch Schulungen daraufhin abzustimmen. Neben Eyetracking-Brillen werden auch Videokameras eingesetzt, um Ar-

beitssituationen aufzuzeichnen und auszuwerten. Dafür kommen spezielle Kameras zum Einsatz, die sicherstellen, dass tatsächlich alle relevanten Blickwinkel und -richtungen abgedeckt werden. Der Vorteil der Videoaufzeichnung gegenüber der herkömmlichen Verhaltensbeobachtung ist zum einen, dass Ablaufsequenzen wiederholt abgespielt und detailliert ausgewertet werden können, und zum anderen, dass in Situationen aufgezeichnet werden kann, wo beobachtende Personen den typischen Arbeitsablauf stören würden bzw. es aus Sicherheitsgründen nicht erlaubt ist, dass zusätzlich jemand präsent ist und zusieht.

Eyetracking zur Markenbildung

Eyetracking und Co. wird heute vor allem von größeren, namhaften Unternehmen eingesetzt. Kürzlich hat sich eine Eisenbahngesellschaft dafür entschieden, gemeinsam mit heimischen Experten ein solches zukunftsweisendes Projekt durchzuführen und mittels Eyetracking-Brille und Videoaufzeichnungen die Arbeitsplätze der Triebfahrzeugführer auf gesundheitsgefährdende

Belastungen hin zu analysieren. Solche Unternehmen sehen darin die Chance, Job-Rahmenbedingungen bestmöglich zu optimieren, womit natürlich zugleich die Marke als verantwortungsvoller, attraktiver Arbeitgeber nachhaltig gefestigt werden kann.

Die Rechnung geht auf

Setzt man Nutzen und Kosten in Relation, kann davon ausgegangen werden, dass bald viele Betriebe die neuen Möglichkeiten zum Einsatz bringen werden, um ihre Produktions- und Arbeitsabläufe „hightech evaluieren“ zu lassen. Um also zur Eingangsfrage zurückzukehren: Bringt es Vorteile, Eyetracking und Co. zur Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen einzusetzen? Die Einschätzung der ExpertInnen lautet in jedem Fall: Wenn man objektive Ergebnisse will, um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen, dann ganz klar, ja. ■

von Redaktion



www.iep.at

Blue Buildings – Schon heute an morgen denken

Blue Buildings gehen weiter als Green Buildings. Neben Klimaschutz und Energieeffizienz kommen zusätzliche Qualitätsmerkmale wie Flexibilität hinzu.

Bei der Analyse und Bewertung eines Gebäudes wird auch auf das Ende der Lebenszeit geblickt. Wie viele der verwendeten Materialien können in eine Kreislaufwirtschaft eingebracht werden? Bei der ÖGNI unterscheiden wir zwei Arten von Gebäuden: Zweckbauten mit einer bestimmten Lebenszeit, deren Baustoffe am Ende der Lebenszeit für andere Bauten wiederverwendet werden können, oder – weniger vorteilhaft, da klimaschädlich – Gebäude mit unbestimmter Lebenszeit, deren Baustoffe recycelt werden.

„Wenn wir heute Gebäude planen, sollten wir die Befriedigung der Bedürfnisse der Menschen ins Zentrum der Planung stellen.“



Mag. Peter Engert
Geschäftsführer ÖGNI

sollen nicht nur zur Arbeit oder zum Schlafen geschaffen werden, Gebäude müssen Lebensräume sein.

Wenn wir heute Gebäude planen, sollten wir die Befriedigung der Bedürfnisse der Menschen ins Zentrum der Planung stellen. Das Wohlbefinden der Menschen bestimmt in einem hohen Ausmaß die Werthaltigkeit der Immobilie. Dort, wo sich Menschen wohlfühlen, werden die Leerstände gering sein. Ebenso wird es eine höhere Bereitschaft geben, die Immobilie zu sanieren sowie technisch zu verbessern.

Motivationssteigerung der Mitarbeiter

Es ist kein Geheimnis, dass die Motivation und die Leistungsfähigkeit von Menschen in Büros, in denen sie sich wohlfühlen, höher ist als anderswo. Einige Faktoren, die das Wohlfühlen unterstützen, sind ebenfalls bekannt. Temperatur und Luftfeuchtigkeit, Qualität der Luft, Beleuchtung sowie eine Gebäudetechnik, die individuelle Einstellungen in einem definierten Rahmen zulässt, sind heute in modernen Gebäuden selbstverständlich. Darüber hinaus gibt es Wünsche, die je nach Altersgruppe, durchaus unterschiedlich sein können: flexible Arbeitsplätze, Rückzugsorte, Kommunikationsplätze sind heute in modernen Büros zu finden. Neue Generationen, die in den nächsten Jahren ins Arbeitsleben einsteigen, werden neue Anforderungen haben – um diese zu erfüllen, braucht es die Flexibilität der Immobilie schon heute. ■



Der Mensch fühlt sich am wohlsten in einer natürlichen Umgebung. Organoid® Naturoberflächen erzeugen Emotionen durch die Wahrnehmung des Betrachters mit Augen, Nase und Händen und verstärken das Wohlfühl in Räumen.

Erleben Sie Organoid® Naturoberflächen live bei ausgewählten Händlern in Deutschland, Österreich und der Schweiz oder auf der heimgestaltung und Euroshop 2020!

ORGANOID
NATURAL SURFACES

www.organoids.com

Umweltfreundlich und langlebig

Wir wünschen uns, dort wo es möglich ist, viele Gebäude, die Lebenszeiten weit über 100 Jahre haben. Das ist eine Herausforderung für die Planung. Zudem sind Entwicklungen, die heute noch unbekannt sind, mitzudenken. Aber es lohnt sich, da die wirtschaftliche Nachhaltigkeit solcher Immobilien ausgezeichnet ist und die Umwelt aus vielen Aspekten geschont wird.

Flexibilität als Planungsaspekt

Die wichtigste Eigenschaft solcher Immobilien ist die Flexibilität. Zukünftige technische Entwicklungen sind zu berücksichtigen, für zukünftige Veränderungen der Bedürfnisse der Menschen oder der Arbeitswelten sind Raum und Gestaltungsmöglichkeiten vorzusehen. Nutzungen müssen möglich sein. Flexibilität bedeutet auch, die Umgebung in die Planung miteinzubeziehen, um die Gestaltung von Quartieren zu unterstützen. Zukünftige Gebäude

Woran hakt es im digitalen Facility Management?

Die Digitalisierung hat das Facility Management erreicht. Doch oft stehen sich die verschiedenen Prozesse selbst im Weg. Wie kann man dem gegensteuern?



FOTO: M.O.O.CON/ULRICH ZINELL

Karl Friedl

Geschäftsführender Gesellschafter M.O.O.CON GmbH und Vorstand der IG Lebenszyklus Bau

Im Planungs- und Errichtungsprozess führt Building Information Modelling (BIM) zu einer Optimierung von Kosten, Qualität und Zeit. In der Betriebsphase einer Immobilie kann ein digitaler Zwilling für eine verbesserte Umsetzung der Prozesse sorgen. Sensorik hilft bei der Belegungsoptimierung von Arbeitsplätzen oder der Einstellung technischer Anlagen. Gebäude werden zunehmend „smart“. Doch wie ist man wirklich erfolgreich? Warum hakt es nach wie vor so oft im digitalen Facility Management?

Inseldenzen als Potenzialbremse

Die Digitalisierung führt zu deut-

lich mehr Vernetzung und Interaktionen in Immobilien. Doch nur ein interdisziplinärer Ansatz führt zu Erfolg. Inseldenzen der verantwortlichen Gewerke bremst das Potenzial der Digitalisierung aus. Man benötigt ein tiefgehendes Verständnis der Abhängigkeiten und Überschneidungen und zudem müssen die Ziele und Ansprüche aller beteiligten Bereiche wie FM, Controlling, Finanzen und Human Resources mitgedacht werden. Darauf aufbauend können Ziele formuliert und folglich relevante Daten erhoben werden.

Gesamtbetrachtung führt zu Erfolg

Das Infrastrukturmanagement möchte Sicherheit erreichen (z.B.

bei Kosten, Technologie, Qualität oder Fläche). Das Betriebsprozessmanagement zielt auf Einsparungen ab (z.B. bei Fläche, Services oder Anlagen). Die NutzerInnen wollen höhere Produktivität erreichen. Individuelle User Journeys, in denen die Schnittstellen der Nutzergruppen mit dem Gebäude analysiert werden, führen zur erforderlichen Unterstützung. Am Ende liefern geeignete Sensoren und Applikationen die nötigen Daten, um das Unternehmen effizienter zu machen. Nur diese Herangehensweise sichert den Erfolg – ganz egal, ob es sich um ein kleines Smart Office oder ein großes Smart Building Projekt handelt. ■

Wie gut gestaltete Arbeitsplätze die Produktivität steigern



FOTO: ZVG

DI Dr. Karl Torghele

Vorstand IBO und Geschäftsführer SPEKTRUM Bauphysik & Bauökologie GmbH

In Schulen, Speisesälen oder Großraumbüros – dort wo viele Menschen zusammenkommen, entsteht Lärm, der an den Nerven zerrt. Mit Hilfe von Raumakustikern kann der Lärm gemildert und die Sprachverständlichkeit verbessert werden – gut für die Gesundheit, gut für konzentrierte Arbeit und Gespräche.

Technisch gesehen wird Lärm als unerwünschter Schall bezeichnet, dessen Ausmaß mit der Einheit Dezibel angegeben wird. Akustik bestimmt das Raumempfinden ganz wesentlich und wird anhand der Nachhallzeit T und dem mittleren Schallabsorptionsgrad α_m gemessen.

Gesundheitliche Belastung durch Lärm

Lärm wird immer wieder als Problem bei der Büroarbeit genannt, laut der repräsentativen Studie Schweizerische Befragung in Büros SBiB sogar zu 50 Prozent. Für geistige Arbeit ist eine ruhige Umgebung wichtig, dann steigt nicht nur die Produktivität, es mindert auch den Stress, der langfristig zu gesundheitlicher Belastung führt. In Großraumbüros gelten Lärmpegel bis 40 dB(A) als sehr gut, bis 45 dB(A) als gut. 55 dB(A) sollten nicht überschritten werden. Zum Vergleich: Ein handelsüblicher Laserdrucker im Betrieb erzeugt einen Lärmpegel von rund 50 dB(A). Ein normales Gespräch zwischen zwei Menschen liegt zwischen 40 und 60 dB(A).

Raumakustik optimieren

Einfluss auf die Qualität der Raumakustik und den Schallpegel haben die Beschaffenheit der Böden, Wände und Decken, die Haus- und Bürotechnik, die Art des Mobiliars, aber auch die Anzahl von Menschen im Raum und deren Verhalten. Drucker in Extraräume zu verbannen hilft, auch für die Reduktion der Feinstaubbelastung. Weiters vermeiden Flüstertastaturen und geräuscharme Bürotechnik ebenso wie gut schallgedämmte Haustechnikinstallationen Lärm. Mindestens genau wichtig ist, gesprochenes Wort klar und deutlich zu verstehen. Und Raumakustik ist auch in der Wahrnehmung von Behaglichkeit nicht zu überschätzen. ■

Wo robuste Allrounder gefragt sind



X8

Kaffeegenuss – frisch gemahlen, nicht gekapselt

- Zentraler Kombiauslauf und Tassenpositionierungshilfe für perfekten Kaffeegenuss auf Knopfdruck
- Abschließbarer Bohnenbehälter und Wassertank zum Schutz vor Fremdeinwirkung
- Frontal angeordnete, große Tasten für eine intuitive Selbstbedienung

Ideale Einsatzgebiete:
Selbstbedienungszone,
Großbüro, Kantine,
Catering

Empfohlene
Tageshöchstleistung:
80 Tassen