

fm^{pro}
service.



IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

INTERVIEW: SUSANNE OBERHOLZER, PRÄSIDENTIN ODA HAUSWIRTSCHAFT SCHWEIZ
VORSCHAU: MAINTENANCE SCHWEIZ 2021
FM UND FAMILIE: WIE STEHT ES UM DIE KINDERBETREUUNG?

Der beste Schutz für Ihr Archiv.



Merak kann.

+41 (0)44-887 77 11
info@merak.ch
www.merak.ch

 **Merak** Managing
Information

Das Spitalzentrum Biel nutzt das Potential ausgewählter Reinigungs-Mitarbeitender und zieht sie zur Unterstützung der Pflege-Teams bei.

06



Bild: Marco Zanoni / SZB



Nachhaltigkeit sei in der DNA der Hauswirtschaft, sagt Susanne Oberholzer, Leiterin FM bei Lindenbaum und Präsidentin der OdA Hauswirtschaft Schweiz.

22

Im November 2021 findet die maintenance Schweiz 2021 in Zürich statt. Wir bereiten Sie auf Ihren Besuch der Messe vor.

28



- 04 Editorial
- 30 Marktplatz
- 33 Branchenadressen
- 42 Veranstaltungen
- 42 Impressum

■ **MANAGEMENT**

- 22 «Die Hauswirtschaft ist kein Einbahn-Beruf!» – Interview mit Susanne Oberholzer (Leiterin FM bei Lindenbaum und Präsidentin der OdA Hauswirtschaft Schweiz)

■ **FLÄCHE & INFRASTRUKTUR**

- 08 Fokus Hospitality Management: Technologiebasiertes Hospitality- und Arbeitsplatz-Management

■ **MENSCH & ORGANISATION**

- 06 Fokus Hospitality Management: Vom Reinigungsteam zur Assisenz-Pflege – wie proaktive Personalentwicklung gelingt
- 10 Fokus Hospitality Management: Ein goldenes «time out» mit «my time» – Verpflegung am Kantonsspital Aarau
- 14 Fokus Hospitality Management: Wie Reinigung zur Hygiene und Gesundheit im Krankenhaus beiträgt
- 16 Fokus Hospitality Management: Reinigung im Mittelpunkt – Bedarfsorientierte Reinigung bei der AMAG
- 18 Fokus Hospitality Management: Wo Desinfektionsprogramme wirken

■ **INDUSTRIELLE INSTANDHALTUNG**

- 25 Geschäftsmodelle – wie aus Daten Geld wird
- 28 maintenance Schweiz 2021: Für die Instandhaltung sind Fachwissen und Vertrauen massgeblich

■ **FMPRO VERBAND**

- 20 FM und Familie – wie steht es um die Kinderbetreuung?
- 34 Fünf Fragen
- 36 Mitglieder bestätigen Angebot und Ausrichtung von fmpro
- 38 fmpro Fachtagung 2021: Die vielen Learnings aus der Pandemie
- 39 Bildung: 52 neu diplomierte Führungskräfte
- 40 Page Suisse romande: Quelle prise en compte dans l'exploitation immobilière ?

Titelbild: Pixabay

**Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Mitglieder von fmpro**

Ich komme nun halt schon wieder mit der Pandemie. Darum kommen wir in unserer Branche weiterhin kaum herum. In dieser Ausgabe kommt sie rund um das Hospitality Management zur Sprache. Zum Beispiel im Interview mit Susanne Oberholzer, Präsidentin der Oda Hauswirtschaft Schweiz, die über den psychischen Druck unter den Hauswirtschafts-Mitarbeitenden während dieser Zeit spricht, über die gestiegenen Anforderungen an die Hygiene und über die erhöhte innerbetriebliche Sichtbarkeit. Sie sagt aber auch: «Wenn wir nicht wissen, wie Hygiene geht, wer dann?»



Ein weiterer Beitrag geht auf die Rückkehr der Mitarbeitenden ins Büro ein. Diese erfordere eine neue Wertschätzung für die Hygiene am Arbeitsplatz und die Facility Services müssten den neuen Gegebenheiten angepasst werden, schreiben unsere beiden Autoren zu diesem Thema. Und auch an der fmpro Fachtagung im September ging es um die Pandemie, vor allem darum, was wir aus ihr lernen und was wir davon in die Zukunft mitnehmen.

Aber seien Sie unbesorgt: wir haben in dieser Ausgabe eine Menge Beiträge, die nicht oder nur ganz am Rande auf die Pandemie eingehen. Hinsichtlich des Hospitality Management beschreiben wir beispielsweise das neue Verpflegungskonzept am Kantonsspital Aarau. Wir erzählen Ihnen von einem Projekt im Spitalzentrum Biel, wo ausgewählte Mitarbeitende aus dem Bereich Reinigung zur Unterstützung der Pflege-Teams beigezogen werden. Wir zeigen auf, wie vorausschauende Technologien und ein direkter Kundenservice das Hospitality- und Workplace-Erlebnis steigern können. Und wir thematisieren auch die Reinigung in Spitälern, ganz unabhängig von der aktuellen Pandemie.

Wie Sie es von uns gewohnt sind, finden Sie in diesem Heft auch Artikel, die weder mit der Pandemie noch mit dem Hospitality Management zu tun haben. Zum Beispiel dürfte Sie, falls Sie Kinder haben, der Beitrag von Daniel von Felten zum Thema «FM und Familie» besonders interessieren. Wenn Sie planen, an die maintenance Schweiz 2021 in Zürich zu kommen, haben wir eine Vorschau für Sie bereit. Und wenn wir schon bei der Maintenance sind: in einem weiteren Artikel zeigen wir auf, wie durch die Potenziale von Daten neue Geschäftsmodelle entstehen.

Stefan Kühnis
Chefredaktor fmpro service

fmpro Sponsoren



Hebt sich ab.

In Robustheit und Lebensdauer.



IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

Vom Reinigungsteam zur Assistenz-Pflege: Wie proaktive Personalentwicklung gelingt

» In der Reinigung werden häufig Mitarbeitende mit Migrationshintergrund beschäftigt. Sie sind gut ausgebildet, ihre Ausbildungen und Diplome in der Schweiz jedoch nicht anerkannt. Ihre Kompetenzen werden deshalb selten ausgeschöpft. Das Spitalzentrum Biel setzt sich dafür ein, das wertvolle, brachliegende Potential ausgewählter Mitarbeitender aus dem Bereich Reinigung zu nutzen und weiterzuentwickeln. So können sie zum Beispiel zur Unterstützung der Pflege-Teams beigezogen werden. Das Projekt stösst auf allen Seiten auf Zuspruch.

Autorin: Linda Krähenbühl



Bild: Marco Zanoni/SZB

Am SZB können ausgewählte Reinigungsmitarbeitende zu Assistenten Pflege befördert werden.

«Es war ein intensiver und arbeitsreicher Tag. Aber ich wusste sogleich: Das ist es!». Dies ist die Aussage der ehemaligen Mitarbeiterin des Reinigungsteams, S. Kociubowska, nach ihrem Schnuppertag als Assistentin Pflege auf der Intensivstation.

Das Spitalzentrum Biel (SZB) fördert ausgewählte Mitarbeitende aus dem Bereich Reinigung, indem es sie zur Unterstützung der Pflege-Teams bezieht. Dies macht das SZB aus der Überzeugung heraus, dass geförderte Mitarbeitende durch die Anerkennung, die sie erfahren, motiviert arbeiten, sich weiterentwickeln und somit auch eine qualitative hochstehende Leistung erbringen. Gleichzeitig können durch die

Entlastung der Pflegeteams von rein assistierenden Aufgaben am Patientenbett Ressourcen freigespielt und dem akuten Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

In ihrem Herkunftsland Polen machte S. Kociubowska einen Universitätsabschluss in Sozialwissenschaften und Soziologie und leitete vor ihrem Umzug in die Schweiz den Bereich Verwaltung und Haushalt einer Grundschule. Dafür erhielt sie zahlreiche Leistungsnachweise. In der Schweiz fand sie zunächst in der Privathaushaltreinigung Arbeit, bevor sie im April 2019 schliesslich in der Abteilung Reinigung des Spitalzentrums Biel eine Stelle antrat. Sie war zufrieden mit ihrer neuen Tätigkeit, einzig zwischendurch wünschte sie sich neue und abwechslungsreichere Aufgaben. Diese erhielt sie schliesslich dank eines Projekts der Hauswirtschaft, das ein Entwicklungsmodell zur proaktiven Förderung der Mitarbeitenden des Reinigungsteams aufgebaut hat. Seit einem Jahr ist sie glücklich in ihrer neuen Rolle als Assistentin Pflege auf der Intensivstation und freut sich insbesondere über den abwechslungsreichen, herausfordernden Alltag sowie die Nähe zu den Patientinnen und Patienten.

VON DER IDEE ZUR UMSETZUNG

2019 wurde im SZB ein Projekt durchgeführt, das eine vergleichende Benchmark-Analyse von interner und externer Reinigung vornahm. Wie sich zeigte, arbeitete das hoch qualifizierte SZB-Reinigungsteam bei tiefen Frequenzen mit hohen Leistungszahlen – und qualitativ einwandfrei. Die Entscheidungsträger entschieden, auf ein Outsourcing zu verzichten und die Reinigung weiterhin inhouse, also in Eigenregie, auszuführen. So konnten die Schaffung neuer Schnittstellen zwischen Kerngeschäft und Provider sowie die Abhängigkeit von einem externen Unternehmen in hochsensiblen Bereichen vermieden werden. Der Entscheid stärkte gleichzeitig das Image des SZB als Arbeitgeber sowie die Mitarbeitenden-Zufriedenheit.

In der Reinigung werden mehrheitlich Mitarbeitende mit Migrationshintergrund beschäftigt. Sie sind gut ausgebildet, ihre Ausbildungen und Diplome in der Schweiz jedoch nicht anerkannt. Ihre Kompetenzen werden deshalb selten ausgeschöpft. Durch das ausgezeichnete Resultat des Projekts inspiriert, setzte sich das SZB im Rahmen eines Folgeprojekts zum Ziel, das wertvolle, brachliegende Potential ausgewählter Mitarbeitender zu nutzen und weiterzuentwickeln.

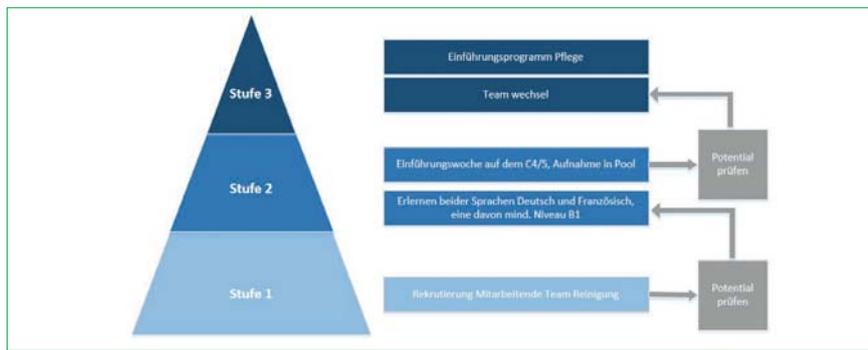
Claudia Lüthi, Direktorin Pflege, erläutert: «Auf die konkrete Idee brachten uns Rückmeldungen von Patienten, die sich während ihres Spitalaufenthalts oft gerade durch die Aufmerksamkeiten der im Zimmer tätigen Reinigungsfachleute besonders gut auf-

gehoben fühlten.» Sei es das Reichen einer Zeitung, das Näherrücken des Wasserglases oder ein aufmunterndes Wort: Auf den Bettenstationen können viele assistierende, nicht fachliche Aufgaben durch nicht oder weniger qualifizierte Mitarbeitende wahrgenommen werden. Diese können sich verstärkt auf die Patientinnen und Patienten fokussieren und den Fachkräften, die sich in erster Linie auf die Pflege und die medizinische Betreuung konzentrieren müssen, Entlastung bieten.

ABLAUF DER PERSONALENTWICKLUNG

In enger Zusammenarbeit der Hauswirtschaft mit der Direktion Pflege wurde im SZB eine neue Funktion «Assistenz Pflege» geschaffen. Dabei wurde der gesamte Prozess von der Rekrutierung über den Einstieg in der Reinigung bis zum Wechsel in den Bereich Pflege definiert sowie in einem Stufenmodell (siehe Grafik) dargestellt. Das Potential und die Motivation zur Weiterentwicklung wird mit den Mitarbeitenden des Reinigungsteams anhand eines spezifischen Kompetenzprofils gemeinsam evaluiert. Bei einer positiven Beurteilung wird eine Schnupperwoche auf einer Pflegestation geplant, die zur Einführung in die Aufgaben einer Assistenz Pflege dient. Gleichzeitig werden die Mitarbeitenden mit Sprachkursen in Deutsch und Französisch gefördert, weil diese für die Verständigung in einem zweisprachigen Spital wie dem SZB erforderlich sind. Ende Woche findet ein Eignungsgespräch zwischen der Mitarbeiterin und der Abteilungsverantwortlichen statt. Gemeinsam wird entschieden, ob die Mitarbeiterin dem «Pool» beitrifft. Dieser umfasst eine Gruppe von Mitarbeitenden, die in der Reinigung arbeiten und bei Bedarf Einsätze in der Pflege absolvieren. Bei Absenzen von Pflegepersonal werden zunächst punktuelle Einsätze auf Pflegeabteilungen durchgeführt. Dies ermöglicht einerseits der Mitarbeiterin, zu prüfen, ob ihr die Aufgaben als Assistenz Pflege wirklich zusagen, und andererseits eine Kostensenkung für die Abdeckung von Pflegeabsenzen durch temporäres Personal zu realisieren. In der Reinigung wird der Ausfall mit Temporärpersonal abgedeckt, das einfacher zu rekrutieren ist und einen tieferen Regieansatz aufweist. Entsteht auf einer Abteilung eine Vakanz als Assistentin Pflege, erhält eine Mitarbeitende des Pools die Chance, mit drei Monaten funktionaler Probezeit auf die Pflegeabteilung zu wechseln. Die Probezeit dient dazu, den häufig langjährigen Mitarbeitenden die Türen für eine allfällige Rückkehr vorübergehend offen zu lassen.

Die Arbeit als Assistent/-in Pflege bedeutet einen Alltag sehr nahe am Patienten, was ein grosser Unterschied zu den Aufgaben in der Reinigung darstellt. Daher sollen die Mitarbeitenden genügend Zeit erhalten, um zu entscheiden, ob sie fix in diese Funktion wechseln wollen. Dank der Schnupperwoche



Das Stufenmodell.

und den vorab geleisteten punktuellen Einsätzen gelang der Wechsel in die neue Funktion bisher nur einmal nicht definitiv. Während des dritten Monats entscheiden die Abteilung und die Mitarbeitenden gemeinsam, ob der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag als Assistenz Pflege umgewandelt wird.

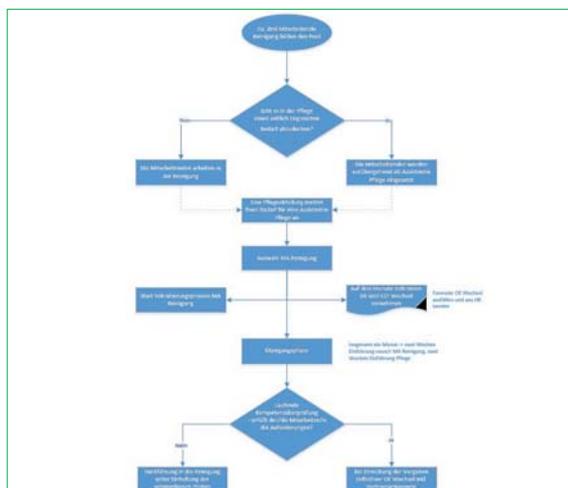
DIE GEGENWART

Seit dem Projektstart im Jahr 2020 sind bereits vier Mitarbeitende des Reinigungsteams erfolgreich gefördert und in eine neue Position als Assistent/-in Pflege befördert worden. Zudem wurde ein Pool mit jeweils zirka drei Mitarbeitenden der Reinigung in Betrieb genommen, und es konnten diverse Einsätze absolviert werden.

Heute werden bereits bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden für den Bereich Reinigung ihr Potential, ihre Bereitschaft und ihre Motivation bezüglich einer allfälligen persönlichen Weiterentwicklung einbezogen. Dank der engen Zusammenarbeit mit einer Stationsleiterin Pflege ist das Konzept nun auch in beiden Bereichen verankert und stösst auf Zuspruch und Interesse. Das Leitungsteam der Hauswirtschaft ist motiviert und engagiert sich für die Entwicklung möglichst vieler geeigneter Teammitglieder – wenn eine geglückte Beförderung als Assistenz Pflege für sie selbst jedes Mal auch mit einem weinenden Auge verbunden ist. <<<



Linda Krähenbühl
Leiterin Hauswirtschaft, Spitalzentrum Biel.



Der Prozessablauf.

IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

Technologiebasiertes Hospitality- und Arbeitsplatz-Management

» Die Mitarbeitenden von heute haben neue Erwartungen an ihren Arbeitsplatz, vor allem durch die Veränderung hin zum hybriden Arbeitsmodell. Dies veranlasst Unternehmen und Vermieter dazu, durch vorausschauende Technologien kuratierte Lösungen und einen direkten Kundenservice anzubieten, welche darauf abzielen, das Hospitality- und Workplace-Erlebnis zu steigern.

Autorin: Edith Lorenz

Die Pandemie hat den Wandel in der Art und Weise, in der gearbeitet wird, in den Erwartungen der Mitarbeitenden und in der Rolle des Arbeitsplatzes beschleunigt. In Zukunft werden immer mehr Arbeitgeber den Ansatz zur Unterstützung der Remote-Arbeit wählen, der darauf abzielt, die Mitarbeitenden zu motivieren, anstatt sie zu verpflichten, vor Ort zu arbeiten. Die Bereitstellung eines funktionellen Umfelds ist eine Notwendigkeit, aber leistungsfähige Arbeitsplätze sollten auch emotionale und menschliche Aspekte berücksichtigen. In unserer von Effizienzkriterien geprägten Immobilienwelt dürfen wir nicht vergessen, wie stark ein attraktives Design das Arbeitsumfeld beeinflussen kann.

ARBEITSWELTEN VEREINEN VERSCHIEDENE TEILSTRATEGIEN

Abbildung 1:
Teilstrategien für
Arbeitswelten.

Der Arbeitsplatz hat die Fähigkeit, positive emotionale Verbindungen herzustellen: zwischen Menschen,



ihrer Arbeit und der Firma, für die sie arbeiten. Grossartige Arbeitsplätze sind Orte, die Menschen mit einem gemeinsamen Interesse zusammenbringen und sie inspirieren, durch ihre Arbeit und ihr Engagement die Ziele ihres Unternehmens zu erreichen. Die Fähigkeit, gute Arbeit zu leisten, setzt voraus, dass man nicht nur an die physische Umgebung denkt, sondern an das ganzheitliche Konzept – die Systeme, Technologien, Prozesse, Dienstleistungen, Veranstaltungen und Management.

Die Bewältigung der Herausforderungen am Arbeitsplatz reichen von der Festlegung der Strategie, der Planung und Programmierung, über die Schulung, das Change-Management und die Umsetzung bis hin zur Belegung und Bewertung der wichtigsten Leistungsindikatoren. Abbildung 1 zeigt die verschiedenen Teilstrategien, welche einen signifikanten Einfluss auf die Nutzer von unseren Arbeitswelten haben.

BÜROINFRASTRUKTUR ALS HOSPITALITY- UND ERLEBNISZENTRUM

Die Mitarbeitenden von heute haben neue Erwartungen an ihren Arbeitsplatz, vor allem durch die Veränderung und enorme Beschleunigung hin zum hybriden Arbeitsmodell. Dies veranlasst Unternehmen und Vermieter dazu, durch vorausschauende Technologien kuratierte Lösungen und einen direkten Kundenservice anzubieten, welche darauf abzielen, das Hospitality- und Workplace-Erlebnis zu steigern. Da zukünftig Nutzer nur noch teilweise auf die räumliche Infrastruktur des Arbeitgebers zurückgreifen und sich dadurch das Bedürfnis hinsichtlich Effizienz und Kommunikationsaustausch verändert, werden Unternehmungen in die Pflicht genommen, sich dem wandelnden Zeitgeist der Arbeitswelten anzupassen. Vorausschauend erhalten Dienstleistungen rund um Hospitality und Wellbeing starken Aufwind. Den Nutzern dienen einfache Zugänge zu den Dienstleistungen und Services, die entweder sofort in Echtzeit ausgeführt werden oder auf die ebenfalls aus der Ferne zugegriffen und nachverfolgt werden kann. Typischerweise können das im FM Dienstleistungen sein wie Catering, Raum- und Arbeitsplatzbuchung, Post Service, Empfang und Concierge-Service, Konferenz- und Veranstaltungsmanagement, Transport und Umzugsmanagement oder Wellness- und Fitness-Angebot.

Sowohl für Nutzer von Wohnimmobilien oder Alterswohnungen wie auch für Eigentümer und Mieter von gewerblichen Immobilien entwerfen Immobilien- und FM-Dienstleister Bestell- und Kommunikationsplattformen für 360-Grad-Dienstleistungen. Vor allem im Corporate-Umfeld erhofft man sich durch Plattformen eine Kollaborations- und Kommunikationsförderung, Stärkung der Unternehmensidentität und des Teamgeistes, Attraktivität der Arbeitgebermarke

wie auch Prozessvereinfachung für die Nutzer, ohne hierbei die Übersicht und Nutzung durch zu viele einzelne Serviceplattformen und Apps zu erschweren. CBRE hat bei diversen Kunden ein technologisiertes Konzept namens *Host* im Einsatz.

BEISPIEL AN DER PLATTFORM HOST

Massgeschneidert für diese schnell wachsende Nachfrage nach verbesserten Arbeitsplatzerlebnissen wurde diese Technologie-Plattform entwickelt, um ein erweitertes Dienstleistungsangebot für Unternehmen und institutionelle Immobilieninvestoren zu bieten. Geführt von Menschen und unterstützt durch Technologie ermöglicht die Plattform die Verwaltung von Arbeitsplatzbedürfnissen durch individuelle und von künstlicher Intelligenz (KI) gesteuerte Erfahrungen.

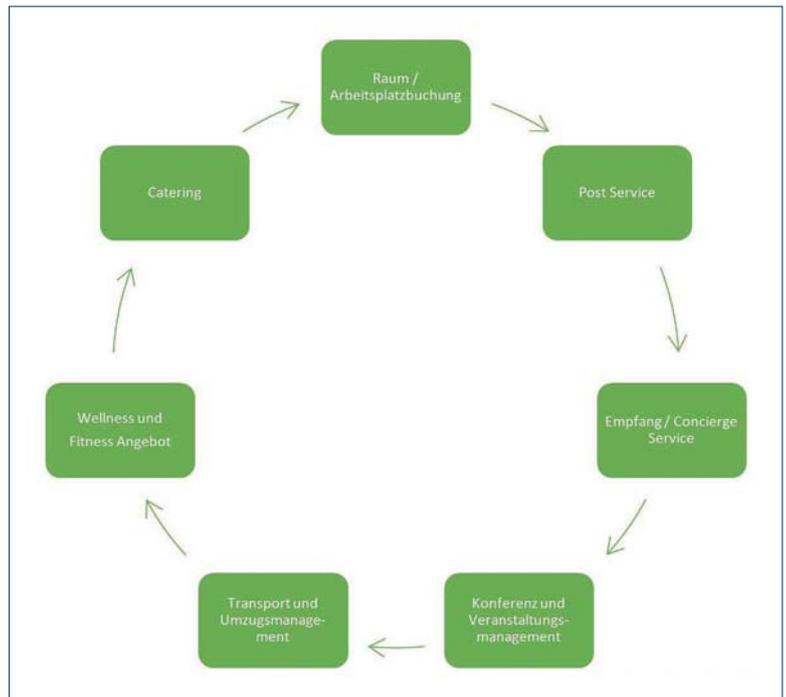
Die Technologie ist eine App-basierte Erlebnisplattform, die Mitarbeitende mit den Arbeitsumgebungen, Einrichtungen und Gemeinschaften verbindet, die ihnen am wichtigsten sind. Die Plattform, die auf spezifische Kundenbedürfnisse zugeschnitten werden kann, bietet ein robustes mobiles Erlebnis, das es den Nutzern ermöglicht, sich am Arbeitsplatz zu rechtzufinden, Besprechungen mit Kollegen zu planen, Arbeitsplätze zu reservieren, Essens- und Getränkeservices zu nutzen und auf Gebäude- und Concierge-Services zuzugreifen.

HYBRIDE ARBEITSPLÄTZE ERFORDERN HYBRIDE SERVICE-ROLLEN

Nicht nur die Rolle des FM-Managers bedingt mehr Stakeholdermanagement im Unternehmen des Kunden, sondern auch die klassischen Rollen im Bereich Hauswartung und Rezeption. Damit die Hospitality- und Workplace-Experience-Idee zum Tragen kommt und dem Nutzer ein umfassender Service in Echtzeit geboten werden kann, sind gut funktionierende Schnittstellen und Allrounder-Funktionen gefragt. Dies umfasst enge *Team Player* Eigenschaften und Trainings auch mit den strategischen Partnern, wodurch eine eingespielte Einheit mit Affinität zu den verwendeten Technologien aufgebaut werden kann.

SUPPLY CHAIN PARTNERSCHAFTEN

Zur Bereitstellung von 360-Grad-Dienstleistungen für die Nutzer der Gebäudeinfrastruktur bedarf es eines starken und strategischen Partnernetzwerks, um das Dienstleistungsangebot zu vervollständigen und dem umfassenden Hospitality-Gedanken gerecht zu werden. Einerseits werden Partnerfirmen stärker bei der Prozessdefinition eingebunden, wobei auf der anderen Seite von ihnen eine hohe Flexibilität hinsichtlich dem technischen Auftragsmanagement gefordert wird, damit kein administrativer Overkill in der Bewirtschaftung der Systemlandschaft entsteht.



FAZIT

Durch Kombination von Manpower und Technologie soll die unternehmerische Infrastruktur den neuen hybriden Arbeitsmodellen gerecht werden. Dabei ist es unumgänglich, dass technologiebasierte Konzepte auf die Unternehmensstrategie individualisiert werden und einen vernetzten Austausch unter den Stakeholdern gewährleisten. FM-Provider, zusammen mit ihrem strategischen Partnernetzwerk, nehmen fokussiert auf das Hospitality- und Workplace-Experience-Management Einfluss und integrieren sich dadurch noch stärker in die wahrnehmbare Unternehmungskultur und -identität. Das Ziel ist es, den Menschen zu helfen, intelligenter zu arbeiten, und ihnen dabei Freude zu bereiten.

Abbildung 2: Zugriffe auf FM Dienstleistungen.



Elke Lorenz
 BID Coordinator,
 CBRE GWS GmbH
 Switzerland.

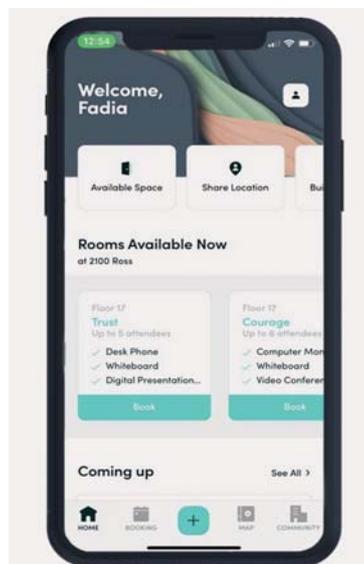


Abbildung 3: «Host» App Oberfläche.

IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

Ein goldenes «time out» mit «my time»

» Im Zuge des Neubaus musste am Kantonsspital Aarau das Personalrestaurant dem Baufeld weichen. Als Ersatz wurde an attraktiver Lage im Park das Restaurant «time out» geschaffen. Aufgrund der hervorragenden Infrastruktur des Holzbaus wurde die altgediente Cafeteria als ergänzendes Angebot in eine Verpflegungszone mit Self-Checkout-Kassen umgewandelt – nur für Mitarbeitende, 24/7 zugänglich. Die bisherige Bilanz ist positiv.

Autorin: Franziska Honegger

Der Spatenstich für den Neubau am Standort Aarau der Kantonsspital Aarau AG ist erfolgt. Vorgängig wurde das dazu notwendige Baufeld geräumt. Auf diesem stand seit rund 30 Jahren das vorwiegend von Mitarbeitenden frequentierte Restaurant LeClou. Für die rund fünfjährige Phase bis zur Eröffnung der Gastronomie im Neubau wurde innerhalb des bestehenden Spitalareals ein Bau für ein temporäres Restaurant projektiert und umgesetzt. Geschaffen wurde ein Holzsystembau, welcher sich für die avisierte Betriebsdauer als wirtschaftlichste Lösung herausstellte, bei gleichzeitig sehr einladender Atmosphäre für die Gäste. Die Bauarbeiten starteten im April 2020, eröffnet wurde das Restaurant am 30. November 2020. Diese kurze Zeitdauer ermöglichte gemäss Christoph Zehnder, Projektleiter Architektur & Bau des Kantonsspitals Aarau, eine einwandfreie Planung und eine gute Kommunikation mit der als Generalunternehmer fungierenden ERNE AG Holzbau sowie den darin involvierten Gewerken.

AUSZEIT FÖRDERNDE ATMOSPHÄRE

Der Bau zeichnet sich von aussen mit einer goldenen Fassade aus OSB-Platten aus. Im Inneren wirkt die grosszügige, warme Atmosphäre des Gastraums mit rund 460 Sitzplätzen, welcher rund um die Kernzone mit geräumiger Fertigungsküche und Ausgabebzonen fließt. Eine Akustikdecke trägt zur positiven Wahrnehmung der Umgebung bei. Ein Fensterband führt um das gesamte Gebäude herum. An präzisen Orten erweitern sich die Fenster nach oben und öffnen den Blick auf das Areal hinaus, wo ein alter Baumbestand die Jahreszeiten anzeigt. Das sorgt nicht nur für passende Ausblicke, sondern dient auch der Beschattung, womit auf Storen verzichtet werden konnte. Das vom alten Ort gezügelte Mobiliar, insbesondere die farbigen Stühle, kommen im hellen, von Holz dominierten Umfeld so intensiv zur Geltung, dass Gäste die vermeintlich neue Einrichtung loben. Der alte Name LeClou wurde bewusst zurückgelassen. Der neue Standort erhielt mittels Vorschlägen von KSA-Mitarbeitenden den Namen *time out* – wobei der Name Programm sein soll: Eine goldene Auszeit aus dem Arbeitsalltag.

WIEDERVERWENDETES INNENLEBEN

Der Wirtschaftlichkeit zuträglich war die Prämisse, die bestehende Gastronomieinfrastruktur möglichst zu übernehmen. Mit der planbar AG organisierte der vom Generalunternehmer beauftragte Gastronomieplaner unter Einbezug der Nutzer die bestehenden Buffetanlagen, die Infrastruktur der Fertigungsküche sowie des Offices mit Geschirrwaschmaschine passgenau auf der neue Fläche. Ergänzt mit wenigen neuen Elementen entstand so eine optimale, die Prozesse fördernde Produktions- und Ausgabefläche. Die knapp 30-jährigen Buffetanlagen erstrahlen sprichwörtlich in neuem Licht und haben den Umzug gut überstanden. Den Gästen stehen drei bediente

Der Name «time out» ist Programm: Eine goldene Auszeit aus dem Arbeitsalltag.



Bilder: KSA

Ausgabestellen zur Verfügung, ergänzt mit einem grosszügigen Salat- und Free-Choice-Buffer, woraus sich wochentags jeweils rund 750 Gäste verpflegen. Bildschirme mit tagesaktuellen Fotos des jeweiligen Angebots erleichtern den Gästen die Auswahl. Für den Neustart im time out wurde das Angebot komplett überarbeitet. Die Küche kreierte neue Menus und ergänzte diese mit den geschätzten Klassikern. Den Verkaufsrekord halten die Burger vom sogenannten Burgermittwoch, mit jeweils rund 250 Stück.

NUTZUNG DER STANDORTE

Die KSA-Restaurations erhielt mit diesem temporären Standort eine sowohl für Gäste als auch für Mitarbeitende der Restauration und Küche hervorragende Infrastruktur. Die Öffnungszeiten wurden anfangs wie gewohnt übernommen, mit Fokus auf die Mittagsverpflegung von 11 bis 14 Uhr. Im Haus gegenüber stand der zweite Standort der KSA-Restaurations, die Cafeteria Santerra, offen für interne und externe Gäste von 6.30 bis 20 Uhr. Deren enge Platzverhältnisse im Ausgabe- und Office-Bereich erschwerten optimale Arbeitsabläufe und begrenzten Angebotsmöglichkeiten. Zudem war die Infrastruktur des Ausgabebereiches nahe am Ende seiner Lebensdauer. Bis zur Eröffnung des Spitalneubaus

hätte diese nur mit aufwändigen Reparaturarbeiten aufrechterhalten werden können. Es stellte sich somit die Frage, wie sich die Nutzung des time out über den Tag hinweg stärken lässt. Es zeigte sich, dass das Gästevolumen nicht gross genug ist und es darum nicht rentiert, um an beiden Standorten die Öffnungszeiten auszuweiten.

ENTWICKLUNG VOM MY TIME

Diese Fragestellung führte Mitte Juli 2021 zur Eröffnung der Verpflegungszone *my time*, auf der Fläche der nun ehemaligen Cafeteria Santerra. Ein Teilrückbau der alten, in die Fläche hineinragenden Buffetanlagen, zusammen mit ergänzenden Schreinerarbeiten ermöglichte die Gestaltung einer attraktiven Aufenthaltszone, welche 24/7 via Mitarbeiterbadge zugänglich ist. Sie steht somit exklusiv KSA-Mitarbeitenden zur Verfügung. Ein auf die Gäste abgestimmtes Verpflegungsangebot in Selbstbedienung mit Self-Checkout-Kassen ergänzt das Verpflegungsangebot auf dem KSA-Areal für die Mitarbeitenden. Das Angebot im *my time* besteht überwiegend aus selbst produzierten Produkten wie diversen Sandwiches, Wähen, Salaten, Müeslis, Desserts sowie Kleinbrot für die Znüni-Pause. Zwei Kaffeemaschinen und eine Auswahl an kalten Getränken sorgen für ein Rundumangebot.

5 GUTE GRÜNDE



Rohstoffe?
Nachhaltig!



Produktion?
Klimabewusst!



Sortiment?
Energieeffizient!



Tecnofil?
Begeistert!

tecnofil ▲
Filtertechnik + www.tecnofil.ch



**Unser Service?
Unterstützend!**

**Persönliche Betreuung &
Technischer Support**

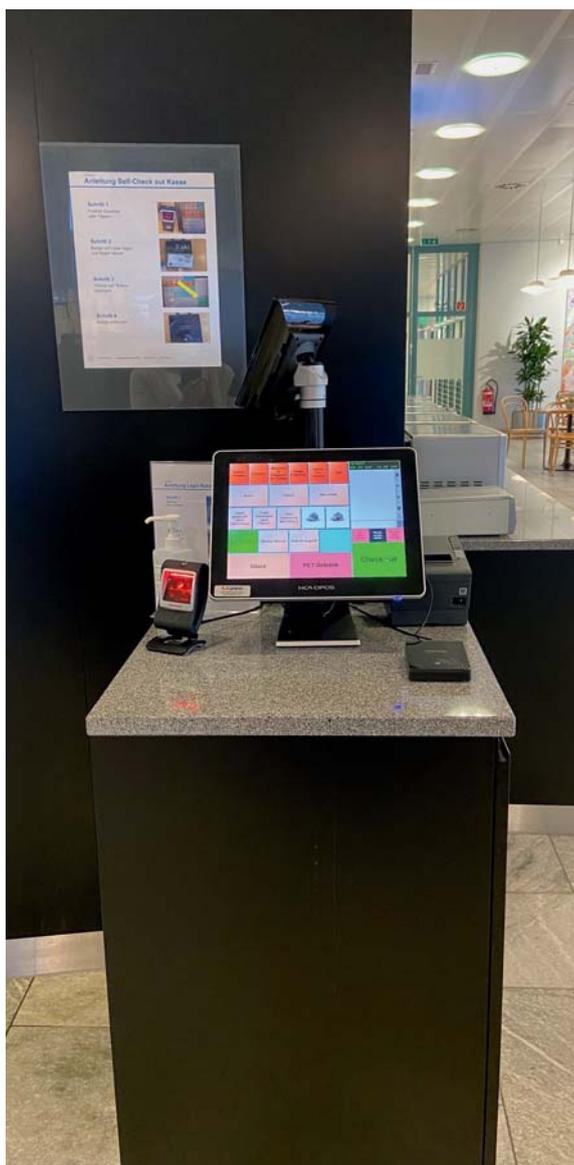
Schulung ihrer Mitarbeiter

Webshop 24/7

**Einfache Objektverwaltung
mit Objektlisten**

**Produktbeschriftung
objektweise**

Filterwechsel Erinnerung



An die Self-Scanning-Kasse im «my time» müssen sich manche Mitarbeitende noch gewöhnen.

Zudem steht Mitarbeitenden ein idealer Ort fürs Aufbereiten und Geniessen ihrer von zu Hause mitgebrachten Mahlzeiten zur Verfügung. Die Warmverpflegung war im Santerra seit jeher eingeschränkt. Die Speisen wurden von der mehrere hundert Meter entfernten Hauptküche angelieferte und warmgehalten. Die Warmverpflegung findet heute komplett im time out statt, so wie auch die Verpflegung der externen Gäste. Letztere werden durch eine in Gold gehaltene Signalisation zum neuen Standort geleitet.



Dr. phil. Franziska Honegger
Leiterin Hotellerie,
Kantonsspital
Aarau AG.

ERSTE ERFAHRUNGEN

Die Verlagerung der eingeschränkten Warmverpflegung zusammen mit den externen Gästen aus der Cafeteria Santerra ins time out ermöglicht die Nutzung von dessen Infrastruktur nun von 6.30 Uhr bis 19.00 Uhr, mit neu durchgehend warmer Küche von 11 bis 19 Uhr. Die Produktion inklusive Verpackung der Frischprodukte für das my time erfolgt frühmor-

gens in der Hauptküche sowie während des Nachmittags in der Infrastruktur vom time out. Die dort für die warme Verpflegung zuständigen Mitarbeitenden sind damit auch am Nachmittag ausgelastet und ein 24-Stunden-Angebot ist gewährleistet. Dieses Angebot führt zu einem wesentlichen und in Verkaufszahlen messbaren Mehrwert für die Mitarbeitenden der Spät- und Nachtschicht. Deren bislang verfügbares Angebot an Frischwaren in unhandlichen Fächerautomaten hat sich mit dem my time vergrössert und ist einfach zugänglich. Das wird sehr geschätzt. Wir konnten den Konzeptwechsel vornehmen, ohne Mitarbeitende zu entlassen. Hier spielte Corona eine wesentliche Rolle. Während Corona reduzierte sich das Gästevolumen markant. Natürliche Abgänge wurden nicht oder nur temporär ersetzt. Das Momentum für diesen Konzeptwechsel war somit sehr günstig.

POSITIVE BILANZ – JUSTIERUNGEN LAUFEN

Nach knapp drei Monaten Betriebszeit zieht Marco Wymann, Leiter Restauration, eine positive Bilanz: «Der budgetierte Umsatz vom my time wurde bereits um das Doppelte übertroffen». Das bedeutet auch, dass die Prozesse der Ablauforganisation mit den gewonnenen Erfahrungen kontinuierlich justiert werden. Ein dabei wesentliches Element ist die Abstimmung der Füllmenge der Produkte in den Kühlern über den Tagesverlauf hinweg. «Die Gäste haben die Erwartung, während 24 Stunden volle Regale vorzufinden», so Marco Wymann. «Die Balance zu finden zwischen einer während 24 Stunden zugänglichen attraktiven Auswahl gegenüber einem minimalem Foodwaste ist eine stetige Entwicklung, welche nur begrenzt vorausszusehen und damit planbar ist.» Auch stossen solche Veränderungen von jahrzehntelang etablierten Strukturen nicht durchgehend auf Gegenliebe. Gäste, die jahrelang ihre Vormittagspause in der ehemaligen Cafeteria mit einem Schwatz mit den dortigen Mitarbeitenden verbunden haben, freunden sich mit der Self-Scanning-Kasse nur sehr zögerlich an. Ein Ausweichen ins time out und dessen Personal wird aber dennoch als kaum vorstellbar gesehen. Demgegenüber steht auch viel positives Feedback, insbesondere von Mitarbeitenden, die auch im Detailhandel die unbediente Zahlungsabwicklung bevorzugen.

Die Justierungen sind nicht abgeschlossen. Angedacht ist, dass das Angebot im my time in der kalten Jahreszeit durch Suppen ergänzt wird, und auch im time out sorgen die Teams der Küche und Restauration dafür, dass sich die Gäste in ihren Auszeiten vom Arbeitsalltag auf ein attraktives, überraschendes Angebot freuen können – oder wie in einem Kommentar des KSA eigenen Social-Media-Kanals festgehalten: «Wir waren, sind und bleiben weiter dran, zugunsten der Gäste aller Art.»





"Die Umstellung auf
das SAP Cloud ERP
ist elementar für unser
Unternehmen."

Markus Haldimann
Geschäftsführer
Hälg Facility Management AG

Digitale Transformation im KMU

Starten Sie mit uns.
Gemeinsam setzen wir
auch Ihr Unternehmen an die Spitze.

AGILITA AG, im Glatt Tower Wallisellen, T +41 44 842 74 11

www.agilita.ch



safety-security.ch

In Sachen Sicherheit besser informiert!

JETZT NEWSLETTER ABONNIEREN!



Immobilien im Griff?

Wir haben einen Plan.



Entdecken Sie die Vorteile von Campos für Ihre Organisation:
Unterhaltsplanung, Ticketing, Flächen- und
Gebäudemanagement an einem Ort.

www.campos.ch

coded with love by icfm

IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

Wie Reinigung zur Hygiene und Gesundheit im Krankenhaus beiträgt

» In kaum einem Bereich haben Reinigung und Desinfektion eine ähnlich hohe Tragweite wie in Krankenhäusern. Sauberkeit ist die Voraussetzung für Hygiene, denn Schmutz und Staub bilden einen Nährboden für Mikroorganismen wie Bakterien oder Viren. Um Keimverschleppungen zu verhindern und Genesung beziehungsweise Gesundheit der Patienten sicherzustellen, sind umfassende Reinigungs- und Desinfektionsmassnahmen unerlässlich.

Autoren: Alexandra Lachner und Klaas-Matti Nolte

EINGANGSBEREICH, FLURE & CO.: BODENREINIGUNG IM FOKUS

Verschmutzungen zu vermeiden und zu beseitigen ist häufig der Schlüssel zu Sauberkeit und Hygiene. Um den Schmutzeintrag in ein Krankenhaus zu reduzieren, lohnen sich im Aussenbereich der Einsatz von Kehrmaschinen sowie im Eingangsbereich die Verwendung von grossen Schmutzfangmatten. Um diese regelmässig abzusaugen, sollten Staubsauger mit HEPA-Filtern eingesetzt werden. Sie verfügen über eine so feine Filtration, dass möglichst wenige Krankheitserreger in die Umgebung gelangen. Dadurch werden auch viele Viren an der Verbreitung gehindert, da sie an anderen Partikeln anhaften und gemeinsam mit diesen gefiltert werden.

Ein wesentlicher Aspekt bei der Reinigung im Krankenhaus ist die Sauberkeit der Böden.



Bilder: Kärcher

Die Böden in Eingangs-, Aufenthaltsbereichen und Fluren müssen laut Empfehlung des Deutschen Robert-Koch-Instituts nicht desinfiziert, aber gründlich staubbündelnd gewischt und gereinigt werden. Je nach Grösse eignen sich dafür leise, übersichtliche Scheuersaugmaschinen mit sehr guter Absaugung. Damit lassen sich die Flächen schneller und vor allem gründlicher reinigen als durch manuelles Wischen.

In grossen OP-Bereichen müssen die Bodenflächen in den Gängen zusätzlich desinfiziert werden. Wird dabei eine Scheuersaugmaschine eingesetzt, muss die Maschine selbst in hygienisch einwandfreiem Zustand sein. Das Desinfektionsmittel wird nach Herstellerangaben dosiert in den Tank gegeben und ist für einen Arbeitstag haltbar. Danach muss man es entsorgen, den Schmutz- und Frischwassertank reinigen und am nächsten Tag frisch befüllen. Im OP-Saal sind wegen der beengten Platzverhältnisse Wischbezüge und Desinfektionsmittel zur Boden-desinfektion besser geeignet.

DAS PATIENTENZIMMER: KAMPF DER KEIMVERSCHLEPPUNG

Um zu verhindern, dass Keime ihren Weg von einem Patientenzimmer in das nächste finden, sind bestimmte Abläufe bei der Reinigung unbedingt einzuhalten. Zunächst gibt das Vier-Farb-System Orientierung für die Verwendung verschiedener Tücher und dazugehöriger Eimer für verschiedene Einsatzzwecke. Rote Tücher sind für die Reinigung von Toiletten bestimmt, gelb für den restlichen Sanitärbereich, blau für Oberflächen und grün meist für Desinfektion. Um den Anwender zu schützen, sollte er stets auf die persönliche Schutzausrüstung achten und Handschuhe tragen. Der zentrale Punkt bei der Oberflächenreinigung ist, dass Reinigungstextilien ausreichend oft gewechselt und nicht wieder in die Reinigungsflotte getaucht werden.

Daher eignet sich für den Einsatz in Krankenhäusern die 8-Seiten-Tuchfaltmethode und die Arbeit mit vorpräparierten Reinigungstüchern sehr gut. Das Reinigungstuch ist zweimal jeweils zur Hälfte gefaltet, so dass insgesamt acht Seiten entstehen. In einem Eimer wird eine genau definierte Menge gefalteter Tücher mit einer vorgegebenen Menge Reinigungsmittel getränkt. Sie saugen sich voll und sind dann einsatzbereit. Jede Oberfläche kann mit einer frischen Seite abgewischt werden – wurde jede Seite benutzt, wirft man das Tuch ab und verwendet ein neues. Zudem wird für jedes Zimmer ein neues Tuch eingesetzt. Zu desinfizieren sind im Patientenzimmer lediglich die Oberflächen, die durch häufigen Hand- und Hautkontakt hohes Infektionsrisiko bergen.

Um Böden ergebnisorientiert sauber zu machen und Rutschgefahr zu vermeiden, wird zwischen losem

und haftendem Schmutz unterschieden. Loser Schmutz lässt sich problemlos mit klebstoffimprägnierten Tüchern aufnehmen, lediglich haftende Verschmutzungen müssen nass entfernt werden. Standard ist mittlerweile die Wischbezugswechsellmethode, um die Übertragung von Mikroorganismen von Zimmer zu Zimmer zu vermeiden.

ABSTECHER IN DIE KÜCHE: SAUBERES ESSEN

Krankenhausküchen sind doppelt gefordert, was Hygiene angeht – denn Lebensmittelzubereitung per se ist ein reinliches Thema, umso mehr in einem sensiblen Umfeld. Bei der Reinigung grosser Kippbratpfannen beispielsweise sind Hochdruckreiniger gefragt, bei denen Wasserdruck und -menge an der Hochdruckpistole regelbar sind. So ist es möglich, jeweils mit der passenden Kombination zu arbeiten, ohne dass der Schmutz zurückspritzt und dem Anwender gewissermassen entgegenkommt. Zudem muss, wie bei sämtlichen elektrischen Armaturen, schonend mit reduziertem Druck gearbeitet werden, um die empfindliche Elektrik nicht zu beschädigen.

Hygiene für Maschinen und Küchenutensilien lässt sich mit Dampfreinigern erzielen. Der Dampf tritt in sehr feinen Tropfen mit einer Temperatur von 100 Grad Celsius und einem Druck von drei bis vier bar aus der Düse aus, die Beschleunigung liegt bei etwa 170 Stundenkilometern. Daher gelangt der Dampf in sämtliche Ritzen oder Gummifalze, wo Bürste oder Tücher nur schwer hinkommen. Auf diese Weise sind die Randbereiche der Frontplatten von Spülmaschi-



nen, die Ein- und Ausschalter am Herd oder riffelige Flächen hygienisch und gründlich zu reinigen. Kühltruhen lassen sich mit deutlich geringerem Zeitaufwand enteisen, wenn man den Dampf zwischen Eis und Innenwand bringt. Profi-Dampfsauger bieten zusätzlich die Möglichkeit, bei starken Verschmutzungen Chemie zur Vorbehandlung einzusetzen und die Schmutzflotte über eine Rücksaugung wieder aufzunehmen. Des Weiteren verfügen sie über Eigenspülprogramme für Saugschlauch und -rohr, um Schmutzreste zu entfernen.

Dampfreiniger und -sauger eignen sich sehr gut dafür, in den Krankenhausküchen für eine gute Reinigung zu sorgen.

Eine Desinfektion der Lebensmittelkontaktflächen sollte immer nur dann erfolgen, wenn Flächen gereinigt und optisch sauber sind. Wichtig ist im Bereich der Küche, nach der Einwirkzeit mit klarem Trinkwasser zu spülen, um den Verbleib von Desinfektions- oder Reinigungsmittelresten auf den Oberflächen zu vermeiden.

DESINFEKTION UNTER ZEITDRUCK: DIE OP-SÄLE

Zwischen Operationen bleiben meist nur wenige Minuten Zeit, um die OP-Säle zu desinfizieren. Die Reinigungsteams stehen hier auf Abruf, da die Abläufe aufgrund von längeren Operationen oder Notfällen meist nicht nach Plan realisierbar sind. Zunächst werden Blut und andere Verschmutzungen entfernt, danach wird alles desinfiziert – von Wänden und Böden über OP-Leuchten und Oberflächen bis hin zu den Rädern der Hocker. Dabei wird mit Desinfektionsmittel gearbeitet und nachgespült. Eine Grundreinigung findet von Zeit zu Zeit statt, wenn ein OP-Saal für eine Weile geschlossen werden kann. <<



Alexandra Lachner
Freie Autorin.



Klaas-Matti Nolte
Schulungsreferent bei Kärcher.

MÖGLICHE FEHLERQUELLEN

■ Der Seifenfehler

Gelangt Desinfektionsmittel auf eine Oberfläche, auf der sich Reinigungsmittelrückstände auf Basis anionischer Tenside befinden, kann sich das kationische Tensid des Desinfektionsmittels mit dem anionischen Tensid des Reinigungsmittels verbinden. So entsteht ein wasserunlösliches Riesenmolekül. Dieser Seifenfehler kann die Wirkung des Desinfektionsmittels aufheben. Er ist meist daran zu erkennen, dass die Oberfläche klebrig ist. Es empfiehlt sich, sie gründlich mit klarem Trinkwasser abzuspülen, damit Reinigungsmittelrückstände beseitigt werden. Danach kann nochmals desinfiziert werden. Ist die Oberfläche sehr klebrig, sollte ein lösemittelhaltiges Reinigungsmittel verwendet werden.

■ Der Eiweissfehler

Befinden sich eiweisshaltige Verschmutzungen auf der Oberfläche, konzentriert sich das Desinfektionsmittel auf die Eiweissverschmutzungen und nicht auf die Inaktivierung der Viren oder das Abtöten der Bakterien und sonstiger Mikroorganismen. Somit ist die Leistung des Desinfektionsmittels nicht mehr gewährleistet. Die vorangehende gründliche Reinigung von Oberflächen ist aus diesem Grund sehr wichtig.

IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

Reinigung im Mittelpunkt

» Diejenigen, die Büroräume besitzen, betreiben oder mieten, haben gerade einen 18-monatigen Lehrgang erlebt. Die Rückkehr der Mitarbeitenden ins Büro erfordert eine neue Wertschätzung für die Hygiene am Arbeitsplatz und die Facility Services müssen den neuen Gegebenheiten angepasst werden. Wenn dies richtig gemacht wird, sollten die Betriebskosten sinken.

Autoren: Nicolai Baumberger und René Conzelmann

Vom CEO über den Personalleiter bis hin zum Nachhaltigkeitsbeauftragten hat die Pandemie in der Führungsetage ein neues Bewusstsein für die Beziehung zwischen der Leistung eines Gebäudes, dem Wohlbefinden und der Produktivität seiner Bewohner geschaffen.

Solche Themen sind mit Kosten verbunden, und zwar genau ab dem Zeitpunkt, an dem Unternehmen aufgrund von Covid-19 Umsatzeinbußen hinnehmen müssen. Selbst Unternehmen, die sich für ein hybrides

Arbeitsmodell entscheiden, können Kosteneinsparungen nicht erreichen. Die Rechnung geht einfach nicht auf, da viele an langfristige Miet- oder Serviceverträge gebunden sind. Zudem kommen neue Anforderungen an eine bessere Belüftung oder an eine bedarfsorientierte Reinigung hinzu. Aber die gute Nachricht: Neue Technologien sowie IoT- und SaaS-Modelle lösen nicht nur viele dieser Probleme, sie führen auch zu Kosteneinsparungen.

DIE REINIGUNG STAND NOCH NIE SO SEHR IM MITTELPUNKT

Covid-19 hat auch den Druck auf Reinigungsteams und Facility Manager in der ganzen Welt erhöht. Die Gewährleistung von Sauberkeit und Sicherheit in Gebäuden und Büros für Mitarbeitende und Besucher ist während und nach der Pandemie ein Hauptanliegen. Ein Mangel an Daten und Erkenntnissen darüber, wie die räumlichen Einrichtungen genutzt werden, wird sich als kostspielig erweisen, denn das Home-Office ist zu einem festen Bestandteil der Arbeitsumgebung geworden. Um sichere und gesunde Arbeitsplätze zu erhalten, müssen Unternehmen die Reinigung an die neuen dynamischen Umstände anpassen. So ist die Reinigung zur richtigen Zeit am richtigen Ort wichtiger als je zuvor und starre Reinigungspläne sind nicht mehr praktikabel. Bedarfsorientierte Planung und die Durchführung von Reinigungsstouren auf Basis von

Neu wird bei der AMAG Group eine Software genutzt, um die Reinigung bedarfsgerecht und dynamisch zu planen, zu organisieren und zu überwachen.

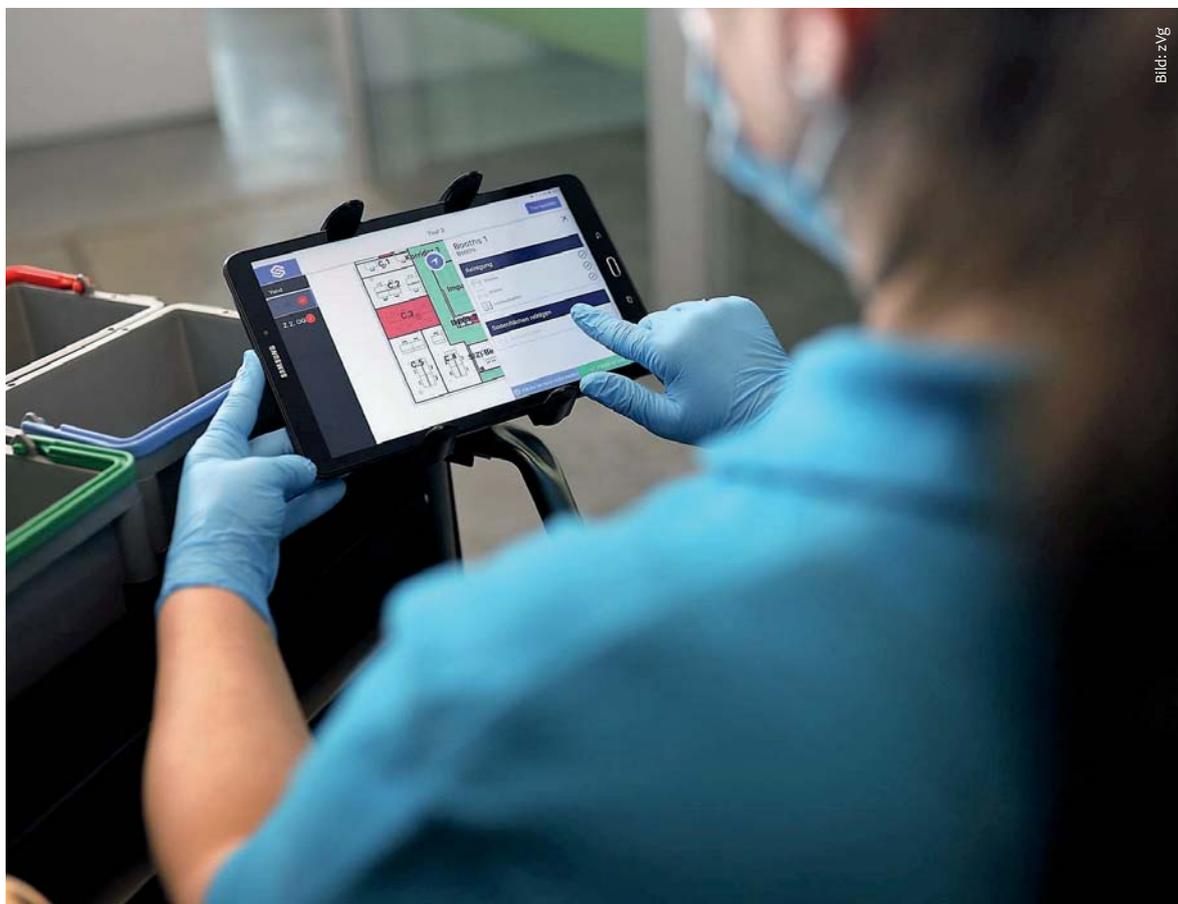


Bild: zVg

Daten und künstlicher Intelligenz rücken in den Blickpunkt und bringen mehr Transparenz und Effizienz. Anhand bestehender Leistungsverzeichnisse, Gebäudedaten sowie IoT-Daten kann der tatsächliche Reinigungsbedarf ermittelt werden und die Schwankungen des Reinigungsaufwandes werden mit dynamischen Reinigungsfrequenzen berücksichtigt. Ziel ist es, die Reinigungseffizienz zu optimieren, die Qualität zu steigern, die Reinigungsleistungen zu kontrollieren sowie Kosteneinsparung durch die Nutzung von sensorbasierten Belegungsdaten zu erreichen.

BEDARFSORIENTIERTE REINIGUNG BEI DER AMAG

Die AMAG Group AG mit Hauptsitz in Cham ist eine umfassende und landesweit bestens positionierte Mobilitätsanbieterin mit dem grössten Händlernetz sowie der grössten Automobil-Import-Organisation der Schweiz. Die AMAG Gruppe zählt rund 6500 Mitarbeitende, rund 900 von ihnen arbeiten im *Helix* in Cham, dem 2019 bezogenen neuen Hauptsitz. Die Corona-Pandemie hat das Facility Management natürlich auch bei der AMAG vor neue Herausforderungen gestellt. Die Gebäudeauslastung hat sich stark verändert und ist schwankend, da sich an den einzelnen Wochentagen unterschiedlich viele Mitarbeitende im Home-Office befinden. Gleichzeitig muss die Qualität der Reinigung sehr hoch gehalten werden, alle Kontaktflächen werden täglich gereinigt. Dabei müssen die Kosten transparent sein und die Reinigungsma-

trix abgebildet werden – also, wo und wie häufig pro Tag und Woche gereinigt werden muss.

Zehn Reinigungskräfte reinigen täglich insgesamt 11'500 Quadratmeter Büroflächen, Sanitäranlagen, Sitzungszimmer, das Personalrestaurant, den Empfangsbereich und den Fitnessbereich – alles verteilt auf zwei Gebäudekomplexe. Neu dabei ist, dass mit Soobr eine Software genutzt wird, um die Reinigung bedarfsgerecht und dynamisch zu planen, zu organisieren und zu überwachen. Diese bedarfsorientierte Reinigung verhindert eine Übererfüllung der Reinigungsleistung und ermöglicht Kosteneinsparungen. Aus den kombinierten Daten ergibt sich eine dynamische Tourenplanung, die auf dem Gebäudeplan visualisiert und dem Reinigungspersonal auf einem mobilen Endgerät angezeigt wird. Dies bietet eine neue Möglichkeit, mehr Kontrolle über die Leistungserbringung zu erhalten, auf die Gebäudebelegung zu reagieren und vollständige Transparenz zu schaffen.

FAZIT

Die Pandemie hat uns alle gelehrt, dass die Dinge, die wir für selbstverständlich halten, zerbrechlicher sind, als wir dachten. Heute wissen wir es besser. Es war noch nie so wichtig, die Dynamik der Einrichtungen zu verstehen. Neue Lösungen bieten neue Einblicke in den Betrieb kritischer Systeme und verbessern das Wohlbefinden der Menschen darin. <<



Nicolai Baumberger
Chief Marketing &
Sales bei Soobr AG.



René Conzelmann
Facility Manager
bei AMAG
Import AG.

Klimaneutralität rentiert.

Wir beraten Sie zu Nachhaltigkeitsstrategien und deren Umsetzung, berechnen Ihre CO₂-Absenkpfade, unterstützen Sie bei der Investitions- und Massnahmenplanung und zeigen auf, dass es sich wirtschaftlich lohnt!

Zürich • Basel • Bern • Lausanne • St. Gallen • Frankfurt

www.pom.ch

25
YEARS
pom+

IM FOKUS: HOSPITALITY MANAGEMENT

Wo Desinfektionsprogramme wirken

» So einiges kommt zusammen: Kleidung der Bewohnenden, Berufskleidung, Reinigungstextilien wie Wischmoppbezüge und Mikrofasertücher, Vorhänge, Duvets und Pflegematerial. Um diesen Wäscheberg effizient verarbeiten zu können, wurde beim Neubau des Seniorenzentrums auch eine Inhouse-Wäscherei realisiert. Aus dem ganzen Betrieb kommen wöchentlich 200 Kilogramm Wäsche bei 40 Bewohnenden zusammen: Nur die Flachwäsche wird extern gewaschen.

Autor: Dominik Bayerbach

Hygiene, Sauberkeit und gut abgestimmte Prozesse sind gerade in einem Altersheim sehr wichtig.

Das Seniorenzentrum Vivale Neuhegi liegt im aufstrebenden Wohn- und Arbeitsquartier Neuhegi in Winterthur. Erst im August 2020 eröffnet, bietet das Vivale seinen Bewohnerinnen und Bewohnern eine moderne Infrastruktur in freundlicher Umgebung. Durch den Neubau sind das Seniorenzentrum und

dessen moderne Infrastruktur darauf ausgerichtet, die heutigen Bedürfnisse der Senioren und Seniorinnen zu erfüllen. Momentan befindet sich das Vivale Neuhegi in der Eröffnungsphase. Das heisst, die Abteilungen und Zimmer werden erst nach und nach geöffnet. Insgesamt wird das Seniorenzentrum 121 Betten füllen können.

BEDÜRFNISGERECHT

Selbst waschsensible Textilien wie Oberbekleidung oder Wollartikel können bereits ab einer Temperatur von 40 Grad Celsius und einer Einwirkdauer von lediglich 20 Minuten desinfizierend gepflegt werden. «Für unseren Betrieb ist es wichtig, dass wir Wäsche desinfizieren können, die bei 30- und 40-Grad-Wäsche funktioniert. Beispielsweise, wenn ein Kaschmirpullover gereinigt und desinfiziert werden muss. Dieser wird nach einem 60-Grad-Waschgang höchstwahrscheinlich zerstört sein», erklärt Isabella Schuler, Leiterin Hotellerie vom Alterszentrum Vivale Neuhegi.

Desinfektionsprogramme eignen sich besonders für Anwendungen in Alters- und Pflegeheimen sowie in Kliniken, da sie ausdrücklich für diese Bedürfnisse konzipiert wurden. Denn empfindliche Textilien benötigen eine besonders schonende Pflege. «Mit den Desinfektionsprogrammen bin ich sehr zufrieden, da über die Wäsche noch nie etwas verschleppt worden ist» erklärt Isabella Schuler. Dank den Produkten und Programmen von Schulthess können die Wäschereimitarbeiterinnen auch schauen, dass die persönlichen Textilien schön und länger erhalten bleiben. Schuler weiss: «Für unsere Bewohnerinnen und Bewohner ist es schlimm, wenn die eigene Kleidung kaputtgeht. Das kann dann ein sehr grosses Thema werden.»

Nicht nur die persönliche Kleidung der Bewohnerinnen und Bewohner, sondern auch die Pflege- und Spitalkleidung, welche hohen Hygiene- und Desinfektionsansprüchen im Alltag genügen müssen, werden mit diesen Desinfektionsprogrammen keimfrei rein.

GESAMTPAKET

Hygiene, Sauberkeit und gut abgestimmte Prozesse sind sehr wichtig, gerade in einem Alterszentrum. Da die Räumlichkeiten für eine Wäscherei zu Beginn noch nicht vorhanden waren, konnte das Vivale Neuhegi die Wäscherei von Grund auf neu planen. Dabei war das Ziel, dass die Wäsche effizient und ergonomisch verarbeitet werden kann. Auch die Kosten, die Umweltverträglichkeit und die Wirtschaftlichkeit seien wichtige Kriterien gewesen bei der Wahl des Wäschereitechnikanbieters, erzählt Schuler.

Letztlich fiel die Wahl auf den Anbieter Schulthess, der die Wäscherei im Vivale Neuhegi zeitgleich mit dem Neubau plante und realisierte und eine kom-



Bilder: zVg



Dominik Bayerbach
Leiter Verkauf Ost
Professional,
Schulthess
Maschinen AG.

Insgesamt wird das Seniorenzentrum 121 Betten füllen können.

plette Wäschereieinrichtung zur Verfügung stellte: Wäschesammler, Wäschesäcke, Leichtmetallkisten, Federbodenwagen und Transportwagen sowie Gitter-Rollcontainer, Boden- und Überfahrwagen, Ausschlagbockwagen, Tische und Kleiderständer und

auch Regal- und Schrankwagen. «Es ist toll, dass die ganze Einrichtung abgedeckt ist und aus einer Hand kommt», findet die Leiterin Hotellerie. «Auch die Programme sind auf die Bedürfnisse unseres Betriebs angepasst.»

ECHTE PROFI-POWER. MIT AKKU.

NEU

APIII
SYSTEM

FÜR ALLE, DIE IMMER ALLES GEBEN.

„Unsere Arbeit steckt voller Herausforderungen. Perfekt ins Team passen da die Profi-Akku-Produkte von STIHL in bewährter Qualität. Sie sind leistungsstark, aber leise und ein Akku kann in verschiedenen Geräten genutzt werden.“

- **Viktoria Carstens, Forest / Nature Technician & Arborist**



MEHR LEISTUNG
FÜR ALLES
WAS ANSTEHT



MEHR AUSDAUER
BEI LÄNGEREN
EINSÄTZEN



EXTRA LEISE
FÜR LÄRMSENSIBLE
UMGEBUNGEN

MEHR AUF [STIHL.CH](https://www.stihl.ch)



SALÄRSTUDIE

FM und Familie – wie steht es um die Kinderbetreuung?

» Die FM-Branchen- und Salärstudie 2020 zeigt: Für mehr als 75 Prozent der FM-Familien wäre ein externes Betreuungsangebot relevant, wenn sie Kinder im Vorschulalter oder im Schulalter haben. Auch wenn die Kinder im nachobligatorischen Schulalter sind, ist für knapp jede vierte Familie das externe Betreuungsangebot immer noch relevant. Hingegen ist die Zufriedenheit mit dem externen Betreuungsangebot erschreckend tief.

Autor: Daniel von Felten



Bild: congedesign / Pixabay



Daniel von Felten
Dozent BWL & Services-Marketing, F&E Service Value Management, Koordinator Internationale Beziehungen, Institut für Facility Management, ZHAW.

«Kinder sind der grösste Schatz auf Erden», besagt eine japanische Weisheit. Jedoch liegt in Japan die Geburtenrate bei lediglich 1,4 Kindern und da es praktisch keine Zuwanderung gibt, ist das Bevölkerungswachstum seit mehr als zehn Jahren negativ. Auch in der Schweiz ist die Geburtenrate mit 1,5 Kindern nicht viel höher, aber mit der Zuwanderung hat die Bevölkerung in der Schweiz während der letzten zehn Jahre nicht abgenommen, sondern sie ist sogar um rund eine Million Einwohner gewachsen.

Dass die Geburtenraten in vielen Ländern und auch in der Schweiz abnehmen hat hauptsächlich mit dem Wohl- und Bildungsstand einer Bevölkerung zu tun. Im traditionellen Rollenmodell übernehmen die Frauen den grössten Anteil an der Familienarbeit. Das bedeutet häufig, dass viele gut ausgebildete Frauen

ihre Arbeit aufgeben oder sich eine teilweise weniger anspruchsvolle Arbeit suchen – mit der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Einrichtungen wie Kita's können wesentlich unterstützen, damit beide Elternteile ihrem Beruf nachgehen können. Aber: ob Frau oder Mann die Arbeit ganz aufgibt, reduziert oder die Kinder in einer Kita sind, all das ist für Familien finanziell sehr teuer. Das frei verfügbare Einkommen schmilzt mit jedem Kind wie eine Eiscrème an der Sonne.

FM UND FAMILIE

Wir wollten etwas genauer hinschauen, wie das Thema *FM und Familie* in unserer Branche aussieht. Wir haben deshalb im Rahmen der FM-Branchen- und Salärstudie 2020 gegen 800 FM-Fach- und Führungskräfte dazu befragt. 44 Prozent von ihnen haben Kinder im eigenen Haushalt. Es ist also ein Thema, das für sehr viele relevant ist. Dabei wollten wir wissen, in welcher Lebensphase die Kinder im eigenen Haushalt sind. Die Antworten haben wir gegliedert nach Familiensituation wie folgt (siehe Abbildung 1):

- Kinder nur im Vorschulalter (93 Datensätze)
- Kinder im Vorschul- und Schulalter (39 Datensätze)
- Kinder nur im Schulalter (103 Datensätze)
- Kinder im Schulalter und im nachobligatorischen Schulalter (30 Datensätze)
- Kinder nur im nachobligatorischen Schulalter (77 Datensätze).

Für die restlichen Merkmalkombinationen gab es zu wenig auswertbare Datensätze. Anschliessend fragten wir, wie zufrieden man ist mit der Verfügbarkeit und dem Zugang zu externen Betreuungsangeboten wie Kita, Tageschule, Mittagstisch und ähnliches.

Es ist bemerkenswert, dass für mehr als 75 Prozent der FM-Familien ein externes Betreuungsangebot relevant wäre, wenn sie Kinder im Vorschulalter und/oder im Schulalter haben (siehe Abbildung 2). Wenn die externe Betreuung nicht relevant ist, wird diese

QUELLEN:

Bütler, M. (2007) *Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zu den Auswirkungen einkommensabhängiger Tarife auf das (Arbeitsmarkt-) Verhalten der Frauen. Perspektiven der Wirtschaftspolitik* (2007) 8 (1): 1-19. Berlin: De Gruyter

Fritschi, T., Strub, S., Stutz, H. (2007) *Volkswirtschaftlicher Nutzen von Kindertageseinrichtungen in der Region Bern*. Bern: Büro Bass

Müller Kucera, K., Bauer, T. (2001) *Kindertagesstätten zahlen sich aus*. (Hrsg.) Sozialdepartement der Stadt Zürich. Edition Sozialpolitik Nr. 5a

von den Grosseltern übernommen oder dem Ehepartner, meist der Frau. Genau gegenteilig gestaltet es sich für 77 Prozent der Familien, welche nur noch Kinder im nachobligatorischen Schulalter haben: für sie ist eine externe Kinderbetreuung nicht mehr relevant respektive sie haben es anders gelöst. Häufige Antworten sind, dass die Kinder nun selbstständig genug seien. Trotzdem ist für knapp jede vierte Familie das externe Betreuungsangebot immer noch relevant.

Erschreckend ist die tiefe Zufriedenheit mit dem externen Betreuungsangebot (siehe Abbildung 3). Familien mit Kindern im Vorschulalter sind zu 47 Prozent unzufrieden, davon sogar 20 Prozent sehr unzufrieden und nur 31 Prozent zufrieden. Die Ursachen für die hohe Unzufriedenheit sind hauptsächlich die hohen Kosten, dann aber auch die Öffnungszeiten, welche bei vielen nur schwierig vereinbar sind mit der beruflichen Realität, und teilweise auch schlicht das fehlende Angebot. Familien mit Kindern im Vorschulalter und Schulalter sind zu 47 Prozent zufrieden, erleben aber häufig, dass die Zeiten von Krippe, Hort und Schule nicht aufeinander abgestimmt sind, auch hier drücken die Kosten. Bei Familien welche nur Kinder im Schulalter haben, sind immerhin 51 Prozent zufrieden mit dem externen Betreuungsangebot, jedoch immer noch 30 Prozent unzufrieden. Nebst den hohen Kosten tragen das mangelnde Angebot an Plätzen für Tagesschulen oder Mittagstischen oder die unterschiedlichen Schulzeiten der Kinder zu dieser Unzufriedenheit bei.

FAZIT

Die Resultate zeigen relativ deutlich, dass Familien mit Kindern im eigenen Haushalt unter anderem bei der Betreuung der Kinder mehr Unterstützung bräuchten – und zwar einerseits bezüglich der Kosten und andererseits bezüglich des Angebotes. Dies wäre auch möglich. Es gibt verschiedene Studien, die den Nutzen für die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt sowie die öffentlichen Finanzen darlegen. Jeder eingesetzte

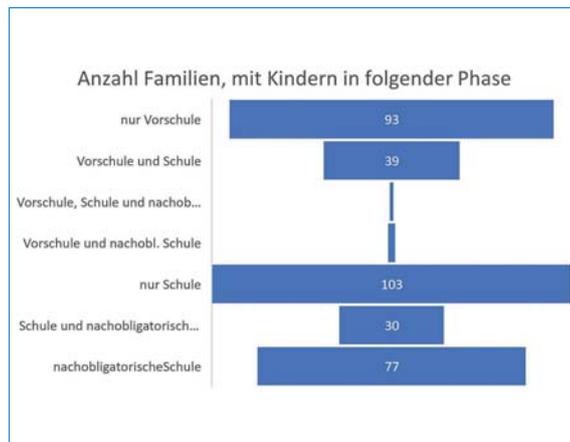


Abbildung 1: Familien mit Kindern im eigenen Haushalt und deren Schulphase.

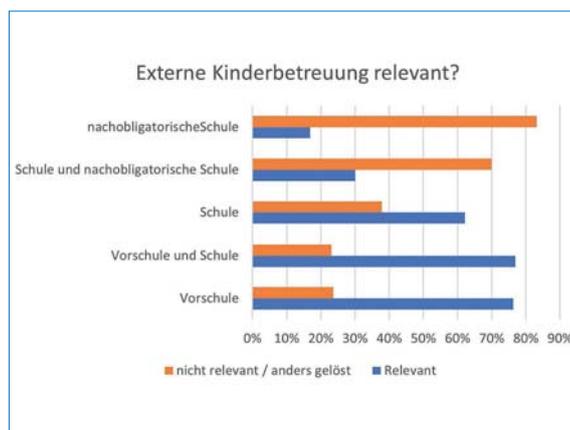


Abbildung 2: ist eine externe Kinderbetreuung relevant?

Franken kommt mehrfach zurück (z.B. Müller/Bauer 2001; Stutz/Fritschi/Strub 2007). Ebenso weiss man, dass die einkommensabhängigen Tarife bei den Kita's einen negativen Effekt vor allem bei mittelständischen Familien haben, da sich die Berufstätigkeit insbesondere für qualifizierte Frauen (oder Männer) nicht lohnt. Dies macht die Studie von Monika Bütler, Professorin für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik an der Universität St. Gallen (2007), deutlich. Angesicht der Resultate und der vorhandenen Erkenntnisse darf man sich fragen, weshalb die Familien keine grössere Lobby haben. <<

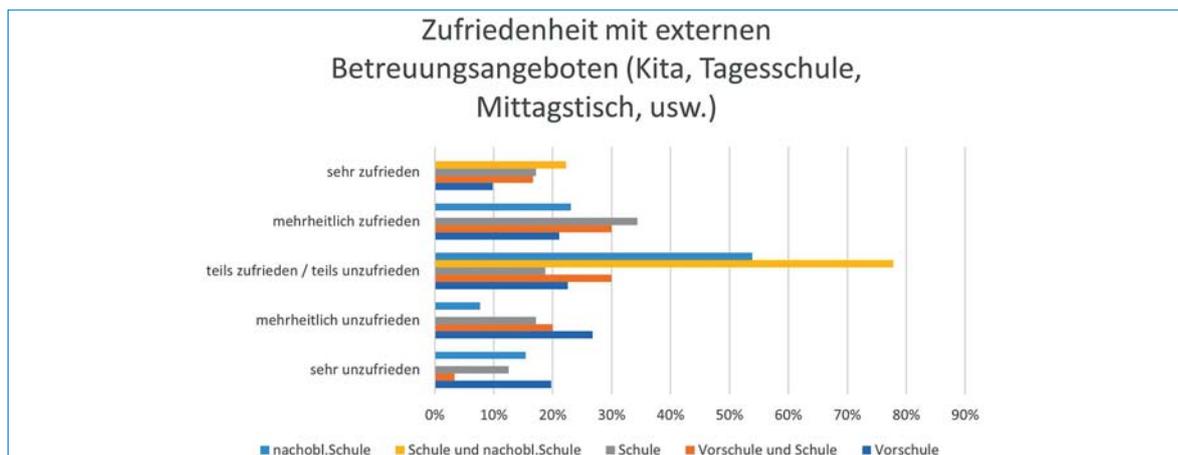


Abbildung 3: Zufriedenheit mit externen Betreuungsangeboten.

INTERVIEW: SUSANNE OBERHOLZER

«Die Hauswirtschaft ist kein Einbahn-Beruf!»

» Susanne Oberholzer ist Präsidentin der OdA Hauswirtschaft Schweiz und Leiterin FM bei Lindenbaum Ausbildung und Wohnen. In diesen Funktionen kombiniert sie ihre Erfahrungen und Kompetenzen aus der Ausbildung und der Unternehmenswelt im Bereich Hauswirtschaft.

Interview: Stefan Kühnis

Sie war Hauswirtschaftslehrerin, arbeitete in dieser Branche und engagierte sich zudem in der Schulpflege und im Gemeinderat. Seit rund 20 Jahren ist Susanne Oberholzer im Lindenbaum tätig, einer Ausbildungsinstitution für Jugendliche mit Beeinträchtigungen, die eine IV-gestützte Lehre in der Hauswirtschaft absolvieren. Derzeit werden dort mehr als 60 Lernende ausgebildet, auf allen drei Niveaus: EFZ, EBA und PrA (praktische Ausbildung nach INSOS). Im Lindenbaum begann Susanne Oberholzer als Berufsbildnerin, heute ist sie Leiterin FM. Zu diesem Bereich gehören die Reinigung, die Wäscherei und der Betriebsunterhalt. Waren es anfangs noch 24 Mitarbeitende im Lindenbaum, sind es heute über hundert Mitarbeitende, die viele verschiedene Dienstleistungen erbringen.

«NACHHALTIGKEIT IST IN DER DNA DER HAUSWIRTSCHAFT.»

Auch in der Verbandswelt engagiert sie sich schon länger. Sie war während acht Jahren im Vorstand von Hauswirtschaft Zürich und ist seit sieben Jahren Präsidentin der OdA Hauswirtschaft Schweiz. Der Weg von der Schule hin zum Betrieb sei ihr gut geglückt, sagt Susanne Oberholzer, sie denke heute viel weniger wie eine Lehrerin, sondern mehr als Vertreterin der Berufswelt in der Hauswirtschaft – oder eben im Hospitality Management.

WIE VERBREITET IST DER BEGRIFF HOSPITALITY MANAGEMENT IN IHREM UMFELD ÜBERHAUPT?

In der Grundbildung sprechen wir tatsächlich selten von Hospitality Management. Da heisst es noch immer Hauswirtschaft. Aber das wird sich ändern, das ist nur eine Frage der Zeit. In der höheren Berufsbildung ist der Begriff schon viel eher so angekommen.

FÜHLT SICH DIE HAUSWIRTSCHAFT ALS EIN TEIL DES FACILITY MANagements?

Wir sind gut eingebettet. In der Verbandswelt tauschen wir uns untereinander aus, auch mit fmpo und rund um die Berufsprüfungen. In den Betrieben findet dieser Austausch unter den FM-Disziplinen sogar noch viel ausgeprägter statt. Unsere Themen müssen mit den anderen Themen des FM Hand in Hand gehen. Wir müssen fächerübergreifend arbeiten, sonst funktioniert nicht viel.

HAT SICH DER STELLENWERT DER HAUSWIRTSCHAFT IN DEN LETZTEN JAHREN VERÄNDERT?

Vor allem innerhalb der Betriebe hat der Stellenwert zugenommen. Das zeigt sich auch in der jährlichen Zunahme der Absolventenzahlen in der Erwachsenen-ausbildung (Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung). Die Betriebe wünschen Fachpersonal mit Fachwissen. Ungelernte Mitarbeitende entwickeln den Wunsch, einen Abschluss zu haben. Also ja, der Stellenwert nimmt zu, das hat aber auch noch Potenzial.

WELCHES POTENZIAL GILT ES NOCH ZU ENTWICKELN?

Ich würde mir wünschen, dass die Mitarbeitenden in der Hauswirtschaft nicht länger als Putzfrauen angesehen werden. Es ist ein breites Fachgebiet, das tiefes Wissen erfordert. Die Mitarbeitenden sind interdisziplinär tätig, sie müssen vernetzt arbeiten, beispielsweise zusammen mit der Pflege oder mit der Gastronomie. Es sind also Spezialisten und Spezialistinnen in einem Generalisten-Umfeld. Dieser Aspekt der Arbeit wird häufig noch zu wenig gesehen. Zuhause zu putzen ist nicht das Gleiche wie ein Spital zu reinigen. Vor allem in dieser Wahrnehmung von aussen – und teils auch von Betriebsleitungen – liegt noch viel Potenzial.

ES IST EINE TÄTIGKEIT, DIE WENIG SICHTBAR IST, AUSSER ES STIMMT ETWAS NICHT.

In Altersheimen und Spitälern sieht man die Reinigungskräfte immer wieder, im Hotel oder aus der Aussensicht auf ein Spital aber kaum. Während der Pandemie wurde das erneut deutlich. Für die Pflege – die unglaubliches geleistet hat – wurde geklatscht. Das ist auch richtig so. Aber auch jenen Mitarbeitenden, die im Hintergrund dafür gearbeitet haben, dass die Pflege überhaupt pflegen kann, gebührt ein Dankeschön. Wenn die Reinigung und die Wäscherei nicht funktionieren, kann die Pflege nicht mehr pflegen. Ich möchte die beiden Bereiche nicht als Konkurrenz verstanden haben, aber als ein Miteinander. In den Betrieben ist man sich dessen bewusst, in der Aussenwahrnehmung allerdings weniger.

STANDEN DIE MITARBEITENDEN WÄHREND DER PANDEMIE MEHR UNTER DRUCK?

Für die einzelnen Mitarbeitenden war der Druck bestimmt spürbar, aber es war weniger der zeitliche

Druck oder das Arbeitsvolumen, sondern eher der psychische Druck. Mit Covid-erkrankten Menschen zu arbeiten, ihre Zimmer oder die Betten und Textilien zu reinigen – vor allem am Anfang, als man nicht genau wusste, wie man sich schützen muss – war mit Ängsten verbunden.

HAT SICH DIE ARBEIT IN DER HAUSWIRTSCHAFT WÄHREND DER PANDEMIE VERÄNDERT?

Wir haben während der Pandemie nichts neues gemacht. Natürlich, die Mitarbeitenden mussten Masken tragen und hie und da stand eine Flasche Desinfektionsmittel mehr da. Die Anforderungen an die Hygiene stiegen und wir wurden innerbetrieblich sichtbarer, weil die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Abteilungen wichtiger wurden. Die Reinigung und die Wäscherei waren hinsichtlich Hygienefragen stärker gefragt. Wir erhöhten die Intervalle der Rundgänge. Aber eigentlich machten wir, was wir immer tun und was schon immer unsere Kernthemen waren. Wenn wir nicht wissen, wie Hygiene geht, wer dann?

WIE WIRD SICH DIE AUS- UND WEITERBILDUNG IN DIESEM BEREICH UNMITTELBAR VERÄNDERN?

Als OdA Hauswirtschaft Schweiz sind wir für die Grundbildungen zuständig. Hier stehen grosse Veränderungen an (Anm. der Redaktion: wir berichteten darüber in der Ausgabe 2/2021). Zusammen mit dem Verband Hotel & Gastro formation Schweiz möchten wir das Berufsfeld weiterentwickeln. Aus den vier Grundbildungen Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft EFZ, Hotelfachfrau/Fachmann EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA und Hotellerieangestellte/r EBA entstehen zwei neue und gemeinsame Berufe. Für uns ist das natürlich ein sehr grosser Schritt.

«WENN WIR NICHT WISSEN, WIE HYGIENE GEHT, WER DANN?»

WAS WIRD SICH DABEI ÄNDERN?

Wir haben bei der letzten Revision der Fachleute Hauswirtschaft und Hauswirtschaftspraktiker/in entschieden, dass die vier Bereiche Reinigung, Wäscherei, Service und Küche gleichwertig bleiben sollen. Dann sahen wir, dass dies beispielsweise rund um die Küche schwierig ist. Es gibt Köche und unsere Mitarbeitenden kommen selten in die Küche. Der Punkt «Zubereitung von Speisen» sollte bei der Revision fallen – allerdings können wir nicht ganz auf ihn verzichten, weil beispielsweise in Altersheimen und Wohngruppensystemen ab und zu eine Suppe oder ein Sandwich zubereitet werden muss. Also wird dieser Inhalt bleiben, aber weniger stark gewichtet.



Bilder: zvg

Was wir hingegen stärker gewichten müssen, ist die Auftrittskompetenz. Der Konkurrenzkampf unter den Altersheimen ist gross. Über die Pflege an sich können sich die Anbieter weniger unterscheiden, sie ist vorgegeben. Ein grosser Teil der Entscheidungen für oder gegen ein Altersheim wird deshalb von der Hotellerie abhängig sein. Darum ist auch der Auftritt der Mitarbeitenden immer wichtiger und diese Kompetenz müssen wir lehren. Man muss auf Menschen eingehen können. Auf der Seite der Beherbergungsbetriebe ist umgekehrt eine stärkere Gewichtung der Themen Reinigung und Wäscherei willkommen. Auch in der dortigen Hotellerie verändert sich die Klientel, es kommen immer mehr ältere und betagte Menschen, die oftmals über einen längeren Zeitraum als Gast anwesend sind. Für diese Form der Beherbergung sind zum Teil andere Kompetenzen wichtig und nötig, als für den Tagesgast.

WO LIEGEN DIE GROSSEN HERAUSFORDERUNGEN IN DIESEM PROZESS?

Es ist ein dynamischer Prozess, der immer wieder Anpassungen erfährt. Wir haben uns letztlich entschieden, mit Schwerpunkten zu arbeiten. Beispielsweise wird das Organisieren oder Zubereiten und Bereitstellen einfacher Speisen ein möglicher Schwerpunkt in der Hauswirtschaft sein. In der Hotellerie hingegen wird eine zweite Sprache ein Schwerpunkt sein. Ob das eine zweite Landessprache oder Englisch ist, entscheiden letztlich die Kantone. Hoffentlich kommen wir künftig auch in der Hauswirtschaft an diesen Punkt und irgendwann ist es vielleicht gefestigt, dass auch unsere Fachfrauen eine zweite Sprache lernen. Übrigens: Wir werden neu auch Mitträger der Berufsprüfung Bereichsleitung Hotellerie-Hauswirtschaft. Darüber bin ich froh, es ist

«Es ist ein toller Beruf und ich setze mich gerne für ihn ein», sagt Susanne Oberholzer.



Hauswirtschafts-Mitarbeitende seien Spezialisten und Spezialistinnen in einem Generalisten-Umfeld, sagt Susanne Oberholzer.

schliesslich eine Weiterführung – über die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen kommen aus der Hauswirtschaft. Es ist für uns deshalb wichtig, auch in diese nächste Stufe hineinschauen zu können.

GIBT ES GENÜGENDE FACHKRÄFTE IN DER HAUSWIRTSCHAFT?

Natürlich hätte ich gerne mehr. Es gibt viele ungelernete Mitarbeitende. Für sie sind wir dankbar, sie leisten gute Arbeit. Aber für die Zukunft ist es wichtig, dass wir mehr Fachkräfte haben. Alles wird komplexer, man muss mehr wissen, beispielsweise in Nachhaltigkeits-Themen oder auch rund um das Verständnis für die Krankheiten der Klienten. Wir müssen deshalb den Beruf immer ajour halten, und das in einer sehr schnelllebigen Zeit. Für mich ist auch die demografische Entwicklung eine grosse Herausforderung. Im Moment steigen die geburtenschwachen Jahrgänge in die Berufslehre ein. Alle Berufe kämpfen um die Jugendlichen. Im Gegensatz dazu nimmt die Zahl der unterstützungsbedürftigen Menschen zu. Deshalb müssen wir unbedingt die Attraktivität unseres Berufes aufzeigen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern und ungelernete Fachkräfte nachausbilden. Wir müssen weg vom Putzfrauen-Image und aufzeigen, wie vielseitig und spannend dieser Beruf ist und welche Möglichkeiten

es nach der Grundbildung gibt. Die Hauswirtschaft ist kein Einbahn-Beruf.

WIE PRÄSENT IST DAS THEMA NACHHALTIGKEIT IN DIESER BRANCHE?

Nachhaltigkeit ist in der DNA der Hauswirtschaft. Man sagte dem vielleicht früher anders. Aber der Umgang mit Reinigungsmitteln, Wasserverschwendung, der Einsatz von Chemie, die passenden Temperaturen, die richtigen Dosierungen, das richtige Waschmittel, das alles lehrte ich schon zu Beginn meiner Laufbahn als Lehrerin und gab es den Lernenden im Betrieb weiter. Auch der Umgang mit Nahrungsmitteln war immer ein Thema. Heute spricht man über Food Waste, früher über die Resteverwertung. Saisonal einkaufen, Mengen berechnen, solche Aspekte waren immer allgegenwärtig. Auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit befolgte man stets. Neu ist vor allem die soziale Nachhaltigkeit. Im neuen Beruf wird das Thema deshalb verstärkt Einfluss nehmen.

WELCHE ROLLE SPIELT DIE DIGITALISIERUNG IN DER HAUSWIRTSCHAFT?

Sie wird natürlich auch in unseren Beruf immer wichtiger. Wir müssen die Mitarbeitenden darauf vorbereiten und entsprechend ausbilden. Einerseits werden die Lehrmittel digital, andererseits wird die Leistungserfassung digital oder die Geräte und Anlagen werden digitaler. Es ist unsere Aufgabe, dass wir das lehren und auch antizipieren, was noch kommen könnte.

WELCHE ROLLE SPIELEN DIE VERBÄNDE IN DER BRANCHE?

Wir sind ein kleiner Verband. Wir arbeiten alle ehrenamtlich, ausser die Geschäftsstelle. Unsere Mitglieder sind kantonale und regionale Verbände, einige nationale Verbände, und wir sind auf die Entscheidungen der Mitgliederversammlungen angewiesen. Das kann den Verband manchmal etwas träge machen. Andere Verbände sind schneller, haben einen Vorstand mit Entscheidungsbefugnis und eine ganz andere Dynamik. Aber die Aufgaben sind letztlich für alle Verbände die gleichen: eine Vorreiterrolle spielen und die Mitglieder inspirieren und unterstützen.

HABEN SIE WÜNSCHE AN DIE BRANCHE?

Vor allem wünschte ich mir, dass der Beruf in der Gesellschaft besser bekannt wird und einen höheren Stellenwert genießt. Es kommt darauf an, was wir machen. Diesen Wert muss man erkennen. Es ist ein toller Beruf und ich setze mich gerne dafür ein. Ausserdem wünsche ich mir, dass die Betriebe den Wert der Ausbildung und des ausgebildeten Personals erkennen und, dass auch ungelerneten Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten wird, ihre Position mit einer Ausbildung aufzuwerten. **««**

DATABOOSTER

Geschäftsmodelle – wie aus Daten Geld wird

» Daten sind das neue Öl. Allerdings braucht es dafür geeignete Geschäftsmodelle. Im vorliegenden Artikel wird aufgezeigt, wie durch die Potenziale der Daten neue Geschäftsmodelle entstehen.

Autoren: Patricia Deflorin und Philipp Schmid

Daten und Technologien bieten viele Potenziale. Die Möglichkeiten sind vielfältig. So können Prozesse effizienter gestaltet werden (zum Beispiel bildverarbeitungs-basierte Qualitätskontrolle) als auch neue Dienstleistungen angeboten werden (wie vorausschauende Wartung). Umso schwieriger ist es, die geeignetsten Ideen zu identifizieren. Die Auswahl liegt dabei in der Kombination aus der Wünschbarkeit, Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit. Der Deep-Dive in die Daten (fmpro service 4/2021) ist die Grundlage für die Entscheidung der Machbarkeit. Die Analyse der Wünschbarkeit beruht auf der Berücksichtigung der Kundenwünsche und Herausforderungen sowie der Formulierung des darauf basierenden Wertversprechens (fmpro service 3/2021). Damit das Sprichwort «Daten sind das neue Öl» jedoch wirklich eintritt, ist die Wirtschaftlichkeit die dritte Dimension, welche die geeignete Wahl einer Idee beeinflusst. Alle drei Dimensionen sind für die Analyse der Idee gleich zentral. Umso wichtiger ist es, den Zusammenhang dieser drei Dimensionen zu verstehen.

Abbildung 1:
Die Vernetzung der Technologie-, Daten- und Geschäftslogik.

DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER TECHNOLOGIE-, DATEN- UND GESCHÄFTSLOGIK

Die Vernetzung ist die entscheidende Grundlage für das Zusammenspiel von Daten, Technologie und Ge-

schäftsmodell. Die Vernetzung beruht auf drei Kernelementen: der physischen, der intelligenten und der Vernetzungskomponente. Unter den physischen Komponenten sind die bereits bekannten elektronischen und mechanischen Bauteile zu verstehen. Unter den intelligenten Komponenten werden Sensoren, Mikroprozessoren, Datenspeicher, Steuerungselemente, Software und Betriebssysteme subsumiert. Vernetzungskomponenten umfassen Schnittstellen, Antennen und Protokolle, welche kabelgebundene oder kabellose Verbindungen mit der Maschine oder dem Produkt ermöglichen. Die Vernetzung ermöglicht den Datenfluss zwischen verschiedenen Ebenen: über die einzelne Steuerung, zu Arbeitsstationen bis zum Unternehmen. Zudem bezieht sie sich sowohl auf Produkte als auch auf Prozesse.

Die Vernetzung und die entsprechenden Technologien ermöglichen das Sammeln, Speichern und Analysieren von Daten (Datenebene). Eine gezielte Dateninterpretation wiederum bildet die Grundlage für das Anbieten neuer Dienstleistungen oder Prozessverbesserungen. Und hier erfolgt die Schnittstelle zur Business-Perspektive. Die Dateninterpretation beeinflusst die Business Intelligence: Prozesse werden effizienter gestaltet, Produkte verbessert oder neue Leistungen entstehen. Die Datennutzung schlussendlich bildet die Grundlage für neue Geschäftsmodelle. Ein Geschäftsmodell umfasst das neue Wertangebot, die dazugehörigen Prozesse der Leistungserbringung, die Ertragsmechanik sowie die dafür notwendigen Ressourcen (Fähigkeiten, Technologien und Vernetzung). Auf dieser Basis entstehen neue Mehrwerte – sowohl intern als auch extern.

Zentral dabei ist, dass die Geschäftslogik mit den Möglichkeiten der Vernetzung kombiniert wird und die notwendigen Technologien identifiziert werden. Die Abbildung 1 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Geschäftslogik und Vernetzung, und sie zeigt die Schnittstellen zwischen Nutzer, Geschäft und Technologien.



Quelle: Deflorin et al. (2019): Methoden zur Auswahl geeigneter Technologien für 4.0-Initiativen. KMU Magazin, Nr. 9, S.44-48.

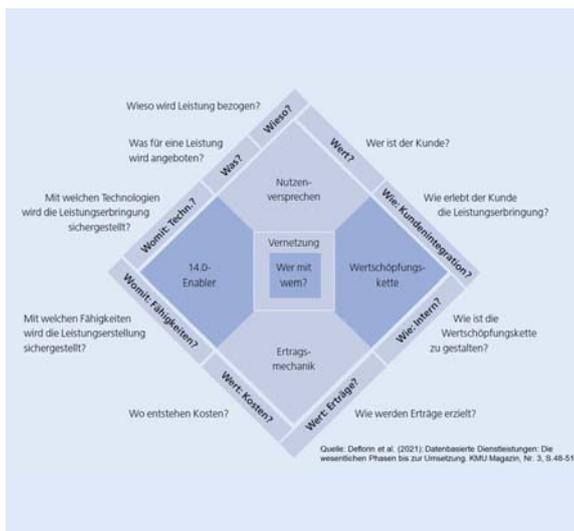


Abbildung 2: Verstehen, wie Geld verdient wird – anhand der Geschäftsmodell-Analyse.

GESCHÄFTSMODELLE – VERSTEHEN WIE GELD VERDIENT WIRD



Philipp Schmid
Head Research and Business Development Industry 4.0 & Machine Learning am CSEM (Schweizer Forschungszentrum mit Schwerpunkt Mikrotechnologie, Digitalisierung und Energie).

Eine geeignete Vernetzung der Geschäfts- mit der Technologie- und Datenlogik ermöglicht das Entwickeln neuer Geschäftsmodelle. Erklärt am Beispiel einer Verfügbarkeitsversicherung umfasst ein Geschäftsmodell (siehe Abbildung 2):

1. Das Wertversprechen (keine ungeplanten Maschinenstillstände)
2. Die neuen Prozesse der Leistungserstellung (z.B. Remote-Kooperation mit den Kunden, Datenanalyse und -interpretation).
3. Die Implementierung der technischen Grundlage und der Aufbau geeigneter Fähigkeiten
4. Die für die Datensammlung notwendige Vernetzung
5. Die Ertragsmechanik, bestehend aus der Entscheidung wie die Erträge (z.B. Versicherungseinnahmen einmal pro Jahr) und Kosten entstehen.

Bei den Kosten sind einerseits die einmaligen Entwicklungskosten zu berücksichtigen (zum Beispiel Entwicklung neuer Sensorik, Edge-Computing) als auch die laufenden, operativen Kosten (zum Beispiel Datenpflege und -analyse, Cyber-Security, Remote Service). Um zu verstehen, wie Geld aus Daten verdient werden können, sind alle fünf Dimensionen zu berücksichtigen und aufeinander abzustimmen.



Prof. Dr. Patricia Deflorin
Dozentin für Innovationsmanagement, Forschungsleiterin Schweizerisches Institut für Entrepreneurship, Fachhochschule Graubünden.

Viele bekannte datenbasierte Geschäftsmodelle beschreiben die Veränderungen der Ertragsmechanik. So beschreibt das *Pay-per-Piece* Geschäftsmodell, dass Kunden nicht mehr die Maschine erwerben, sondern die produzierte Einheit bezahlen. Bekanntes Beispiel ist das *Power-by-the-hour* Modell von Rolls-Royce. Die vorausschauende Wartung und die Verrechnung anhand einer Versicherungsgebühr ist ein weiteres Beispiel einer veränderten Ertragsmechanik. Das *Freemium* Modell, welches dem Kunden ein freies Basis- und kostenpflichtiges Premium anbietet, ist

eine in der Software-Industrie bekannte Ertragsmechanik und kann in der Maschinenindustrie für die Abrechnung zustandsbasierter Assistenzsysteme eingesetzt werden. Diese Ansätze bei der Ertragsmechanik sind jedoch auf die Bedürfnisse der Kunden abzustimmen. So sind für einen Einkäufer eines größeren Industrieunternehmens die kalkulatorischen Herstellkosten des *Pay-per-Piece* Ansatzes ein geeigneter Ansatz, während der Produktionsleiter eines KMU an Produktivitätskennzahlen gemessen wird und eher für das Angebot der vorausschauenden Wartung mit dem Versicherungsvertrag offen ist. Veränderte Ertragsmechaniken beeinflussen jedoch nicht nur das Nutzenversprechen gegenüber dem Kunden, sondern haben auch für das anbietende Unternehmen Auswirkungen. So erfolgt beim *Pay-per-Piece* kein Verkauf der Maschine, sondern sie bleibt in der Bilanz des anbietenden Unternehmens. Zusätzlich erfolgt der Ertrag nicht zu einem spezifizierten Zeitpunkt, sondern erfolgt kontinuierlich, beziehungsweise abhängig von der Benutzung des Kunden. Diese von der Benutzung zeigt einen weiteren Zusammenhang auf. Steht die Maschine still, verdient der Anbieter nichts. Dies hat zwei Auswirkungen. Der Anbieter muss sicherstellen, dass die Maschine nicht stillsteht. Jeder Stillstand bedeutet, dass keine Einnahmen generiert werden. Dies führt dazu, dass die Zustandsanalyse und vorausschauende Wartung für den Anbieter zentral wird und wesentlicher Bestandteil des *Pay-per-Piece* Angebots ist. Die zweite Auswirkung betrifft die Qualität der Anlage. Während bei traditionellen Ansätzen durch den Service zusätzlich Einnahmen generiert wurden und schlussfolgernd Wartungs- und Reparaturarbeiten für den Anbieter lukrativ sein können, führt der *Pay-per-Piece* Ansatz dazu, dass Stillstände vermieden werden müssen. Dies wiederum hat einen positiven Einfluss auf die Qualität der Maschinen.

FAZIT

Neue Geschäftsmodelle sind demzufolge umfassender als die Veränderung der Ertragsmechanik und sind als gesamtheitliches Modell zu verstehen. Erst wenn klar ist was der Kunde benötigt, welche Prozesse, Technologien, Vernetzung und Fähigkeiten dazu notwendig sind und die Ertragsmechanik abgestimmt ist, wird transparent, wie Geld mit Daten verdient werden kann.

Der Databooster unterstützt Unternehmen in der Identifizierung geeigneter Ideen und begleitet sie in der Analyse, wie sie mit ihren Ideen Geld verdienen können. <<

PROFESSIONELL MESSEN?

ZUVERLÄSSIGE TECHNIK, WENN ES DRAUF ANKOMMT.

In rauen industriellen Umgebungen bieten wir Ihnen Handheld-Geräte, die grösstmögliche Flexibilität in wechselnden Umgebungen bei Servicetätigkeiten sowie Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben ermöglichen. Für Arbeiten in Werkstatt und Labor sind Stand-Alone Geräte für den längerfristigen Einsatz im Angebot.

Prüf- und Messgeräte

Das Messtechnik Portfolio der Sourcing Platform deckt die gesamten Bereiche der Elektroinstallation, Maschinenwartung, Instandhaltung von Anlagen und Hauselektrik ab. Die jeweiligen technischen Ausstattungen sind zum einen für den Einsatz in Werkstätten im Bereich Facility Management ausgelegt, zum anderen für den mobilen Einsatz im Servicebereich.

Baudiagnostik

Das Sortiment reicht von Strommesszangen, VDE-zertifizierten Phasenprüfern über metrische Messtechnik bis zur Wärmebildtechnik. Für das Messen von Gebäudeinstallationen wie Steckdosen und Verteiler stehen Multimeter der unterschiedlichen CAT-Kategorien zur Verfügung.

Anlagenüberwachung

Wir unterstützen Sie mit innovativer Messtechnik, die den hohen Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Fertigung gerecht werden. Entsprechende Hard- und Softwarelösungen decken jeden Bedarf zur schnellen und anforderungsgerechten Anlagenüberwachung ab.

Werkstoffprüfung

Bei der technischen Kontrolle von Baugruppen, Bauteilen und einzelnen Werkstoffen auf mögliche Fehler, steht Ihnen ein umfangreiches Angebot zur Verfügung, das mit zerstörungsfreien Prüfmethoden arbeitet.

IHREN GESAMTEN BEDARF AUS EINER HAND

Mit den immer komplexer werdenden Erwartungen an die Welt der Technik wachsen auch unsere Ansprüche. Deshalb bieten wir Ihnen entscheidend mehr als Produkte und Services. Wir finden massgeschneiderte Lösungen für Sie.

Wir bieten bequemes One-Stop-Shopping von heute: eine Anbindung, alles bekommen. Ganz einfach. Wir haben verstanden, was Ihnen wichtig ist - und setzen alles daran, dass Beschaffung für Sie so einfach wie möglich ist! Deswegen decken wir mit der Sourcing Platform Ihren kompletten technischen Betriebsbedarf - einfach, schnell und umfassend. Damit Ihr Business erfolgreich läuft.

SERVICES, DIE IHR BUSINESS UNTERSTÜTZEN

Alle Conrad Services sind aus den Wünschen unserer langjährigen Geschäftskunden entstanden. Unternehmen brauchen mehr Auswahl, grössere Mengen und automatisierte Nachbestellungen. Wir lernen viel von Ihnen, deshalb entwickeln wir unsere Services immer weiter.

 **Angebotservice**
conrad.ch/angebotsservice

 **Beschaffungsservice**
conrad.ch/beschaffung

 **Kalibrierservice**
conrad.ch/kalibrierservice

 **eProcurement**
conrad.ch/e-procurement

 **Termin- und Abrufaufträge**
conrad.ch/terminauftraege

Entdecken Sie unser Produktsortiment im Bereich Messtechnik.

- ✓ Gebäudetechnik
- ✓ Automation
- ✓ Betriebsausstattung
- ✓ Arbeitsschutz
- ✓ Multimeter
- ✓ Spezialmessgeräte
- ✓ Testgeräte
- ✓ Oszilloskope
- ✓ Laborgeräte
- ✓ Einbau Instrumente
- ✓ Umweltmesstechnik
- ✓ Metrische Messtechnik
- ✓ Stromversorgung

PERSÖNLICHE BETREUUNG

Mit fachkundiger Beratung helfen wir Ihnen so, wie Sie es wünschen - ob online oder durch einen unserer Berater vor Ort. Wir finden die effizienteste Lösung für Sie.

Besuchen Sie uns an der **Messe Maintenance** in Zürich vom **17.11. bis 18.11.2021** am **Stand G09 in der Halle 3** und lernen Sie uns persönlich kennen.

MAINTENANCE SCHWEIZ 2021

«Für die Instandhaltung sind Fachwissen und Vertrauen massgeblich»

» Die Schweizer Instandhaltungsbranche trifft sich vom 17. bis 18. November 2021 in Zürich. Die 14. Fachmesse für industrielle Instandhaltung ist dank ihrem ausgefeilten Schutzkonzept für Aussteller und Besucher sicher und ermöglicht wertvolle Vor-Ort-Begegnungen und den Wissensaustausch unter Experten. Die diesjährigen Fokusthemen «Predictive Maintenance» und «Data Management» werden unter anderem um das Trendthema Lufthygiene, Leichtbauroboter und Antriebstechnologie ergänzt. An der dritten Ausgabe der «smart maintenance CONFERENCE» vertiefen Experten spannendes Fachwissen für registrierte Teilnehmende.

Autor: Markus Frutig

Trotz aller digitaler Trends kommt an der maintenance Schweiz 2021 der persönliche Austausch auch während der Corona-Situation nicht zu kurz.

Die «maintenance Schweiz» am 17. bis 18. November 2021 in Zürich hat bereits hochkarätige Aussteller an Bord. Unter anderem sind die Firmen Alfred Imhof AG, Antriebe Rüti AG, Atico AG, Belimo Automation AG, Buser Oberflächentechnik AG, Conrad Electronic AG, EAM Swiss GmbH, ebm-papst AG, FANUC Switzerland GmbH, Getriebebau NORD AG, GreenGate AG, Kubo Tech AG, Küffer Elektro-Technik AG, MONTALPINA AG, SF-Filter AG, Tecalto AG oder TRIFORK AG

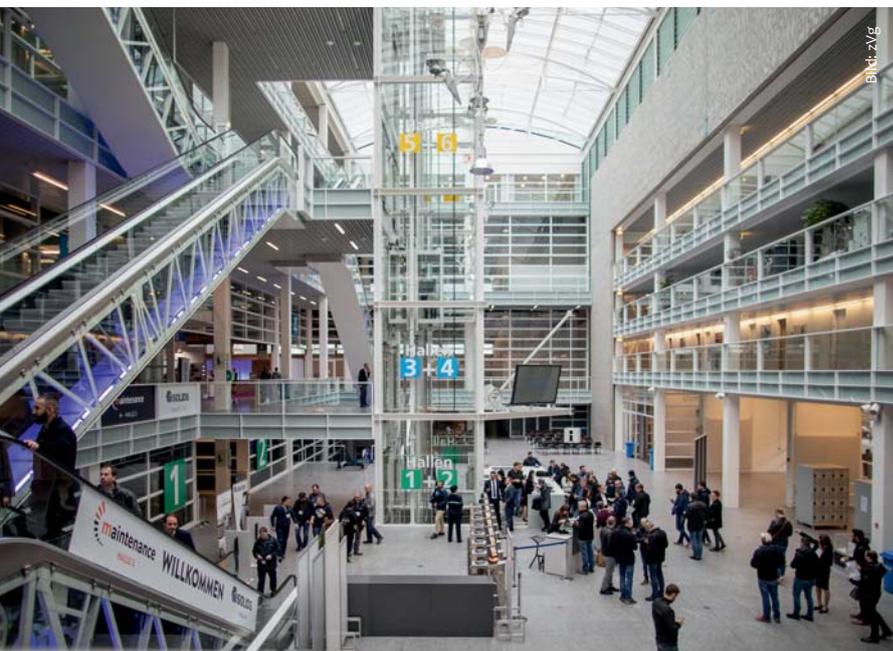
mit dabei. Damit beweist die diesjährige Messeveranstaltung wieder ihren hohen Anspruch, die führenden Anbieter und Experten aus der Branche zusammenzubringen. Gerade in der schwierigen Zeit der reduzierten Kundenkontakte war und ist die Organisation eine besondere Herausforderung. Daniel Nussbaumer, Head of Events beim Veranstalter Easyfairs, sagt: «Die lange Vorfreude darauf, dass es nun bald wieder losgeht, ist jetzt bei uns allen spürbar. Es ist wichtig, dass diese Messen stattfinden und wir die Wirtschaft endlich wieder tatkräftig unterstützen können.»

ZUKUNFTSORIENTIERTE FOKUSTHEMEN DER AUSSTELLENDEN 2021

Die Fokusthemen *Predictive Maintenance*, *IoT (Internet of Things)* und *Data Management* haben bereits ihren Einzug in vielen Bereichen der Schweizer Instandhaltungsbranche gehalten und der klare Trend zur Digitalisierung ermöglicht komplett neue Berufsbilder. Michael Kummer, langjähriger Aussteller und Geschäftsführer Ketag/Küffer Elektro-Technik AG betont: «Bei den Themen Industrie 4.0, Predictive Maintenance, Augmented Reality, bieten wir unseren Kunden Lösungen an, die sie einsetzen können und die ihnen einen Mehrwert bringen.» Zur Messepräsenz sagt er weiter: «Wir sind überzeugt, dass in der Instandhaltung das Fachwissen sowie das Vertrauen massgeblich sind. Was gibt es dabei Effizienteres als an einem Tag auf der Maintenance alle seine Lieferanten und Partnerbetriebe zu treffen und sich mit ihnen auszutauschen?» Zu den neuen Berufsbildern sagt Michael Kummer: «Der Servicetechniker hat mit Hilfe von Augmented Reality Zugriff auf elektronische Ablagemöglichkeiten und noch wichtiger ist dabei auch der Instandhalter, der den Servicetechniker vor Ort unterstützt. Ein weiteres neues Feld ist sicherlich das der Daten-Scientisten, die Datenströme in Bezug auf die Instandhaltung analysieren und die Lebensdauer, den aktuellen Zustand und den Ausfallzeitpunkt genau bestimmen können.»

«SMART MAINTENANCE CONFERENCE» MIT KOMPAKTEM INSIDERWISSEN

Dank der intensiven Zusammenarbeit mit den Branchen-Verbänden bietet die maintenance Schweiz wieder ein Vortragsprogramm für Experten und Praktiker. In Zusammenarbeit mit DATA INNOVATION ALLIANCE veranstaltet Easyfairs parallel zur maintenance Schweiz 2021 zum dritten Mal die *smart maintenance CONFERENCE* in der Messe Zürich im Konferenzbereich K3. Einige Highlights des diesjährigen Programms umfassen unter anderem das Vortragsthema von Dr. Melanie Geiger zu «Innovation in der Instandhaltung – neues Innovationsprogramm für Schweizer Firmen». Sie stellt dabei die Eckpunkte dieses Programms vor und erklärt, wie Firmen in den Genuss einer solchen Förderung kommen können.



Philipp Schmid vom CSEM präsentiert dazu das Thema «Predictive Maintenance mit neuronalen Netzen». Denn neuronale Netzwerke versprechen, die Datenflut von den Maschinen effizient verarbeiten und interpretieren zu können. Prof. Dr. Patricia De-florin von der FH Graubünden wird in ihrem Vortrag zur Predictive Maintenance anhand einer Befragung von Maschinenbetreibern aufzeigen, wo die Bedürfnisse liegen und was Beweggründe für eine Kooperation mit den Maschinenherstellern sind. Zudem wird diskutiert, welche finanziellen Vorteile aus Predictive Maintenance entstehen. Anhand eines kon-

kreten Fallbeispiels von Laserschneidmaschinen werden Dr. Lilach Goren und Prof. Dr. Kurt Stockinger von der ZHAW verschiedene Designmöglichkeiten von intelligentem Datamanagement diskutieren, das als Grundlage für die Analyse von Industriemaschinen dient. Ihr Thema «Smart maintenance end-to-end: Ein Fallbeispiel rund um intelligentes Datenmanagement und Analyse von Industriemaschinen». Weitere Details gibt es unter www.maintenance-schweiz.ch/de/smart-maintenance-conference.

SCHUTZKONZEPT

Der 3-Phasenplan des Bundesrates ermöglicht es, die Wirtschaft gemeinsam anzustossen. Mit dem Modell des BAG und des Bundesrates kann voller Zuversicht einer Öffnung der Messe im November entgegengesehen werden. Der rege Austausch mit Partnern und Besuchern hat den Veranstaltern auch bestätigt, dass die Industrie positiv auf die Öffnung blickt und sich darauf freut, wieder persönlich in Kontakt mit allen Marktteilnehmenden zu treten.

Alle Easyfairs Messen haben ein international erprobtes und anerkanntes Schutzkonzept. Dieses wird dynamisch an die Massnahmen der Schweiz angepasst. Hierzu ist Easyfairs im ständigen Kontakt mit den zuständigen Behörden des BAG. Zusätzlich durchlaufen die Messen einen ständigen Zertifizierungsprozess, um die Schutzmassnahmen zu überprüfen und zu gewährleisten.

Infos: www.maintenance-schweiz.ch



MIT SICHERHEIT DABEI

Trotz aller digitaler Trends kommt an der maintenance Schweiz 2021 der persönliche Austausch auch während der Corona-Situation nicht zu kurz, denn mit dem umfangreichen Sicherheitskonzept steht der Durchführung nichts im Weg. Die 14. maintenance Schweiz wird damit ein weiteres Mal dem Anspruch von Easyfairs gerecht, alle Aspekte für ein zeitgemässes Messeformat abzudecken – mit Sicherheit. Einen kostenlosen Messeintritt kann man sich mit dem Gutschein-Code «11027» auf der Website sichern. <<



Markus Frutig
Geschäftsführer
INOVERIS.



D. A. Concept AG | CH-2504 Biel/Bienne | info@daconcept.ch

Wir machen Leckagen sichtbar
Für Ihre Energieeffizienz & Betriebssicherheit



DEMO VIDEO

daconcept.ch/leckagepruefung

Unser Service:
Leckageprüfung

Präzise &
10x schneller

Für Druckluft-,
Gas-, Vakuum- &
Dampfsysteme

Quantifiziert Leck-
Verlustmenge

ÜBERSPANNUNGSSCHUTZ FÜR DIE GEBÄUDEINSTALLATION



Blitzeinschläge und damit verbundene kurzzeitige Überspannungen auf Strom-, Telefon- oder Antennenleitungen können elektrische und elektronische Geräte stark beschädigen. Mit den neu entwickelten Kombiableitern Typ 1+2+3 von Phoenix Contact, mit der Artikelnummer 2435735 für CHF 754.95 (inkl. MwSt.) bei Conrad Electronic AG erhältlich, lassen sich Gebäude mit oder ohne äusseres Blitzschutzsystem wirkungsvoll vor den Gefahren durch Überspannung schützen.

Die neuen Kombiableiter wurden für den universellen Einsatz konzipiert. Aufgrund ihrer schmalen Baubreite von lediglich 27 mm sind die Geräte nicht nur die schmalsten Kombiableiter für das 40-mm-Sammelschienensystem, sondern passen herstellerunabhängig in jeden Zählerschrank.

Durch universelle Verriegelung mit einem Universal-fussriegel lassen sich die Geräte ohne Werkzeug sowohl auf das 5- als auch auf das 10-mm-Sammelschienensystem ohne weitere Anpassungen sicher montieren. Um Gebäude mit äusserem Blitzschutzsystem sicher und einfach vor Überspannung zu schützen, empfiehlt sich der Einsatz eines Kombi-ableiters (Typ 1+2+3), der vor dem Zähler auf das Sammelschienensystem montiert wird und für den sogenannten Grobschutz sorgt.

Bei Gebäuden ohne äusseren Blitzschutz geht man nicht davon aus, dass diese direkt von einem Blitz getroffen werden. Jedoch können auch indirekte Blitzeinschläge ins Erdreich oder ins Stromversorgungsnetz erhebliche Schäden durch Überspannung verursachen. Auch für dieses Szenario empfiehlt sich der Einsatz eines Kombiableiters (Typ 1+2+3), hier allerdings ein Modell mit geringerem Ableitvermögen, da nicht mehr mit grösseren Blitzteilströmen zu rechnen ist.

Infos: conrad.ch/phoenixcontact-kombiableiter

SANITÄRRÄUME SMART VERNETZT



Dank der Digital Public Bathroom-Lösung von Sanimatic erzielt man bei der Bewirtschaftung von öffentlichen Sanitärräumen mehr Hygiene, schnellere Reaktionszeiten, bessere Serviceleistungen, weniger Wasser- und Energieverbrauch und damit eine Kostenersparnis.

Auch öffentliche Sanitäranlagen stellen für den Nutzer einen intimen Rückzugsort dar. Entsprechend ist man dankbar, wenn man dort hygienische WC- und Duschkabinen sowie saubere Waschplätze antrifft. Damit das so ist, bedarf es engagiertes Personal, regelmässige Kontrollgänge sowie die Unterstützung von intelligenten Massnahmen. Wie zum Beispiel die Digital Public Bathroom-Lösung von Sanimatic. Diese erzielt einwandfreie Hygiene, schnellere Reaktionszeiten, bessere Serviceleistungen sowie weniger Wasser- und Energieverbrauch – was sich unter dem Strich auch positiv auf die Betriebskostenabrechnung und Ökobilanz auswirkt.

Die Digital Public Bathroom-Lösung bündelt technisches Know-how mit elektronischen Waschtischarmaturen, externen und integrierten Urinalsteuerungen, einer Duschensteuerung und der intuitiv bedienbaren Sanitär-App SmartControl. Letztere ist das Kernstück der Lösung. Sie dient dem Installateur zur Inbetriebnahme und Anpassung der Produkte an die Örtlichkeit und danach dem Hauswart oder den technischen Mitarbeitern zu deren Steuerung, Überwachung und Diagnose.

Bei grossen Anlagen, die mehrere Stockwerke und/oder Gebäude integrieren, empfiehlt sich zusätzlich die Installation eines Gateways. Dies ermöglicht wahlweise den kabellosen Datentransfer der installierten Produkte zum Sanimatic Dashboard oder die Einbindung in das GLT-Netzwerk eines Gebäudes. Heisst konkret, dass Installateure und Betreiber die vernetzten Produkte aus der Ferne – am PC oder am Laptop – einstellen und warten. Und zwar ohne, dass spezielle Steuerleitungen verlegt werden müssen, da die Produkte via Bluetooth mit dem Gateway kommunizieren.

Sanitäre Einrichtungen im öffentlichen Bereich verfügen über unterschiedliche Anforderungen. Während beispielsweise auf einem Flughafen die Toiletten stündlich gereinigt werden, ist dies in einem Schulhaus nur einmal täglich der Fall. Die Möglichkeit der Fernverbindung hebt die Individualisierung von Einstellungen, Diagnostik und Statistik auf ein neues Level. Nachlaufzeiten, Wasserlaufzeiten und Spülmodi von Selbstschlussarmaturen, Duschen und Urinalen können genauestens auf die örtlichen Gegebenheiten eingestellt werden. Dank detaillierten Statistiken, die Auskunft über die Anzahl Nutzungen und Betriebszeiten der smarten Produkte geben, lässt sich zudem das Wassermanagement intelligent bewirtschaften. Das alles wirkt sich positiv auf den Wasserverbrauch und damit auch auf die Betriebskosten aus und ist ein echter Mehrwert für alle Inhaber und Bewirtschafter von öffentlichen und halb-öffentlichen Sanitäranlagen.

Fallen bei einer installierten Steuerung Probleme oder Wartungsarbeiten an, erhält der zuständige Betreiber oder der Haustechnikdienst automatisch eine Push-Nachricht auf das Sanimatic Dashboard oder sein Gebäudeleitsystem. Das sorgt für optimierte Prozesse, beschleunigt die Reaktionszeiten und verbessert den Service, da mit weniger Ausfällen zu rechnen ist.

Infos: similor.ch

LEITER/-IN IN FACILITY MANAGEMENT UND MAINTENANCE 20-22

Im Sommer 2021 befragte das Weiterbildungszentrum Lenzburg (wbz) Teilnehmende des Pilotlehrgangs. Zu diesem Zeitpunkt hatten sie etwas mehr als die Hälfte der Weiterbildung absolviert. Die Diplomarbeit werden sie anlässlich der Höheren Fachprüfung Mitte Mai 2022 präsentieren.

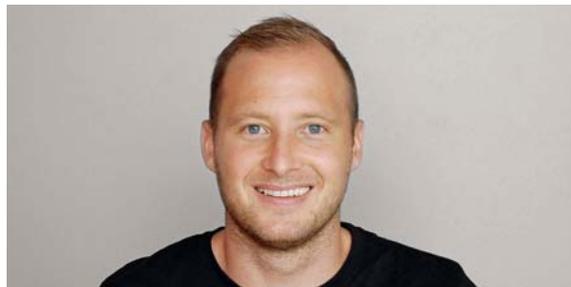


«Vor acht Monaten startete ich mit dem Lehrgang zur Leiterin in Facility Management und Maintenance», sagt Roxanne Sherilynn Forster. «Das wbz überzeugte mich bereits am Infoabend. Im Lehrgang legen die Referenten grössten Wert auf den Praxisbezug. Dies ist Vernetzung pur. Super! Auf diese Weise profitierte ich auch in den betriebswirtschaftlichen Fächern von der Spezialisierung. Da ich ursprüng-

lich aus der Gastronomie/Hotellerie stamme, bin ich gespannt auf die Fächer Hospitality- und Immobilienmanagement. Die Weiterbildung empfehle ich allen aus dem FM-Bereich. Sie ist zwar anspruchsvoll, aber aufgrund der guten Vermittlung des Schulstoffs problemlos zu bewältigen.»



Gerhard Frank sagt: «Aufgrund der Weiterbildung gelang es mir, den Veränderungsprozess in der Firma positiv zu unterstützen und dabei die Sichtweisen meines Vorgesetzten wie auch meiner Mitarbeitenden einzubeziehen. Seitdem wir das Modul «Verantwortungsbereich finanziell steuern» abgeschlossen haben, sind viele Begriffe keine Bücher mit sieben Siegeln mehr. Im Gegenteil. In verschiedenen Fächern ist es zwischenzeitlich gelungen, die Verbindung von der Theorie zur Praxis erfolgreich herzustellen. Bei den Vernetzungsmodulen interessieren mich die Gebäudetechnische Infrastruktur, das Immobilien-Management sowie das Hospitality-Management speziell.»



«Mein Berufsziel ist es, die Verantwortung für ein Objekt zu übernehmen», sagt Dave Wittwer. «Inzwischen habe ich beinahe zwei Drittel der Weiterbildung und fünf Modulprüfungen absolviert. Ein grösserer Brocken respektive mehr Lernaufwand bedeutet für mich die bevorstehende Modulprüfung «Verantwortungsbereich finanziell steuern». Im September steht das Einreichen der Themen für die Diplomarbeit an. In welchen drei der insgesamt vier Vernetzungsmodulen ich mich prüfen lasse, habe ich noch nicht definitiv entschieden. Im Alltag freue ich mich, wenn ich feststelle: da hat mich die Weiterbildung weitergebracht.»

Zu den ausführlichen Berichten:



AUTOMATISIERTE ABRECHNUNG FÜR WASCHKÜCHEN UND E-LADESTATIONEN



Vesta ist ein intelligentes Abrechnungs- und Verwaltungssystem für Gemeinschaftswaschküchen. Das System besteht aus bedienerfreundlichen Touchscreen-Terminals, Satelliten zur Steuerung der Maschinen und einer Online-Plattform.

Die Vorteile:

- Minimaler Verwaltungsaufwand, da keine Münzen und Waschkarten
- Einfache Bedienung mit persönlichem Code
- Analyse der Nutzungsdaten für Ressourcenoptimierung
- Kompatibel mit allen Waschmaschinen und Trocknern

Mit Volta hat man ein automatisiertes Prepay-Abrechnungssystem für Ladestationen in Mehrfamilienhäusern zur Hand. Volta besteht aus einer Online-Plattform, auf der registrierte Mieter:innen ihre Ladeaktivitäten selbständig organisieren und bezahlen können:

- Sie legen den Tarif fest, alles andere übernimmt Volta
- Bezahlung und Abrechnung erfolgen vollautomatisiert
- Einfache Bedienung mit praktischem KeyFob
- Kompatibel mit ZapCharger Pro Ladestationen, die ebenfalls bei ELEKTRON erhältlich sind

Vesta und Volta sind kombinierbar. Die Verwaltung erhält einen Manager-Zugang und hat so jederzeit Zugang zu allen Nutzungsdaten in Echtzeit. Die Mieter:innen brauchen für beide Services nur ein einziges Nutzerkonto. Guthaben auf den Nutzerkontos können via PC, App oder Einzahlungsschein geladen werden.

Infos: elektron.ch/vesta

WASCHREKORDE UND HYGIENEGARANTIE



Ein starkes Duo mischt den Wäschereimarkt auf: Die neuen proLine-Waschmaschinen und -Wäschetrockner von Schulthess vereinen noch mehr Power und Energieeffizienz. Und überzeugen durch Features, die gerade im Facility-Management punkto Leistung bestechen. Geräte, die die Wäschepflege im Professional-Bereich revolutionieren.

Höher denn je sind die Ansprüche von Gewerbe und Industrie an Wäschereigeräte. Als Schweizer Nummer 1 im Professional-Bereich kennt Schulthess die Bedürfnisse und Herausforderungen der Branche bestens. Die Maschinen laufen und laufen und laufen – ohne Probleme. Nicht nur deshalb werden die Modelle The Game Changer genannt. Mit den momentan schnellsten Waschprogrammen bewältigen sie jedes Jahr bis zu 500 Wäschechargen mehr und sparen pro Waschgang mehr als zehn Prozent Strom. Somit werden Kosten gesenkt und die Umwelt wird geschont. Die mit dem Red Dot Design Award ausgezeichneten Maschinen waschen dank den perfekt abgestimmten Programmen jetzt schneller und sparsamer als jemals zuvor. Zudem gelingt mit den profiClean-Programmen die professionelle Reinigung garantiert. Das Reinigungsverfahren wetClean bietet eine kostengünstige und umweltfreundliche Alternative zur chemischen Reinigung, und die Desinfektionsprogramme geben Keimen keine Chance. Natürlich sind die hochwertigen Industriegeräte für Profis gewohnt robust und dadurch äusserst langlebig – Schweizer Qualität, die sich auszahlt.

Infos: schulthess.ch

■ BERUFSBEKLEIDUNG



HÄLG TEXTIL AG
Ihr Spezialist für Berufsbekleidung

Tannbachstrasse 3
CH-6264 Pfaffnau LU
Tel: +41 62 207 06 50, E-Mail: info@haelg-textil.ch
www.haelg-textil.ch

■ FILTERANLAGEN



tecnofil
Filtertechnik www.tecnofil.ch

„Der innovative und nachhaltige Filterhersteller mit dem leistungsstarken Filtervollsortiment“

■ SCHÄDLINGSBEKÄMPFUNG

Schädlingsbekämpfung

Ungeziefer, Taubenabwehr, Marderabwehr. Schnell. Diskret. Garantiert.



RATEx AG
Austrasse 38
8045 Zürich
www.ratex.ch

24H-Pikett: 044 241 33 33

■ BETTWAREN

GASTROLINE 
OBJECT TEXTILES
www.ceha5.ch



Kyburz Bettwarenfabrik AG
Bernstrasse 19
CH-3122 Kehrsatz
Tel. 031 961 15 25 – Fax 031 961 53 89
www.kyburz-bfb.ch – info@kyburz-bfb.ch

■ REINIGUNG



ECOLAB
Everywhere It Matters.[®]

sauberer.
sicherer.
gesünder.

ECOLAB (Schweiz) GmbH
Kägenstrasse 10 • 4153 Reinach
0800 326 522 • www.ecolab.com
chmutterz.institutional@ecolab.com

restlos sauber.

REST CLEAN
TOILETTENKULTUR

info@restclean.com Gratis Hotline
restclean.com 0800 30 89 30



■ WEITERBILDUNG



EIDG. FACHAUSWEIS

- Instandhaltungsfachmann/frau
- Haushalleiter/in

EIDG. DIPLOM

- Leiter/in in Facility Management und Maintenance

www.wbzlenzburg.ch
062 885 39 02

wbz
Weiterbildungszentrum Lenzburg

FM PRO SERVICE – AUCH FÜR SIE!

Als Mitglied des Verbandes fmpro nehmen Sie teil am 10-Milliarden-Markt einer bedeutenden und zukunftssträchtigen Branche.

Mit einem Inserat in fmpro service erreichen Sie die Mitglieder der grössten Schweizer Organisation in diesem Bereich.

Planen Sie jetzt Ihren Auftritt für das Jahr 2022!

Auskünfte zu Inseraten, Publireportagen, Beilagen & Branchenregister bei:

Therese Kramarz Telefon: 058 680 48 26, therese.kramarz@fmpro-swiss.ch



UMFRAGE

Fünf Fragen

» In unserer Rubrik «Fünf Fragen» portraituren wir in jeder Ausgabe von «fmpro service» drei Persönlichkeiten aus unserer Branche und stellen ihnen jeweils die gleichen fünf Fragen.

Umfrage: Stefan Kühnis

HEUTE IM FOKUS:

Alessandro Izzi
Projektleiter/Verkauf signvision gmbh und im Leitungsteam der Regionalgruppe Ostschweiz von fmpro.



Andrea Zingg
Verantwortliche Qualität, Wäscherei Heinzmann, und Mitglied des Vorstandes Netzwerk Bern von fmpro.



Michael Friedli
Leiter Instandhaltung & Logistik bei der Gautschi AG und Prüfungsexperte beim Lehrgang Instandhaltungsfachmann für fmpro.



1. WELCHE GRUNDAUSBILDUNG GENOSSEN SIE UND WELCHE BRANCHENSPEZIFISCHE WEITERBILDUNG MACHTEN SIE DANN?

Alessandro Izzi: Nach meiner Grundausbildung als Detailhandelsfachmann für Handwerksbedarf machte ich einige Jahre später die Weiterbildung zum Marketingplaner. Es folgte der Jobwechsel im Jahr 2008 zur Wetrok. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich das erste Mal Kontakt zur FM-Branche. In den letzten zehn Jahren konnte ich durch meine Tätigkeit im Vertrieb ein breites Netzwerk zu interessanten Menschen aus der FM-Branche aufbauen und die Ausbildung zum Verkaufsleiter abschliessen.

Andrea Zingg: Ich schloss die Lehre zur Fachfrau Hauswirtschaft ab. Nach einem Vorkurs für die Berufsmatura absolvierte ich direkt die Höhere Fachschule zur Hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin. Nach einem halben Jahr «schulfrei» machte ich die Berufsmatura in Biel. In Zwischenzeit habe ich mir die Titelumänderung von Hauswirtschaftlicher Betriebsleiterin zur Betriebsleiterin Facility Management HF gekauft.

Michael Friedli: Meine Lehre als Maschinenmechaniker absolvierte ich von 2004 bis 2007 bei der Firma Bauwerk Parkett AG in St. Margrethen. Im Anschluss sammelte ich erste Berufserfahrung als Schicht- und Betriebsmechaniker. Die Tätigkeit in der Instandhaltung interessierte und begeisterte mich. Aus diesem Grund absolvierte ich die Weiterbildung zum Instandhaltungsfachmann am ZBW St. Gallen und begann anschliessend mit dem Lehrgang zum Instandhaltungsleiter am WBZ in Lenzburg.

2. WAS IST IHRE AKTUELLE FUNKTION UND IHR AKTUELLER VERANTWORTUNGS- UND TÄTIGKEITS-BEREICH?

Alessandro Izzi: Als Mitglied des Kaders verantworte ich den Bereich Vertrieb für Sonnenschutzfolien und Glasapplikationen. In der Verbandstätigkeit bei fmpro arbeite ich als Mitglied des Leitungsteam bei der Planung und Durchführung unserer regionalen Anlässe mit.

Andrea Zingg: Vor knapp vier Monaten begann ich eine neue Herausforderung als Qualitätsverantwortliche in der Grosswäscherei Heinzmann in Raron.

Doch plötzlich hat sich mein Aufgabengebiet rasch geändert. Unser Disponent hat die Firma verlassen. Nun habe ich die Funktion vorübergehend übernommen. Das heisst, aktuell bin ich für 20 Chauffeure verantwortlich. Für mich ist das Arbeiten als Disponentin absolutes Neuland, bietet mir jedoch definitiv eine neue Herausforderung und viele wertvolle Erfahrungen.

Michael Friedli: Als Leiter Instandhaltung & Logistik bei der Gautschi AG in St. Margrethen bin ich für die fachliche und personelle Führung eines Teams von 21 Mitarbeitenden in drei verschiedenen Abteilungen zuständig. Die Firma ist im Bauhaupt- und Nebengewerbe mit den zusätzlichen Sparten Schreinerei mit Fensterproduktion, Zimmerei und Steinmetzbetrieb mit Steinbruch tätig. Mein Aufgabenbereich ist sehr vielseitig und umfasst neben dem klassischen administrativen Tagesgeschäft in der Instandhaltung spannende Projektführungen, die Optimierung der Instandhaltungsabläufe oder die Verantwortung über den Winterdienst mit Unterstützung der Gemeinden und anderen Firmen.

3. WELCHE KURIOSITÄTEN ODER BESONDEREN SITUATIONEN ERLEBTEN SIE SCHON IN DIESER TÄTIGKEIT?

Alessandro Izzi: Die Besonderheit liegt darin, dass man täglich neuen Menschen begegnet, in einem Umfeld, welches diversifizierter nicht sein könnte. Es gibt Tage, da habe ich am Morgen eine Besprechung mit einem Hauswart und einer Leiterin Hauswirtschaft, am Nachmittag mit dem FM-Verantwortlichen vom Hochbauamt. Die Bedürfnisse und Anliegen sind so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Dieses breite Spektrum benötigt viel Flexibilität im Handeln und Denken.

Andrea Zingg: Eine eher lustige Aktion erlebte ich kürzlich, als wir eines Abends nach dem Schreiben des Tourenplans plötzlich feststellten, dass uns Schmutzwäsche einer Tour fehlt. Nach langem Überlegen und einigen Telefonaten hatten wir das Rätsel gelöst. Die Wäsche hat zusammen mit dem Camion einen Ausflug in die Werkstatt gemacht und kam am Abend erholt vom Ausflug und rechtzeitig fürs Waschen zurück.

Michael Friedli: In diesem Tätigkeitsumfeld ist jeder Tag eine neue Herausforderung mit vielen spannenden Erfahrungen und Eindrücken. Die Herausforderung besteht für mich insbesondere dann, wenn Baustellenkräne ausfallen und so Stillstandzeiten generieren. Eine Instandsetzung kann schnell zu einer logistischen Herausforderung werden, da in den meisten Fällen in sehr kurzer Zeit zusätzliche Hebezeuge benötigt werden. Dann ist es für mich schön zu sehen, wie gut die Arbeit im Team funktioniert und wie die Mitarbeiter volle Bereitschaft zeigen, auch wenn die Arbeit über den Feierabend hinaus geht.

4. WIE ERKLÄREN SIE IN IHREM PRIVATEN UMFELD, WAS FM IST UND WAS SIE GENAU TUN?

Alessandro Izzi: FM sind alle Tätigkeiten, die den Werterhalt eines Gebäudes sichern sowie die Sicherheit, Zufriedenheit und Gesundheit der darin arbeitenden und wohnenden Menschen sicherstellen.

Andrea Zingg: FM bedeutet für mich: alle Arbeiten und Aufgaben im, am und um eine Liegenschaft. Zu diesen Aufgaben gehören das Planen, das Bauen und das Unterhalten von Gebäuden. Wichtige Bestandteile sind dabei das Erbringen von Dienstleistungen wie die Reinigung, das Waschen und Verpflegen, aber auch die Logistik oder administrative Tätigkeiten.

Michael Friedli: In der Instandhaltung werden ständig Probleme gelöst, um den gesamten Maschinenpark mit Gebäudeinfrastrukturen einer Firma auf einem technisch hoch funktionierenden Niveau zu halten. Durch ständige Verbesserungen oder Weiterentwicklungen der Anlagen können die Kosten für die Instandhaltung gesenkt und den stetig steigenden Marktanforderungen an den Prozess gerecht werden. Für mich gibt es in dieser Sparte keine Langeweile und es ist kein Tag wie der vorhergehende.

5. WELCHE SIND FÜR SIE DIE AKTUELL WICHTIGSTEN AUFGABEN, HERAUSFORDERUNGEN UND/ODER PROJEKTE?

Alessandro Izzi: Vor bald drei Jahren erhielt ich die Möglichkeit, mein Fachwissen in einem jungen, dynamischen Betrieb einzubringen. Unser Ziel war es, die Signvision von einem regionalen Player zum Schweizer Marktführer im Bereich Sonnenschutzfolien zu entwickeln. In den nächsten Jahren möchten wir unsere Marktstellung sichern und weiter ausbauen.

Andrea Zingg: Die grösste Herausforderung ist für mich im Moment die Sprachenvielfalt. Mein Team umfasst viele Nationalitäten und im Grunde ist jede Sprache gefordert. Französisch und Englisch ist angesagt. Von Vorteil wäre auch noch Italienisch. Ich bin froh, habe ich Arbeitskollegen und -kolleginnen, die beim Übersetzen helfen können.

Michael Friedli: Eine meiner Hauptaufgaben ist es, eine einheitliche Maschinendokumentation neu aufzubauen, die dafür notwendigen Strukturen zu schaffen und das Personal dementsprechend zu schulen. Bei einem solchen grossen Maschinenpark ist die Herausforderung, dass man den Überblick behält und die jeweiligen Abteilungen sauber abgrenzen kann. Zusätzlich bin ich in einem grossen Projekt stark eingebunden, bei dem ein Holzhacker in einer benachbarten Firma demonstriert und in unserer Werkstatt überholt wurde.

MITGLIEDERBEFRAGUNG FMPRO

Mitglieder bestätigen Angebot und Ausrichtung von fmpo

» 380 fmpo-Mitglieder haben Anfang 2021 an einer Mitgliederbefragung teilgenommen. Diese hohe Zahl an Teilnehmenden bestätigt ein hohes Interesse an unserem Verband. Aus den Antworten lässt sich schliessen, dass fmpo die Erwartungshaltung der Mitglieder gut abdeckt. Ebenfalls wurde die Ausrichtung des Verbandes mit den verschiedenen Aktivitäten positiv beurteilt. Die Angebote von fmpo sind bekannt und werden weiterempfohlen.

Autor: Rainer Artho

Die Mitgliederbefragung wurde im Zeitraum von Dezember 2020 bis Januar 2021 durchgeführt. Zur Befragung eingeladen wurden neben den Mitgliedern auch Interessenten, welche zwar Angebote von fmpo nutzen, jedoch nicht Mitglied sind. 380 Personen haben an der Befragung teilgenommen. Rund 30 Prozent der fmpo-Mitglieder haben diese Möglichkeit zum Feedback an die Verbandsführung genutzt. Ausserdem taten dies rund 100 Nichtmitglieder. Die Befragung wurde in die folgenden drei Themenblöcke strukturiert:

1. Erwartungshaltung an den Verband
2. Angebote und Aktivitäten von fmpo
3. Fragen zur Tätigkeit, Unternehmen und Person

BILDUNG UND NETWORKING STEHEN IM VORDERGRUND

Die Befragung zur Erwartungshaltung an den Verband wurde unterteilt in die Themen Bildung & Berufsbild, Vernetzung, Wissenstransfer & Services sowie Beziehungen und Interessensvertretung. Die Resultate bestätigen dabei eindeutig das Kernengagement von fmpo in den Bereichen Bildung und Networking. Über 80 Prozent der Befragten erwarten von uns ein Enga-

gement in der Höheren Berufsbildung sowie die Stärkung des Berufsbilds. Das verdeutlicht, dass speziell die Bildung im Branchenumfeld ein Alleinstellungsmerkmal von fmpo ist. Auch die Erwartungshaltung an die Vernetzung für den Erfahrungsaustausch zu fachspezifischen Themen liegt bei über 80 Prozent.

Im Bereich Wissenstransfer werden Kurse und Referate zu Fach- und Managementthemen hoch gewichtet, zudem das Bedürfnis nach Richtlinien und Leitfäden. Das starke Interesse an Richtlinien und Leitfäden deckt fmpo bisher bewusst nicht ab, der Vorstand wird jedoch aufgrund dieser Rückmeldung ein entsprechendes Engagement überprüfen. Beziehungen zu Organisationen im Branchenumfeld scheinen eher zweitrangig zu sein, wobei auch hier die Vernetzung mit Hochschulen und Bildungsinstitutionen sehr hoch gewichtet wird.

ANGEBOTE UND AKTIVITÄTEN FMPRO SIND BEKANNT

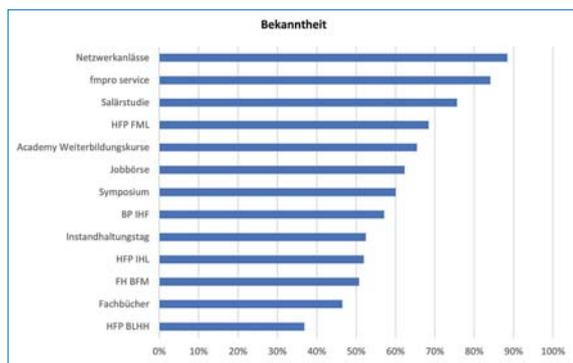
In den vergangenen Jahren hatte der Vorstand das Ziel verfolgt, den Verband einfacher und klarer zu positionieren. Hierzu gehörte auch die klare Gliederung der Angebote von fmpo in den drei Kernbereichen Bildung, Networking und Services. Wir dürfen aufgrund der Befragung feststellen, dass dieses Ziel aufgrund der hohen Bekanntheit der verschiedenen fmpo-Angebote durchaus erreicht wurde (siehe Abbildung 1).

Bei der Interpretation dieser Tabelle gilt es zu berücksichtigen, dass die einzelnen Angebote nur Teilssegmente der fmpo-Mitglieder und -Interessenten ansprechen. Entsprechend sind auch die bereichsübergreifenden Angebote wie Netzwerkanlässe, das Verbandsmagazin oder die Salärstudie die Spitzenreiter in dieser Auswertung.

Die Nutzung der Angebote widerspiegelt die Bekanntheit. Herausragend ist die Nutzung des Magazins «fmpo service» mit einer regelmässigen Leserschaft von rund 75 Prozent. Auch die Salärstudie wird von über der Hälfte der Befragten genutzt. Bei den Netzwerkformaten steht das physische Networking in Form von Impulsreferaten und von Besichtigungen im Vordergrund. Weniger Bedeutung wird den virtuellen Angeboten und der Vernetzung über Social Media beigemessen, obwohl die gute Nutzung der fmpo-Webcasts wie auch die stark wachsende fmpo LinkedIn-Gruppe diese Einschätzung widerlegen. Die Nutzung der Bildungsangebote mit eidgenössischen Abschlüssen entspricht in etwa dem Potenzial der Mitgliedersegmente in den verschiedenen Teilbereichen des FM und der Maintenance.

Die Qualität der Aktivitäten wird als sehr gut bewertet. Die Weiterempfehlung sämtlicher Angebote liegt im Bereich von 70 bis 90 Prozent.

Abbildung 1: Die verschiedenen Angebote von fmpo sind weit herum bekannt.



PROFIL DER FMPRO MITGLIEDER

Abbildung 2 stellt dar, welche Relevanz die verschiedenen Tätigkeiten im Berufsfeld FM und Maintenance für die Befragten aufweisen.

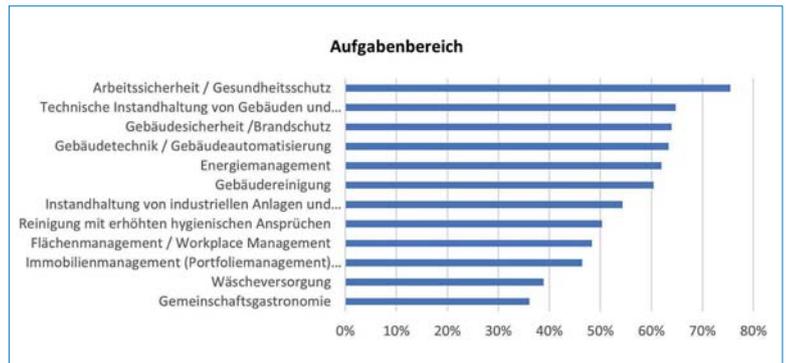
Aufgeteilt in die drei thematischen Hauptsegmente von fmpro – Mensch & Organisation, Fläche & Infrastruktur, Industrielle Instandhaltung – stellen wir fest, dass rund zwei Drittel der Mitglieder für den Betrieb und die Instandhaltung von Gebäuden, Infrastrukturen und Produktionsanlagen zuständig sind. Der Bereich Flächen- und Workplace-Management gehört für knapp 50 Prozent der Mitglieder zum Aufgabenbereich. Für den Bereich Mensch & Organisation dürften zirka 40 Prozent der Befragten verantwortlich sein. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz gehört bei den meisten Mitgliedern zum Aufgabenbereich, unabhängig ob die Kerntätigkeit eher im Bereich Fläche und Infrastruktur oder im Bereich Mensch und Organisation liegt.

Betrachtet man die einzelnen Branchen, stellt das Gesundheitswesen mit einem Anteil von 35 Prozent nach wie vor die grösste Gruppierung in unserem Verband.

Weitere Merkmale des Profils der fmpro-Mitglieder sind:

- Rund ein Drittel der Befragten sind bei Service-Providern oder Anbietern von Dienstleistungen und Produkten für das FM und die Maintenance tätig. Zwei Drittel belegen FM- und Maintenance-Funktionen im Sinne des Supports des Kerngeschäfts innerhalb der Unternehmen.
- 75 Prozent der Mitglieder sind Führungskräfte, wovon 85 Prozent dem oberen und mittleren Kader angehören.

Grundsätzlich stellen wir fest, dass fmpro seit der Fusion 2011 tendenziell etwas technischer und «männ-



licher» geworden ist. Die Durchmischung sowohl bezüglich Geschlecht wie auch betreffend Abdeckung der verschiedenen Tätigkeitsgebiete im FM und der Maintenance ist jedoch immer noch stark und hoch.

Abbildung 2: Relevanz der Tätigkeiten für die Befragten.

WAS SCHLIESSEN WIR DARAUS?

Die hohe Teilnahme an der Befragung und speziell das positive Feedback hat uns sehr gefreut und unsere eigenen Erwartungen übertroffen. Das Interesse am Verband ist erfreulich und die Wahrnehmung gut. Verdeutlicht wird dies durch die Aussage, dass 80 Prozent der Befragten eine Mitgliedschaft empfehlen. Grund genug, fmpro mit gesundem Selbstverständnis nach aussen zur tragen, um unsere Basis weiter zu stärken.

Den Punkt, um uns zurückzulehnen, haben wir natürlich nicht erreicht. fmpro hat eine Transformation durchgemacht, um seine Ausrichtung und sein Profil zu stärken. Nach vorne blickend wollen wir die einzelnen Themenbereiche und Segmente inhaltlich stärken und über die verschiedenen Angebote ausgewogen bespielen. Auch zusätzliche Angebote und Aktivitäten können dieses Ziel unterstützen. <<



Rainer Artho
Geschäftsführer
von fmpro.

Damit Ihre Gebäudetechnik funktioniert. Technisch und organisatorisch.

Technisches Facility Management & Gebäudetechnik

Beratung, Projektleitung, Interimsmanagement, Audits

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme
www.mfc-concept.ch; info@mfc-concept.ch;
 041 911 24 02

FMPRO FACHTAGUNG 2021

Die vielen Learnings aus der Pandemie

» Die fmpo Fachtagung 2021 stand im Zeichen der Pandemie und griff die Themen Digitalisierung, Resilienz und das Überwinden mentaler Grenzen auf. In einer Podiumsdiskussion wurde darüber diskutiert, was wir von der Pandemie mitnehmen und welche langfristigen Veränderungen sie einleitete. *Autor: Stefan Kühnis*

Die Pandemie hat Unternehmen und das Facility Management vor eine neue und ständig wechselnde Ausgangslage gesetzt, welche schnelle Reaktionen verlangte. Haben wir unsere innere Widerstandsfähigkeit gestärkt und werden wir in Zukunft schneller und kurzfristiger handeln? Sind wir digitaler und unabhängiger geworden? Und wie wird sich die Pandemie auf das Facility Management auswirken?

An der fmpo Fachtagung 2021 vom 16. September 2021 gaben drei Referate und eine Podiumsdiskussion Antworten auf diese Fragen – und zum Abschluss der Veranstaltung bot sich die Gelegenheit, das physische Netzwerken und den persönlichen Austausch nachzuholen, auszukosten und zu geniessen.

Die Podiumsdiskussion mit Stefan Kühnis, Lukas Windlinger, Panagiotis Tsepis und Markus Faber (v.l.n.r).

ÜBERWINDEN VON MENTALEN GRENZEN

Covid hat uns gefordert, Wechsel schneller und radikaler voranzutreiben. Das verlangt auch nach einem

Überwinden von mentalen Grenzen. Adrian Steiner, CEO des Kaffeemaschinenherstellers Thermoplan, erzählte den Teilnehmenden dazu die Geschichte, wie sein Unternehmen innert weniger Wochen einen Prototyp für ein Beatmungsgerät entwickelte. «Wenn das Team versteht, welcher Sinn hinter der Aufgabe steht, ist das Überwinden mentaler Grenzen kein grosses Problem» resümierte er. «Diese Aufgabe hat intern vieles positiv verändert und es eröffnete uns ein ganz neues Geschäftsfeld.»

RESILIENZ – INNERE STÄRKE FÜR ALLTAGSTURBULENZEN

Hohe Arbeitsdichte, komplexe Prozesse, Personal-ausfall, laufende Veränderungen im Betrieb, Budgetrestriktionen, wenig Zeit für Planung und Strategien, das alles forderte und fordert Facility Manager stark. Resilienz ist eine Schlüsselkompetenz, um diese Herausforderungen zu meistern. Mario Grossenbacher, Geschäftsführer des Resilienz Zentrum Schweiz, ging in seinem Referat auf das Stichwort Resilienz ein. Seine Message: Resilienz kann trainiert werden. Dazu gibt es viele Methoden, wovon Grossenbacher eine demonstrierte, die auf den Teilbereich Achtsamkeit abzielt.

LANGZEIT-AUSWIRKUNGEN DES (ZU?) SCHNELLEN DIGITALISIERUNGSSCHUBS

Home-Office, papierloses Büro, Enterprise-Chat, Zweifaktor-Authentifizierung und virtuelle Meetings – was bis vor kurzem für viele diffus und weit entfernt war, wurde auf einen Schlag erfolgskritisch und auch flächendeckend ausgerollt. «Heute finden täglich rund 150 Millionen Teams-Meetings statt und der Umsatz



für Headsets verdoppelte sich», erzählte Simon Caspar, Partner bei pom+. Dabei sei die damit verbundene Komplexität für Mitarbeitende wie auch für das Management von Unternehmen nicht zu unterschätzen. Caspar lieferte eine kritische Auseinandersetzung über das, was da passiert und die Herausforderungen, die sich daraus ergeben.

PODIUMSDISKUSSION

Im Anschluss diskutierten Markus Faber (COO, Apleona), Panagiotis Tsepis (Leiter Facility Services, Inselspital) und Lukas Windlinger (Mitglied der Institutsleitung ZHAW IFM) mit Stefan Kühnis über die konkreten Auswirkungen der Pandemie auf unsere Branche – und darüber, was wir davon in die Zukunft mitnehmen können. Dabei wurden verschiedene Thesen aufgestellt und diskutiert, zum Beispiel ob, wie und weshalb die Mitarbeitenden aus den Home-Offices wieder ins Büro kommen, welche Auswirkungen das auf die Flächen der Unternehmen hat, welche neuen Angebote es geben wird und welche Aspekte schon jetzt nicht mehr umkehrbar sind. «



Nach der Fachtagung konnte der physische und persönliche Austausch nachgeholt und auskosten werden.

BILDUNG

52 neu diplomierte Führungskräfte

Die beiden eidgenössischen Höheren Fachprüfungen *Leiter/in in Facility Management* und *Instandhaltungsleiter/innen* konnten trotz weiterhin bestehenden Einschränkungen aufgrund der Pandemie planmässig durchgeführt werden. Insgesamt haben 52 Absolventinnen und Absolventen die Prüfung erfolgreich bestanden, von total 71 Kandidaten/innen. Wir gratulieren den neu diplomierten Leiterinnen und Leitern herzlich zum Abschluss dieser anspruchsvollen Prüfung und wünschen allen Teilnehmern/innen eine weitere erfolgreiche berufliche Laufbahn.

Bei der HFP *Leiter/in in Facility Management* haben 32 Kandidaten/innen von insgesamt 47 Teilnehmer/innen das eidgenössische Diplom erlangt. Die HFP *Instandhaltungsleiter/in* haben 16 von 20 Kandidaten/innen erfolgreich abgeschlossen. In der Westschweiz haben vier von vier Kandidaten/innen die Prüfung zum *Instandhaltungsleiter/in* erfolgreich bestanden.

Bei der Prüfung *Leiter/in in Facility Management* erreichte Adrian Bucher mit 5.2 die beste Gesamtnote, bei den Instandhaltungsleitern Renato Sidler mit der

Note 5.3. Die höchstbewertete Diplomarbeit im FM-Bereich mit der Note 5.7 erreichte Adrian Bucher mit dem Thema «Legionellenbekämpfung in der pflegimuri»

Im Bereich Instandhaltung erreichte Renato Siedler bei der Diplomarbeit die Note 5.8 für «Potential von Condition Monitoring an einer Radaranlage». In der Westschweiz hat Fabien Monney ebenfalls die Note 5.8 erreicht, mit dem Thema «Mise en place d'une structure d'accompagnement pour les nouveaux collaborateurs STAN2020».

Leider mussten wir auch in diesem Jahr unter den aktuellen Bedingungen auf die Diplomfeier verzichten. Den Absolventen wurde jedoch ein kleines Geschenk als Anerkennung für diese grosse Leistung zugesandt.

Ein herzliches Dankeschön geht an alle Beteiligten, die mit viel Engagement und Flexibilität den schwierigen Umständen getrotzt haben und die Durchführung möglich gemacht haben: Den Absolventen, den Experten, der Qualitätssicherungskommission sowie dem Prüfungssekretariat von fmpro. «

DURABILITÉ

Quelle prise en compte dans l'exploitation immobilière ?

» De nos jours, la mention de «durabilité» apparaît de plus en plus. Qu'elle soit invoquée pour suivre une tendance ou augmenter l'attractivité d'un service, d'un bien, ou d'une organisation, elle sous-entend parfois des pratiques plus respectueuses de l'environnement. Cet article a la volonté de présenter, ce qui est compris sous le terme de durabilité dans le domaine du Facility Management (FM). Plus largement, il expose des principes stratégiques de mises en œuvre envisageables en vue de la construction et de l'exploitation de bâtiments.

Auteur: Antoine Perriard



Les dimensions de la durabilité – écologique, sociale et économique – sont interdépendantes et s'influencent l'une et l'autre dans le sens d'une exploitation durable (adapté de Nävy & Schröter, 2013, p. 497).

Pour beaucoup, le pilotage de l'exploitation des bâtiments repose essentiellement sur des facteurs économiques. Mesurables et comparables, les indicateurs financiers permettent d'assurer le suivi économique d'un bâtiment à court et moyen terme. Une approche principalement financière a toutefois des failles en vue d'une stratégie pérenne sur le long-terme. C'est pourquoi la prise en compte d'indicateurs non financiers permet d'apporter une réelle plus-value à l'exploitation des bâtiments.

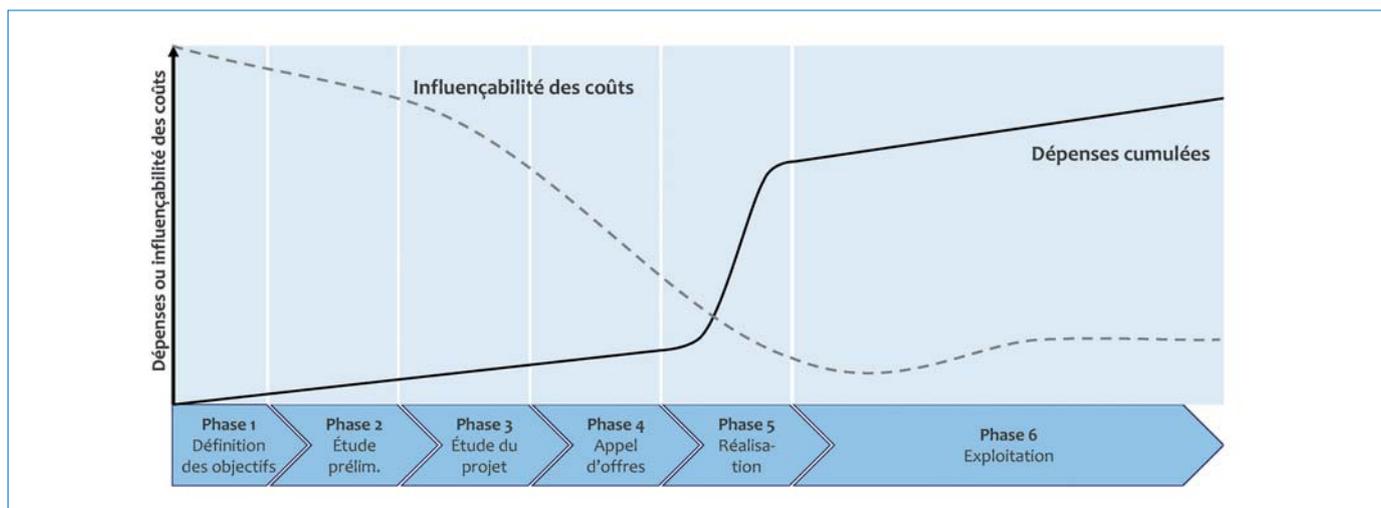
En réponse à des enjeux globaux et pour pallier le manque de planification à long terme, la notion de

développement durable est développée au cours des années 1970. En 1987, le rapport Brundtland (WCED, p. 40), publié par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, définit le développement durable (DD) comme : «Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.». Par la suite, comme selon l'ONU (1993), le développement durable s'articule autour de trois dimensions : «Économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement tolérable». L'ajout des dimensions sociale et écologique permet une vision plus holistique dans la vision stratégique d'une organisation, en particulier dans le secteur de la construction.

Entre la production de déchets et la consommation d'énergie, il apparaît que le secteur de la construction a un impact important sur l'écologie. Ce dernier est déterminé par l'utilisation des ressources et l'émission de gaz à effet de serre. En Suisse, à eux seuls, les logements représentent 24 % de cet impact écologique, construction et exploitation comprises (Conseil fédéral, 2018, p. 55). La consommation d'énergie du patrimoine bâti est à l'origine de près d'un quart de toutes les émissions de gaz à effet de serre en Suisse (p. 63). La production de déchets liée à la construction correspond à 84 % des déchets produits en Suisse, dont 65 % de matériaux d'excavation et 19 % de matériaux de déconstruction (p.68). C'est pourquoi la réduction des coûts et de l'impact écologique pendant le cycle de vie des bâtiments passe également par l'anticipation du choix des matériaux et de la stratégie d'approvisionnement lors de la planification.

La prise en compte des aspects sociaux lors de la planification joue également un rôle considérable sur l'exploitation d'un bâtiment. L'environnement construit a un fort impact sur la santé et le bien-être de ses occupants (Sement, 2020). Une meilleure qualité de vie dans le bâtiment améliore le confort des utilisateurs, réduit les facteurs impactant pour la santé et augmente d'une part l'attractivité d'un site et d'autre la productivité des utilisateurs. La qualité de l'air, de l'eau, la réduction du bruit, une température et un éclairage adéquats permettent d'améliorer la qualité de séjour des utilisateurs (Cercle Promodul/INEF4, 2020). Ainsi, un environnement construit de qualité engage un cercle vertueux pendant l'exploitation des bâtiments et permet d'en améliorer leur rendement.

Beaucoup d'arguments plaident en faveur de l'intégration du développement durable dans la planification des constructions. Plusieurs études montrent néanmoins que l'intégration de la durabilité est perçue comme liée à une augmentation des coûts et des



risques pour la construction, ce qui représente un frein à ce changement de paradigme (Häkkinen & Belloni, 2011; Zeule et al., 2019). L'expérience de projets antérieurs, l'accumulation des connaissances et des références sur le sujet permettent de tirer les leçons nécessaires pour amenuiser les risques dès la planification. Des études sur le sujet montrent que l'intégration de la durabilité avec une planification adéquate est plus rentable sur le cycle de vie du bâtiment (Kats et al., 2003; Vatalis et al., 2011). Cela est notamment dû à une utilisation plus efficace des ressources clés (énergies, eau, matériaux). Les bâtiments certifiés comme durables gagnent également de l'intérêt auprès des investisseurs. Une étude chiffre l'augmentation du volume investi de 15 % entre 2008 et 2019 (BNP Paribas Real Estate, 2019). Les labels spécialisés permettent de certifier un bien selon des critères prédéfinis pour en augmenter l'attractivité. En effet, l'intégration de l'exploitation dans la planification est un élément clé dans le cahier des charges des labels garantissant un ouvrage durable.

Avec le développement de la planification intégrale, les projets s'articulent autour des coûts de cycle de vie et plus seulement autour des coûts de construction (Becker et al., 2017; Kats et al., 2003; Vatalis et al., 2011). Cette disruption, permet une vision plus holistique en liant la construction avec l'exploitation des bâtiments. Les thèmes relatifs à l'exploitation sont intégrés au moment des phases de planification d'une construction. Pour ce faire, la définition d'une stratégie FM, respectivement d'une stratégie d'utilisation dès les débuts du projet est primordiale. Cette pratique permet d'identifier et d'intégrer les besoins des différentes parties prenantes aux débuts de la planification pour influencer les coûts de réalisation et d'exploitation le plus tôt possible. Cet accompagnement aux projets de construction et de rénovation s'appelle le Facility Management anticipatif (FM-A). La SIA 113 (2010) définit un cadre adopté au

niveau suisse pour la considération et l'optimisation des services FM à temps.

Au même titre que la planification de l'exploitation, la durabilité d'un projet et de son exploitation doit être intégrée aux phases préalables à la réalisation. Afin de créer un cadre défini et d'éviter de naviguer à vue, il est nécessaire de concevoir une stratégie de durabilité. Celle-ci doit être alignée avec la vision de l'organisation ou des activités à réaliser et permettre de coordonner différents objectifs définis sous une même ligne directrice. Comme pour le FM, où la coordination entre les différentes prestations pour soutenir l'activité principale est essentielle, les différents objectifs doivent être coordonnés en vue d'une exploitation cohérente et durable. Cette coordination stratégique a pour but d'identifier les synergies possibles entre plusieurs objectifs et dimensions. Dans le même temps, elle vise à trouver des compromis, là où certains objectifs peuvent porter préjudice à d'autres. Mettre en œuvre toutes les mesures en vue du bien-être des utilisateurs peut se révéler moins économique ou plus contraignant pour la dimension écologique par exemple. En revanche l'amélioration de la qualité de l'air, la mise en avant de la mobilité douce, l'économie de ressources, la réduction des coûts de cycle de vie peuvent servir plusieurs objectifs et ainsi représenter des avantages écologiques, sociaux et économiques.

Pour résumer, une des clés d'une exploitation durable réside dans la planification anticipée d'une stratégie de durabilité fixée sur le long terme. La planification intégrale permet d'anticiper les besoins et d'engager des ressources de la manière la plus efficace possible. Le tout permet d'assurer une longue vie à une organisation, des activités ou à une construction et de garantir cette pérennité à toute les parties prenantes grâce à une coordination adaptée et durable sur tous les plans. <<

Gestion du cycle de vie (adapté de SIA, 2010, p. 5).



Antoine Perriard
BSc en Facility Management,
Junior Consultant
chez Drees & Sommer.

FMPRO VERANSTALTUNGEN

Jahresausklang und erster Ausblick auf 2022

» Auch in den letzten beiden Monaten des Jahres finden einige Veranstaltungen statt und für das nächste Jahr gibt es bereits fixe Termine.

fmpro möchte den Mitgliedern und Interessenten ein breites Angebot von Impulsreferaten, Besichtigungen, Weiterbildungskursen und Networking anbieten. Die nächsten Termine:

- Netzwerktreffen Bern mit Besichtigung Lötschberg Basistunnel
29. Oktober 2021
BLS Besucherzentrum, Frutigen
- FAWO (Feierabend/Austausch/Wissen/Netzwerk Ostschweiz)
2. November 2021
Café Restaurant Gentile, St. Gallen
Das etablierte Angebot der Netzwerkgruppe Ostschweiz findet zweimonatlich statt. Die Treffen dienen Interessierten als Plattform für Wissen, Netzwerk und Geselligkeit.
- Réunion du réseau Romandie : «Mobilité»
4 novembre 2021
- fmpro Academy: Energiemanagement – Gebäudebetrieb (1. Teil)
16. November 2021
Webinar
- fmpro Academy: Arbeitssicherheit
1. Dezember 2021
Angaben folgen

- fmpro Academy: Klimaschutz als Managementaufgabe (1. Teil)
7. Dezember 2021
Webinar
- fmpro Symposium 2022
7. und 8. April 2022
Bern

Über aktuelle Themen, Termine und Veranstaltungsorte informieren wir Sie laufend unter fmpro-swiss.ch/veranstaltungen/

WEITERE TERMINE

- SiBe-Tagung 2021: Brandschutz mit Blick in die Zukunft
10. November 2021
Web-Live-Tagung
Infos: <https://akademie.svti-gruppe.ch/de/kurse/sibe-tagung-brandschutz-mit-blick-in-die-zukunft/k!20237/>
- maintenance Schweiz 2021
17. und 18. November 2021
Messe Zürich
Vom 17. Bis 18. November 2021 findet die 14. Ausgabe der maintenance Schweiz in Zürich statt. fmpro ist Partner der Messe und mit einem Stand vertreten. Sie finden uns in der Halle 3 am Stand N11, wir freuen uns auf Ihren Besuch!
- 10. Fachtagung IHRUS (Instandhaltung Rad und Schiene)
18. November 2021
Verkehrshaus Luzern
Infos: www.ihrus.ch
- Swissbau 2022
18. bis 21. Januar 2022
Basel
Infos: www.swissbau.ch
- Digital Real Estate Summit 2022
1. März 2022
Brugg-Windisch
Infos: www.digitalrealestatesummit.ch



IMPRESSUM

fmpro service
Das Magazin für Facility Management und Maintenance

Herausgeber:

fmpro, Schweizerischer Verband für Facility Management und Maintenance, Grindelstrasse 6, 8304 Wallisellen
Rainer Artho (Geschäftsführer), Tel. 058 680 48 30, info@fmpro-swiss.ch, Internet: www.fmpro-swiss.ch

Verbandspräsidentin: Karin Schaad

Redaktion/Produktion: Stefan Kühnis (Chefredaktor), Tel. 076 576 19 20, stefan.kuehnis@fmpro-swiss.ch

Anzeigen/Stelleninserate: Therese Kramarz, Tel. 058 680 48 26, therese.kramarz@fmpro-swiss.ch

Erstellung und Druck: Staffel Medien AG, Binzstrasse 9, 8045 Zürich, www.staffelmedien.ch

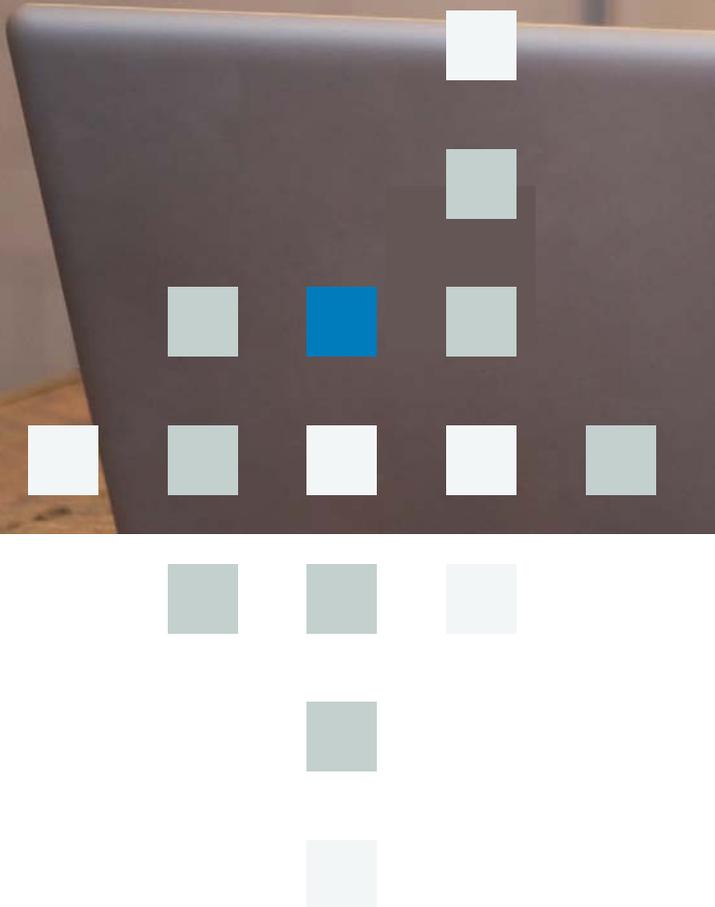
Erscheinungsweise: 6 Ausgaben/Jahr, Geht an alle Mitglieder des Verbandes für Facility Management und Maintenance (fmpro) und Abonnenten.

Mit der Annahme des Manuskripts hat fmpro das Recht für Abdruck und zur Publikation in anderen Sprachen erworben. Nachdruck ist nur mit Absprache der Redaktion gestattet.

Alle Rechte vorbehalten, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der Reproduktion durch Fotokopie, Mikrofilm und andere Verfahren, der Speicherung und Auswertung für Datenbanken und ähnliche Einrichtungen.

ISSN Registrierung: 1664-6312

Fachkräftemangel? Wir halten dagegen!



Mit ihrem finanziellen und aktiven Engagement im Verband sowie als attraktive Arbeitgeber leisten unsere Bildungspartner einen wichtigen Beitrag zur Branchenentwicklung. Wir bedanken uns herzlich für die Unterstützung.

APLEONA
HSG Facility Management

CBRE

INSELGRUPPE

USZ Universitäts
Spital Zürich

fmpro führt jährlich gegen 350 neu diplomierte Fach- und Führungskräfte über die Höhere Berufsbildung dem Markt zu.

fmpro
:

KÄRCHER

NEU

REVOLU- TIONÄR ANDERS.

Die neue, sehr kompakte Scheuersaugmaschine BR 30/1 C Bp verhilft Ihnen in der Hälfte der herkömmlichen Reinigungszeit zu saubereren Böden, das erst noch 20% sauberer als mit einem Wischmopp, bei 60 Prozent kürzerer Trocknungszeit. Angetrieben von einem leistungsstarken 18-Volt-Lithium-Ionen-Akku aus dem Kärcher Battery Universe ist sie insbesondere zur Spot- und Unterhaltsreinigung auf kleineren und überstellten Flächen geeignet. Zeit ist ein wertvolles Gut – verschaffen Sie sich jetzt mehr davon! [kaercher.ch](https://www.kaercher.ch)

