



Übersichtlich präsentierte Ware lässt sich leichter verkaufen als welche in vollgestopften Regalen. Foto: iStock/PLANET365

Schlichtheit schafft neue Freiräume

Innsbruck – Die Welt wird immer komplizierter und undurchschaubarer. Sollten Produkte und Dienstleistungen nicht aus eben diesem Grund einfacher werden? Die Autoren Chris Brügger, Michael Hartschen und Jiri Scherer beschäftigen sich schon seit über 10 Jahren mit den Themen Simplicity, Innovation und Kreativität.

In ihrem Buch geben sie einen Einblick in die verschiedensten Möglichkeiten, Produkte, Dienstleistungen und Prozesse einfacher zu gestalten. Das soll aber nicht heißen, dass alle Produkte simpel sein sollen, sondern dass die Komplexität nicht bis zum Kunden durchdringen soll. Wie zum Beispiel bei der Installation von neuen Computerprogrammen: Meistens kommt nach der großen Euphorie die Erkenntnis, dass es zu viele Möglichkeiten der Verwendung gibt, dann werden ältere und einfachere Produkte bevorzugt. Somit wird klar, dass es wichtig ist, Prozesse und Dienstleistungen sowie Produkte auf ihre Komplexität zu untersuchen und mit Hilfe von Vereinfachungsprozessen neu aufzusetzen.

Der Megatrend Symplicity klingt einfach, die Umsetzung

sollte jedoch gut durchdacht sein und Teil der Unternehmensstrategie werden.

Als Fahrplan bei der Umsetzung dienen die fünf Strategien der Einfachheit. Dabei kann eine Strategie ausgewählt werden, die zum Unternehmen passt. Dann stellt sich die Frage, welche Prozesse, Dienstleistungen und Produkte weggelassen, restrukturiert, ergänzt bzw. ersetzt werden oder anders wahrgenommen werden sollen. Die 2. Auflage des Buches „Simplicity“ gibt einen guten Einblick in das Konzept der Einfachheit. Ein Trend, der nicht ignoriert werden kann. (TT)

Der Buchtipp

Mit wenig Aufwand viel erreichen

Chris Brügger, Michael Hartschen, Jiri Scherer. Simplicity. Starke Strategien für einfache Produkte, Dienstleistungen und Prozesse. 279 Seiten. (TT)



Ein Buchtipp von www.business-bestseller.com/tt

Ein millimetergenauer Verpackungskünstler

Josef Lettenbichler packt Häuser mit Vollwärmeschutz ein. Für die Arbeit sind Bleistift, Cuttermesser, Spachtel und sein Handy stets griffbereit.

Von Margit Bacher

Kramsach – Josef Lettenbichler ist zwar gelernter Tischler, seit 2009 aber Vollwärmeschützer bei der Kramsacher Firma MM-Fassaden und Isolierungs GmbH. Weil das Herstellen von Außenfassaden über die Jahre immer komplexer geworden ist – und ebenso die Wärmedämmverbundsysteme (WDVS) –, hat sich 2008 das Berufsbild des WDVS-Facharbeiters entwickelt. Mittelfristig soll dieser Beruf sogar zum Lehrberuf werden.

Lettenbichler ist in den Beruf hineingewachsen. Und was er bereits vom Tischlern her kannte, ist auch beim WDVS-Facharbeiter angesagt: Genauigkeit und Sorgfalt. Nicht nur, weil das Baugerüst selbst aufzubauen ist und die Beschattung bzw. die Planen sicher verankert werden müssen, sondern weil der aufzubringende Vollwärmeschutz zum Schluss eine einzige durchgehende Hülle sein muss. Und das erfordert Konzentration, eine sorgfältige Arbeitsweise „und zwar millimetergenau“, sagt Lettenbichler.

Eine Baustelle geht los, wenn Wasser, Strom, Platten, Dübel, Heißdrahtschneidegerät, die Klebermaschine, etc. da sind. „Und dann wird einmal das Radio eingeschaltet, das ist wichtig“, scherzt Lettenbichler. Wenn das Baugerüst steht und die Richtschnur horizontal und vertikal gespannt ist, „damit auch alles in einer Linie ist“, werden die wasserfesten Sockelplatten angebracht. „Danach kommen bis ganz oben die Dämmplatten“, erklärt Lettenbichler. Verarbeitet werden aber auch Materialien wie Steinwolle oder Hanf.

Der nächste Arbeitsschritt des WDVS-Facharbeiters sorgt



Jede kleinste Unebenheit der Styroporplatten gleicht Josef Lettenbichler mit dem Eisenhobel aus. Die Kontrolle erfolgt mittels Wasserwaage. Seit 2009 sind sie ein eingespieltes Team: Josef Lettenbichler und Stefan Höllwarth (Hintergrund) – hier beim Putzauftragen. Foto: Michael Kirsten



für Stabilität der Fläche. „Wir setzen sechs Dübel pro Quadratmeter, danach wird die gesamte Fläche geschliffen“, sagt Lettenbichler, unter anderem auch mit dem Eisenhobel. Was er für seine Arbeit übrigens auch immer mit dabei hat, sind Bleistift, Cuttermesser, Spachtel und sein Handy. „Weil wir immer erreichbar sein müssen.“

Für das anschließende Kantensetzen werden bei sämtlichen Übergängen, Auslässen und Fenstern so genannte Kantenschutzprofile eingearbeitet. Nach der Trocknungsphase wird die Oberfläche erneut von Hand geschliffen. Danach wird eine Grundierung aufgewalzt und im An-

schluss der Edelputz aufgebracht.

Die Saison am Bau beginnt im März und endet, je nach Wetter, oft erst Mitte Dezember, erzählt Lettenbichler. Er und sein Arbeitskollege Stefan Höllwarth sind ein eingespieltes Team und ziemlich beste Freunde. „Sonst würde das hier nicht gehen. Wir verbringen von Montag bis Freitag rund vierzig bis fünfzig Stunden zusammen“, scherzt Lettenbichler.

Auf sein Werkzeug achtet der WDVS-Facharbeiter besonders. Schließlich ist er selbst dafür verantwortlich. Mülltrennen gehört zur Arbeit dazu, ebenso die fachgerechte Entsorgung. Den Tag

beschließt Lettenbichler mit dem Schreiben der Tagesberichte und dem Vermerken von Besonderheiten. Und dann ist der Landwirt froh, „wenn ich mich mal hinsetzen darf und rasten“.

TT-Berufsporträt

Voraussetzungen: gute körperliche Verfassung, guter Gleichgewichtssinn, handwerkliche Geschicklichkeit, sorgfältige Arbeitsweise, räumliches Vorstellungsvermögen, Sicherheitsbewusstsein

Ausbildung: Die Bauakademie Tirol bietet den Lehrgang zum zertifizierten WDVS-Facharbeiter an.

Real ist flexibles Arbeiten im fixen Zeitrahmen

Nur wer sichtbar ist, arbeitet auch. Diese konservative Einstellung zeigt sich u. a. auch im Studienergebnis zum Thema flexibles Arbeiten.

Wien – Die meisten österreichischen Unternehmen halten an den klassischen Kernzeiten fest und gehen mit dem Thema Flexibilisierung konservativ um. Home Office ist oft nur Einzelpersonen vorbehalten. In den heimischen Unternehmen mangelt es an entsprechenden Regelungen und der notwendigen Vertrauenskultur. Das zeigt die aktuelle Flexible-Working-Studie von Deloitte Österreich in Zusammenarbeit mit Universität Wien und FH Oberösterreich.

Was durch die Studie noch klar sichtbar wird: Mobiles Arbeiten ist immer noch ein Einzelfallphänomen, denn auf der Arbeitgeberseite überwiegt immer noch die konservative Sichtweise: Nur wer anwesend ist, arbeitet auch. Noch immer gilt Präsenz als Indikator für eine gute Leistung. Es brauche daher dringend die Etablierung



Für flexible Arbeitszeitmodelle, wie etwa bei Home Office, ist Vertrauen Voraussetzung. Foto: iStock/Geber96

einer Ergebnis- statt einer Anwesenheitskultur, so Barbara Kellner, Managerin bei Deloitte Österreich. Die physische Anwesenheit im Büro wird von 77 Prozent der Befragten als wichtig erachtet.

Fast jedes zweite Unternehmen bietet Home Office nur für wenige Personen an. Und lediglich 20 Prozent bieten diese Möglichkeit auch dem Großteil ihrer Mitarbeiter an. Diese machen davon aber nur

vereinzelt Gebrauch. Gleitzeit mit Kernzeit bleibt also weiterhin der Klassiker. 61 Prozent setzen bei mindestens der Hälfte ihrer Mitarbeiter auf dieses Modell.

Flexible Modelle würden

zwar grundsätzlich schon gängige Praxis sein, in der praktischen Umsetzung gebe es aber Defizite. So gelten flexible Arbeitszeitmodelle meist nur für bestimmte Personen. Klare Spielregeln werden selten festgelegt.

Vertrauen ist beim Thema flexibles Arbeiten die Basis. In 40 Prozent der befragten Unternehmen wird jedoch noch immer nach dem Prinzip „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ gearbeitet. „Vertrauen ist immer eine Vorschussleistung“, sagt Christian Korunka, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Uni Wien. Es lohne sich aber. Die Studie zeigt: „Die Attraktivität als Arbeitgeber steigt klar mit dem Grad der Flexibilität.“

Im Rahmen der diesjährigen Flexible-Work-Studie wurden mehr als 400 österreichische Unternehmensvertreter auch zum Thema

Erreichbarkeit befragt: Zwei Drittel der Unternehmen erwarten sich eine permanente Erreichbarkeit ihrer Führungskräfte. 22 Prozent erwarten diese Erreichbarkeit sogar von Mitarbeitern ohne Führungsfunktion.

Vor allem Führungskräfte würden aber im Umgang mit flexibler Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Vorbild- und Steuerfunktion einnehmen, sagen die Studienautoren. „Arbeitszeit und Freizeit müssen dabei aber klar abgegrenzt werden. Das ist für Wohlfinden und langfristige Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter wesentlich“, sagt Bettina Kubicek, Professorin für Organisationsentwicklung an der FH Oberösterreich.

Aus Sicht der Unternehmen können die Befragungsergebnisse in einem Satz wie folgt zusammengefasst werden: „Flexibles Arbeiten gerne, aber bitte nur in Maßen.“ (TT)