

Notiz Block



Sommerpraktikum im Gen-Labor

Forschungsarbeit im Life-Science-Labor können Schüler ab der elften Schulstufe, die mindestens 17 Jahre alt sind, in einem Sommerpraktikum erleben – und aktiv an aktuellen Forschungsprojekten mitarbeiten. Nähere Details zum Praktikum und Berufsbild der Genomforscher sowie zur Teilnahme an Diskussionsgruppen zu Jobperspektiven, Studium und Praktikum sowie zu biowissenschaftlichen und ethischen Fragen können Interessierte am Infoday zur Gen-Au Summer School in der Wiener Urania am 29. März 2007 bei Experten einholen. Wer sich für einen Praktikumsplatz vormerken lassen will, kann dies vor Ort tun. Die Einreichfrist für die Bewerbung für das Sommerpraktikum (Juli/August/September) endet am 6. April 2007. Die Hälfte der Fahrtkosten für die Anreise vom Heimatort zum Infoday und zurück am 29. März bezahlt Gen-Au, eine Initiative des österreichischen Genomforschungsprogramms. Infos via Internet: www.gen-au.at. (red)

Orientierung für die Weiterbildung

Berufliche und persönliche Weiterbildung – Stichwort: lebenslanges Lernen – sollen in einer Gesellschaft hohen Stellenwert haben. Einer Umfrage des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) zufolge besucht gerade einmal ein Viertel der Bevölkerung Österreichs (25,3 Prozent) im Alter zwischen 25 und 64 Weiterbildungskurse. Die Nachfrage danach hat sich in den vergangenen zehn Jahren verdoppelt. Einen virtuellen Wegweiser zu Weiterbildungsangeboten bietet die Internet-Seite www.erwachsenbildung.at, die von Educon, dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) sowie dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (BIFEB) betrieben wird. Zu den Themen zäh-

len etwa lebenslanges Lernen, neue Lehrformen sowie Gender Mainstreaming. Für Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, gibt es zudem eine Rubrik für berufliche Vernetzung, Weiterbildung und Karriere. Finanziert wird das Portal vom Europäischen Sozialfonds und dem BMUKK. (red)

Die besten Köpfe für die Forschung

Brillante Wissenschaftler will die Fraunhofer-Gesellschaft gezielt gewinnen und fördern. Mit „Fraunhofer Attract“ richtet sich die deutsche Forschungsinstitution an externe Forscher. Sie sollen in einem von 56 Fraunhofer-Instituten eine Arbeitsgruppe von drei bis fünf Wissenschaftlern aufbauen, Personalverantwortung übernehmen und fünf Jahre lang ihre Ideen in Innovationen überführen. „Die Wissenschaftler können ihre Ideen in der Fraunhofer-Gesellschaft marktnah vorantreiben, eng eingebettet in das optimal ausgestattete Institut“, sagt Raoul Klingner, der das Programm koordiniert. Somit soll die Transferlücke zwischen Grundlagenforschung und Anwendung geschlossen werden. 40 „Attract“-Gruppen schreibt die Fraunhofer-Gesellschaft in den kommenden drei Jahren aus, davon zehn in diesem Jahr. Jedes Team erhält 500.000 Euro pro Jahr, insgesamt maximal 2,5 Mio. Euro. Nach fünf Jahren sollen die Forschungen so weit sein, dass sich die Arbeitsgruppe selbst weiterträgt – durch Erträge und Lizenzeinnahmen innerhalb des Fraunhofer-Instituts oder durch Ausgründung. Bei Bewerbern kommt es neben wissenschaftlicher Exzellenz und einer vielversprechenden Forschungs idee vor allem auf die Persönlichkeit an: Offenheit und Führungsqualitäten sind gefragt, da der Wissenschaftler eine Gruppe von bis zu fünf Forschern aufbauen und leiten soll. Infos unter: www.fraunhofer.de/fhg/jobs/Fraunhofer-Attract/index.jsp. (jake)

Fortsetzung von Seite 29

Ist bei zunehmender Kommunikation der Großraum mit seiner Totalkommunikation die richtige Büroform? Erfahrungsgemäß eher nicht. Kombi-Büros hingegen erlauben die konzentrierte Arbeit im Arbeitsraum ebenso wie Gruppenarbeit und Kommunikation im Multiraum. Und gerade darin liegt der besondere Vorteil des Kombi-Büros für die Arbeit der Zukunft. Diese Büroform besteht aus individuell gestaltbaren Einzelbüros, die um einen innen liegenden Multiraum angeordnet sind. Das Konzept ist durchaus vergleichbar mit der Struktur einer Kleinstadt. Um den Marktplatz sind die Häuser angeordnet. Der Marktplatz ist Kommunikationstreffpunkt und dient der zentralen Versorgung.

Flexible, markt- und kundenorientierte Organisationskonzepte führen dazu, dass die Mitarbeiter eines Unternehmens immer seltener am eigenen, persönlich zugewiesenen Arbeitsplatz ihre Aufgaben erledigen. Die Aufgabenerledigung findet in Besprechungsräumen, beim Kunden, unterwegs oder zu Hause (Neudeutsch: Home Office) statt. Die Nutzungszeiten des eigenen Arbeitsplatzes werden dabei so gering, dass es unwirtschaftlich wäre, für jeden Beschäftigten dauerhaft einen Arbeitsplatz bereitzuhalten. Bei Anwesenheitszeiten eines Mitarbeiters von nur zwei bis drei Tagen pro Woche im Unternehmen oder sporadischer Nutzung des Arbeitsplatzes über den Tag kann die Einführung eines sogenannten nonterritorialen Büros sinnvoll sein.

Hier können in den unterschiedlichsten Organisationsformen Arbeitsplätze von verschiedenen Beschäftigten auf Zeit genutzt werden (Desk-Sharing: mehrere Mitarbeiter teilen sich einen Arbeitstisch; Room-Sharing: die Mitarbeiter einer Abteilung teilen sich die Arbeitsplätze eines Gebäudeabschnitts; Building-Sharing: die Mitarbeiter suchen sich losgelöst von organisatorischen Zugehörigkeiten einen beliebigen Arbeitsplatz im Bürohaus). In der Regel sind die Räume mit Arbeitstischen ausgestattet, die sich die Mitarbeiter nach unterschiedlichen Kriterien aussuchen (gewünschte Nähe zum Kollegen, aufgabenspezifische Anforderungen oder Ähnliches). Die benötigten persönlichen Unterlagen werden vom Mitarbeiter meist in Form von Rollcontainern mit zum Arbeitsplatz gebracht.

Grundsätzlich können alle Raumformen für das nonterritoriale Büro genutzt werden. Transparente und offene Bürostrukturen sind jedoch eher zu empfehlen, da die Kommunikation der Mitarbeiter von diesen eher unterstützt wird als von abgeschlossenen Raumformen (Zellenbüro).

Seitens der Beschäftigten, für die ein eigener Arbeitsplatz noch immer von großer Bedeutung ist, gibt es häufig starke Widerstände gegen nonterritoriale Büros. Den Bedürfnissen der Beschäftigten nach Ortsgebundenheit, Privatheit und Geborgenheit am eigenen Arbeitsplatz ist im nonterritorialen Büro auch nicht einfach Rechnung zu tragen. Sollen derartige Konzepte nicht frühzeitig an der Ablehnungshaltung der Beschäftigten scheitern, ist auf einen Werteausgleich, wie zum Beispiel durch flexiblere Arbeitszeit, Selbstbestimmung bei der Arbeitsausführung oder Arbeitsmöglichkeit im Home Office, zu achten.

Immer mehr Leistung

Viele arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Untersuchungen haben gezeigt, dass keinesfalls ein automatischer Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und Leistung hergestellt werden kann. Die Tatsache, dass Beschäftigte sich bei der Arbeit wohlfühlen oder Arbeitsbedingungen akzeptieren, ist keine notwendige Bedingung für die Gewährleistung von positiven Leistungsergebnissen und Motivation bei der Arbeit.

Selbstverständlich ist Arbeit heute nicht mehr unbedingt mit Mühsal, Last und Plage gleichzusetzen (dies entspräche der inhaltlichen Übersetzung des Wortstamms „arbeit“ aus dem Mittelhochdeutschen), aber dennoch ein Zustand, auf den durchaus die gängigen Begriffe wie Aktivierung, Anspannung, Aufmerksamkeit und Konzentration angewandt werden können. Als wichtiger Gegenpart sind hier die Freizeit und das Zuhause mit der Funktion der Ruhe,

Entspannung und Regeneration zu sehen. Viele Bedingungen, die mit Wohlfühlumgebung umschrieben werden, entsprechen diesem Bereich. So wie die Ablaufs- und Umfeldbedingungen bei der Arbeit überwiegend Wachheit fördern sollten, sollten jene während der Freizeit Regeneration und Entspannung unterstützen, wie etwa das Thema Beleuchtung von Bildschirmarbeitsplätzen zeigt.

Am Bartenbach-Lichtlabor in Innsbruck werden von Wissenschaftlern seit vielen Jahren die wohl weltweit umfangreichsten Untersuchungen zum Einfluss von Beleuchtung und Bildschirmarbeit durchgeführt. Jedes Experiment wird mit 60 Versuchspersonen durchgeführt. Dabei werden Leistungsgrößen wie Schnelligkeit und Genauigkeit, Beanspruchungsgrößen wie physiologische Beanspruchungsmessungen oder Befragungen sowie subjektive Beurteilungen wie Wohlbefinden oder Akzeptanz erhoben.

Sehr oft findet man heute schwarze Arbeitsflächen, schwarze Tastaturen, Mäuse und Bildschirmgehäuse. Im Lichtlabor wurde der Einfluss der Tischoberfläche (schwarz, weiß, hellgrau) auf das subjektive Wohlbefinden und die Leistung gemessen. Während von den Versuchspersonen die hellgraue Arbeitsfläche des Bildschirmarbeitsplatzes subjektiv am schlechtesten bewertet wurde, traten hinsichtlich dieser Untersuchungsbedingung die besten Leistungsergebnisse und die geringste Beanspruchung zutage. Die subjektiv sehr positiv bewertete schwarze Arbeitsfläche führte jedoch zu den schlechtesten Leistungsergebnissen. Einfach, aber effektiv.

Schnappschuss
Geballtes Family Business

Das im letzten Jahr neu gegründete Family Business Network Österreich (FBN) hat im Romantik-Hotel in Elixhausen bei Salzburg, dem ältesten Familienunternehmen Österreichs, ein Mitgliedertreffen veranstaltet. Landeshauptmann-Stellvertreter Wilfried Haslauer (Zweiter von links) begrüßte rund 30 Teilnehmer aus österreichischen Familienunternehmen, darunter Martin Essl (Vorstandsvorsitzender der Baumax-Gruppe, Zweiter von rechts), Paul Senger-Weiss (Gebrüder Weiss, Erster von links) oder Heinrich Spängler (Vorstandssprecher Bankhaus Spängler, ganz rechts im Bild). kl Foto: FBN Österreich