



www.dreistein.cc

KONZEPTVORSTELLUNG

Marktbeobachtungen

- Personalverknappung – Fachkräftemangel
- Entwicklung der Grundstückspreise
- Problematik leistbares Wohnen
- Sorgsamer Umgang mit Grünflächen
- Abwanderung – Urbanisierung
- Neues Werteverständnis der ArbeitnehmerInnen (Work-Life-Balance)





WIRTSCHAFT

- Personal- und Fachkräftemangel in allen Branchen
- Arbeitgeber müssen auf Zuzug und Zuwanderung setzen
 - Steigender Bedarf an Mitarbeiterwohnungen
 - Hohe Mietpreise für ArbeitnehmerInnen am freien Markt
- Wunsch nach Ganzjahresbetrieben in der Hotellerie & Gastronomie
 - Steigender Mitarbeiterbedarf aufgrund Ausweitung der Saisonen
- Über 51 % der Arbeitnehmer mit mehr als 40 Wochenstunden wollen die Arbeitszeit verkürzen (Quelle: AK Österreich)
 - Wunsch nach Ausgleich zur Arbeit
 - Erhalt der Gesundheit und Belastbarkeit
- Neue Arbeitsmodelle entstehen
 - Co-Working-Spaces
 - Thinktanks
 - Glokralisten schätzen die Lebens- und Arbeitsqualität am Land

Firmen locken Facharbeiter mit eigenen Wohnungen

Vor nicht allzu langer Zeit galt die Werkwohnung als verstaubt. Angesichts fehlender Fachkräfte und steigender Mietpreise denken Unternehmen nun wieder um.

Salzburger Nachrichten | 26. Sept. 2018 | BIRGITTA SCHÖRGHOFER

KTM-Chef Stefan Pierer ist mit seinem Plan, in Werksnähe Mitarbeiterwohnungen im großen Stil zu errichten, kein Einzelfall. Die Werkwohnung erlebt einen neuen Aufschwung. Vor allem in Deutschland gehen Konzerne wie BASF oder VW wieder dazu über, neue Mitarbeiterwohnungen zu bauen. Damit will man bei der Personalsuche attraktiver sein und die Mobilität der Arbeitskräfte erhöhen.

In Österreich wird von den Unternehmen selbst zwar weniger aktiv gebaut, dafür steigt aus den Firmen die Nachfrage beim Wohnungskauf in Standortnähe. „Da werden gleich einmal 30 bis 50 Wohnungen für Mitarbeiter in einem Gebäudekomplex gekauft“, erklärt die Maklersprecherin des Österreichischen Verbands der Immobilienwirtschaft (ÖVI), Sandra Bauernfeind.

Wohnraum wird aber nicht nur zum Marketing-Instrument bei der Personalsuche. Raum- und Immobilienökonom Gunther Maier von der WU Wien sieht darin auch ein Geschäft. Noch vor 15 oder 20 Jahren habe man aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheiten das Kapital in den Unternehmen konzentriert. Werkwohnungen seien im großen Stil verkauft worden. Heute könne man es sich wieder leisten und es sei auch attraktiv, in andere Geschäftsfelder wie Immobilien zu investieren. „Wenn man sie nicht mehr braucht, vermietet man sie fremd oder verkauft wieder.“

SALZBURG. BASF in Ludwigshafen tut es wieder, und auch die Konzerntochter VW Immobilien in Wolfsburg will Hunderte neue Wohnungen für Mitarbeiter errichten. Die 9000 bestehenden, die bis vor zehn Jahren noch zum Teil leer standen, sind wieder zur Gänze vermietet. Auch Bosch und Audi locken mit Mitarbeiterwohnungen.

Wer Arbeitskräfte sucht, muss heute mehr als nur einen Job anbieten. Angesichts fehlender Fachkräfte und steigender Mietpreise setzen Unternehmen immer öfter wieder auf das Zuckerl einer Wohnung. Die Werkwohnung, Ende des 19. Jahrhunderts eine Innovation der neuen Industriellen und später in den 1970er-Jahren wiederentdeckt, erlebt die nächste Renaissance.

In Österreich ließ zuletzt KTM-Chef Stefan Pierer damit aufhorchen, ein ganzes Dorf für Mitarbeiter errichten zu wollen. 26 Wohnblöcke mit 240 Wohnungen will er in Werksnähe in Munderfing bauen lassen. Das Geschäft in der Motorradfabrik brummt, allein 2017 wurden 500 neue Arbeitsplätze geschaffen. Und fehlender Wohnraum in der Gegend bereite bei der Mitarbeitersuche Probleme, erklärte Pierer. Zudem seien die Mietpreise im Innviertel horrend hoch.

Dass ein Betrieb selbst die Kräne auffahren lässt, um Wohnraum für Beschäftigte zu schaffen, damit ist der KTM-Chef hierzulande noch die Ausnahme. Anders als in Deutsch-

land sei in Österreich noch kaum sichtbar, dass große Firmen ganz aktiv bauen würden, sagt die Maklersprecherin des Österreichischen Verbandes der Immobilienwirtschaft (ÖVI), Sandra Bauernfeind. Lieber kauften Unternehmen Wohnungen. Und das in immer größerem Umfang. Eine verstärkte Anfrage für Wohnungskäufe in der Nähe von Firmenstandorten sei deutlich erkennbar. In Wien seien das, abhängig von der Firmengröße, „gleich einmal 30 oder 50 Wohnungen in einem Gebäudekomplex“. Diese Variante sei praktischer als jene der „Ghetto-Siedlung“, sagt Bauernfeind. „Wenn kein Bedarf für Mitarbeiter mehr da ist, wird fremdvermietet oder wieder verkauft.“ Österreichweit zählten geschätzt vier bis fünf Prozent aller Wohnungen zur Kategorie „Untermieter oder sonstiges Rechtsverhältnis“, in die die Mitarbeiterwohnung fällt.

Für den Experten für Raum- und Immobilienökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien, Gunther Maier, ist firmeneigener Wohnraum nicht nur hilfreich bei der Suche nach Fachkräften, etwa, um die Mobilität von Arbeitskräften zu erhöhen. Maier sieht darin auch ein Geschäft. „Eine Immobilie ist für Firmen wieder eine Art von Investment und eine Strategie der Diversifizierung.“ Noch vor 15 oder 20 Jahren habe man aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheiten das Kapital im Konzern oder Unternehmen konzentriert. Werkwohnungen seien im



großen Stil verkauft worden. Heute könne man es sich wieder leisten und es sei auch attraktiv, in andere Geschäftsfelder wie Immobilien zu investieren. Große Ausmaße wie in Deutschland werde der Neubau von Werkwohnungen in Österreich allerdings nicht annehmen, glaubt Maier. Ganz einfach deshalb, weil man keine so große Anzahl an großen Konzernen im Land habe.

Mit rund 23.000 Liegenschaften, darunter 6000 Wohnungen, sind die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) einer der größten Immobilieneigentümer. Das Wohnungsservice, das über ganz Österreich verteilt sei, habe Tradition und diene als leistbare Wohnalternative für die Mitarbeiter, sagt Unternehmenssprecherin Juliane Pamme. Bei der aktuellen Mitarbeitersuche will man das nutzen, um sich vom Mitbewerber abzuheben. Wegen einer hohen Zahl an Pensionierungen suchen die ÖBB in den nächsten Jahren über 10.000 neue Mitarbeiter.

Auch bei Eurofunk Kappacher in St. Johann bietet man Neuzugängen Wohnraum an. Denn rekrutiert wird international, die 500 Mitarbeiter des Spezialisten für Leitstellen stammen aus 25 Nationen. „Wir müssen als Standort und Firma attraktiv sein“, sagt Human-Resources-Managerin Petra Baumann. Bei der jüngsten Firmenerweiterung hat man deshalb mehrere Mitarbeiterwohnungen mitgebaut.

„Nachfragen in Firmennähe steigen.“ Sandra Bauernfeind, ÖVI

Kommentar senden...

Teilen | Kommentieren... | Speichern | Weiter

Ich stimme zu | Lerne ich ab





www.dreistein.cc

WOHNFORMEN

Grundsatz

Dreistein verbindet die Wohn- und Lebensbedürfnisse der Menschen mit alternativen, zukunftsfähigen und leistbaren Wohnkonzepten im ländlichen Raum.



Alternative Wohnformen

Grundsätze

- Zielgruppe mit geringem Einkommen
- Großzügige, kinderfreundliche Umgebung
- Patchworkfamilien
- Passender Bewohnermix (inklusiv, multikulturell und generationenübergreifend)
- Professionelle Begleitung durch Moderator oder Sozialarbeiter (intern & extern) bis hin zur Pflege
- Reinigung & Pflege der Anlage mit regionalem Partner – Einbindung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen
- Wohnungswechsel obligatorisch



Infrastruktur

- Miet- und Kaufwohnungen
- Öffentlicher Veranstaltungssaal für interne und externe Nutzung
- Gemeinschaftsraum für Privatfeiern
- Pantoffelbar/Nachbarschaftskaffees
- Gästezimmer
- Werkstätten
- Waschbars
- Wellness & Fitnessbereiche
- Öffentlicher Spielplatz



Projektbeispiele: Glattpark - Zürich



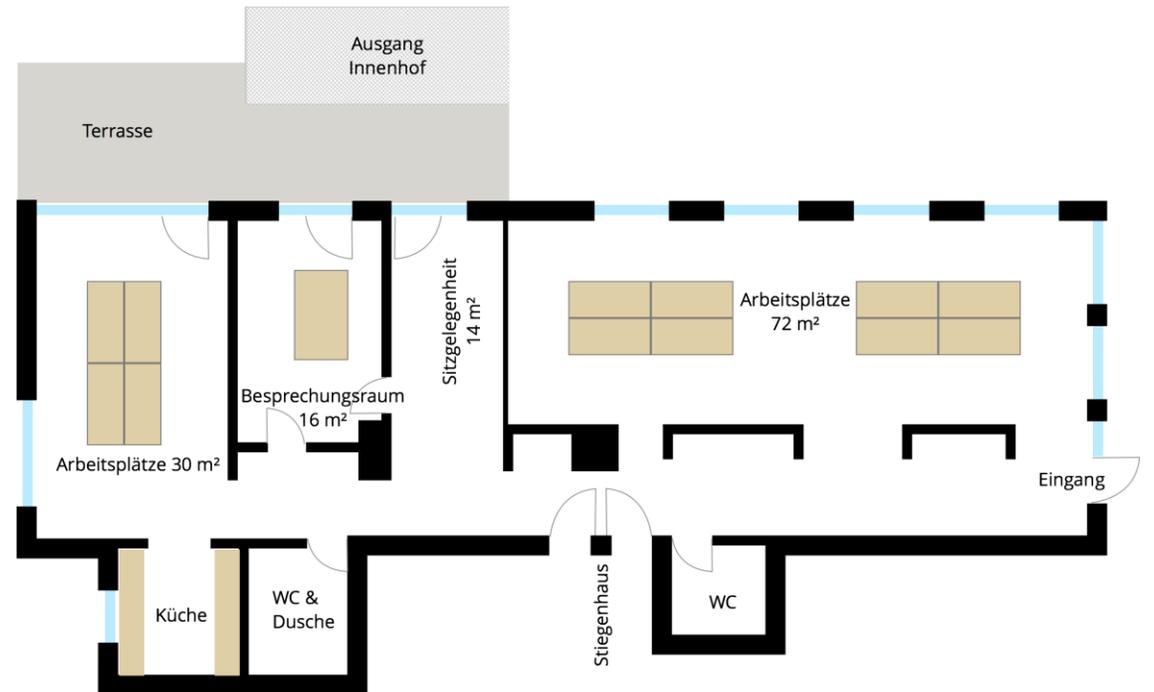
Bitte Bild anklicken, um zur
Projektbeschreibung zu gelangen

Seestern Aspern - Wien



Bitte Bild anklicken, um zur
Projektbeschreibung zu gelangen

Seestern Aspern - Wien



ZOKU - Amsterdam



Bitte Bild anklicken, um zur
Projektbeschreibung zu gelangen

Ausstattungsbeispiele ab 20 m²



Ausstattungsbeispiele ab 20 m²





PRAXIS- BEISPIEL STOCK LODGE

PRAXIS- BEISPIEL STOCK Lodge





REGIONALITÄT

EINBINDUNG DER MENSCHEN vor Ort

- Vergünstigungen bei Freizeitaktivitäten
- Car-Sharing-Konzepte zur Steigerung der Mobilität
- Kooperationen mit ansässigen Firmen zur Nutzung von Angeboten
- Aus- und Weiterbildungsprogramme z. B. im Bereich Digitalisierung
- Sprachkurse, Kochkurse, EDV Kurse
- Teilnahme an Veranstaltungen und Projekten des Ortes

Praxisbeispiel Ischgl Crew Card

**ISCHGL
CREWBOOK**
18/19

Hol dir deine
Ischgl Crew
Card

ISCHGL
Relax. If you can ...

ISCHGL ORT

BENEFITS DER ISCHGL CREW CARD

**Silvrettaseilbahn AG
Silvretta Arena**
www.ischgl.com

- Saisonkarte für Mitarbeiter: € 235,-
- Eine kostenlose Berg & Talfahrt für Jeden Mitarbeiter

Tipp! Auffahrt mit der Silvrettaseilbahn, weiter mit der Grattbahn auf den Pardatschgrat und mit der neuen Pardatschgratbahn wieder zurück ins Tal!

Silvretta Center
www.ischgl.com

- Winter
 - Mitarbeitersaisonkarte: Schwimmen und Sauna: € 120,-
 - Eintritt Schwimmen+Sauna: € 12,- statt € 16,-
 - Eintritt Schwimmen: € 6,- statt € 9,-
- Sommer
 - Mitarbeitersaisonkarte: Schwimmen und Sauna: € 60,-
 - Mitarbeitersaisonkarte: Schwimmen: € 40,-

Kegelhahn Winter
www.ischgl.com

- Kegelhahn: 1h Kegeln mit der Ischgl Crew Card um € 10,- statt € 15,-
- Bier 0,5l um € 3,- statt € 3,90
- Gruppenangebot (10+1 gratis): Spare Ribs + 1h

Tennisplatz
www.ischgl.com

- Jahreskarte (Juli-Juli): € 245,-
- Tennis Hallenplatz pro Stunde: € 15,-
- Tennis Freiplatz pro Stunde: € 13,-

Eislaufplatz
www.ischgl.com

- Eislaufen und Eisstockschießen mit Schuhverleih kostenlos für Mitarbeiter

High Bike Testcenter
www.highbike-paznaun.com

- Spezielle Mitarbeiterpreise bei Motorradverleih

Ironbike am 3.8.2019
www.ischgl.com/de/events/sommer-highlights/ischgl-ironbike

- kostenloser Startplatz beim Ironbike Festival

Silvrettarun am 20.7.2019
www.ischgl.com/de/events/sommer-highlights/silvrettarun-3000

- kostenloser Startplatz beim Silvrettarun 3000

**SKISCHULE
SCHNEESPORT AKADEMIE**
www.skischule-ischgl.at

- Teilnahme an Gruppenskikursen gratis

Silvretta Bike Academy
www.silvretta-bikeacademy.at

- 50% Ermäßigung auf geführte FAT BIKE TOUREN im Winter und geführte Touren laut Wochenprogramm im Sommer

Minigolfen
www.hotelmartha.at/hotel/minigolf.html

- Eine Runde Minigolf um € 4,- statt € 5,-

Alpentaxi
www.alpentaxi.at

- Nach Vorzeigen der Crew Card bei Einstieg ins Taxi spezielle Mitarbeiterpreise das ganze Jahr

Hotel Post
www.post-ischgl.com

- Kostenloser Eintritt in die Disco Posthörnld
- Massagen und Kosmetikwendungen bis 15:00 Uhr -15%
- Fitnessraum € 5,- pro Einheit (begrenzte Teilnehmerzahl bis 14:00 Uhr)
- Bewegungsraum mit Yoga und Fitnessprogramm (begrenzte Teilnehmerzahl) Preis und Programm auf Anfrage

Hotel Salaria
www.salaria.at

- Massage & Beauty 15% Rabatt auf Anfrage
- Fitness ab einer Konsumation von € 100,-
- Restaurant Juler's Stuba 5% Ermäßigung

Hotel Brigitte
www.hotel-brigitte-ischgl.at

- Nutzung des Wellnessbereichs am Montag, Dienstag und Mittwoch zwischen 11:00 und 15:00 Uhr gegen eine Gebühr von € 5,-
- Telefonische Voranmeldung am Vortag

**Hands On Skin
Physiotherapie Ischgl**
www.handsonskin.at

- 15% Ermäßigung auf alle Behandlungen und Angebote. Ausgenommen sind physiotherapeutische Behandlungen nach ärztlicher Anweisung (Überweisung)

Friseur Salon Peter
www.friseursalon-peter.com

- 20% Rabatt auf jeden Haarschnitt

**Massage Oberland
Anton Prinoth**
www.massage-oberland.at

- Spezielle Mitarbeitertarife bei verschiedenen Massagen/Anwendungen

Bäckerei Kurz
www.baecckerer-kurz.at

- 10 + 1 Kaffee gratis mit Stempelkarte

Trofana Tenne
www.trofana-alpin.com/
trofana-tenne.html

- Freier Eintritt für alle CREW Mitglieder.
- 20% Ermäßigung auf alle Speisen

Heidelberger Hütte
www.heidelbergerhuette.at

- Jedes 1. Getränk bei jedem Besuch gratis! Sommer und Winter!

**Easthof
Alt Paznaun**
www.alt-paznaun.at

- 10% Ermäßigung auf alle Speisen

Praxisbeispiel

Die Kaiserschaft

- Initiative des TVB Wilder Kaiser gegen Arbeitskräftemangel im Tourismus
- Ellmau, Going, Scheffau und Söll
- Grundsätze wurden in einer Charta festgehalten und unterzeichnet



<https://www.hoteljob.tirol/de/arbeitgeber.html>

Für mehr Glück am Arbeitsplatz

Eine allgemeine Glücksformel für den Job gibt es nicht. Laut einer Studie sind aber sechs Faktoren ausschlaggebend.

Von Nina Zacke

Glücklichere Mitarbeiter sind produktivere Mitarbeiter, heißt es. Aber wie lässt sich Glück am Arbeitsplatz messen? Schließlich bedeutet dies für jeden Menschen etwas anderes. Denn jeder Mitarbeiter hat andere Bedürfnisse, Ziele und Vorlieben. Laut einer Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit des Personaldienstleisters Robert Half lassen sich dennoch sechs Faktoren festmachen, die zu mehr Glück und Zufriedenheit beitragen können.

Der richtige Job

Bereits bei der Auswahl des Arbeitsplatzes schaffen Mitarbeiter eine der wichtigsten Voraussetzungen für mehr Glück. Klingt einfach. Ist es auch. Denn wer nicht in den Job oder ins Team passt, kann mit seiner fehlenden Arbeitsmoral das gesamte Team schwächen. Und wird so auch nicht glücklich werden. So kündigen Angestellte am häufigsten innerhalb des zweiten Jahres, wenn sie das Gefühl haben, dass das Unternehmen nicht zu ihnen passt.

Wertgeschätzt und mit mehr Verantwortung

Laut der Studie fühlen sich beispielsweise nur etwa



Ein fairer und respektvoller Umgang sowie ein gutes Arbeitsklima tragen zu mehr Zufriedenheit der Mitarbeiter bei.

Foto: iStock

die Hälfte aller Buchhalter (55 Prozent) und Verwaltungsangestellten (54 Prozent) wertgeschätzt. Bei den IT-Mitarbeitern ist es jeder

Dritte, der seine Leistung nicht gewürdigt sieht. Dabei hat schon ein ehrlich gemeintes „Danke“ nach einem erfolgreichen Projekt

einen extrem motivierenden Effekt. Darüber hinaus stärkt mehr Eigenverantwortung nicht nur den jeweiligen

Mitarbeiter, sondern hilft dabei, wichtige Kompetenzen für die eigene Karriere zu entwickeln. Und sorgt zudem für mehr Selbstbewusst-

sein der Arbeitnehmer.

Dass das Gehalt wichtig ist, darüber muss man nicht streiten. Schließlich müssen Miete, Strom und Lebensmittel bezahlt werden. Trotzdem ist der Effekt einer Gehaltserhöhung nur kurzfristig spürbar. So zeigt die Studie, dass andere Faktoren, wie etwa eine sinnstiftende Tätigkeit, für viele Menschen auf lange Sicht in der Arbeit mehr zählen. Zudem möchten viele Arbeitnehmer stolz auf ihr Unternehmen sein können, dann seien sie dreimal zufriedener, besagt die Studie.

Fairness und positives Arbeitsklima

Der Faktor Fairness spielt im Beruf eine größere Rolle, als so mancher vermuten mag. So dass eine unfaire Behandlung im Nu aus einem zufriedenen Mitarbeiter einen demotivierten und unproduktiven Arbeitnehmer machen kann. Denn tatsächlich sehen viele den fairen und respektvollen Umgang als wichtigsten Glücksfaktor im Unternehmen an. Was sich wiederum auf das Arbeitsklima auswirkt. Und gute Beziehungen am Arbeitsplatz sorgen außerhalb der Teamgrenzen für mehr Freude, positive Atmosphäre und Innovation im Beruf selbst.

Sechs Faktoren:

1. Der richtige Job
2. Mehr Verantwortung
3. Ehrliche Wertschätzung
4. Sinnvolle Aufgabe
5. Fairness & Respekt
6. Ein positives Arbeitsklima

Auszüge aus der FAZ vom 30.05.2018

Keine „Werkswohnung“

Gesprochen wird oftmals fälschlicherweise von einem „Comeback“ der alten Werkswohnung, wie man sie noch von Standorten des einstigen Kohleabbaus kannte. „Aber mit dem Prinzip der sozialen Verantwortung für die eigene Belegschaft, wie es unter anderem Tradition bei Werkswohnungen war, hat das neue Konzept nichts zu tun“, betont Ulrich Ropertz, Pressesprecher des Deutschen Mieterbundes. Auch sei man von einem bundesweiten Boom noch weit entfernt. Die Initiativen seitens der Unternehmen, die in der Studie dargestellt werden, seien noch Leuchttürme. Dennoch: „Es geht und zahlt sich aus“, freut sich Ropertz.



www.dreistein.cc

KOOPERATION

GRUNDSÄTZE



- Der Mensch steht im Fokus
- Ihm wird Wertschätzung entgegengebracht
- Wenn er sich wohlfühlt entsteht eine Win-Win-Situation für alle
- Eine Charta regelt die fairen „Spielregeln“ für alle Beteiligten
- Dreistein tritt als Betreiber von Objekten auf zur Wahrung der Qualität und Neutralität zwischen allen Beteiligten



CHARTA

- Sie beinhaltet die fairen „Spielregeln“ für alle Beteiligten
- Sie wird lückenlos ausformuliert
- Unterzeichnet von allen Beteiligten wie beispielsweise
 - den Bewohnern
 - dem Betreiber
 - dem Errichter und
 - den Investoren
- Sie stärkt die gegenseitige Wertschätzung



LEISTUNGEN



- Projektentwicklung, Planung und Projektabwicklung
- Koordination des gesamten Bauwesens in Zusammenarbeit mit ausgewählten Projektpartnern
- Auswahl, Kontrolle und Unterstützung in der Betreuung des Objektes

KOOPERATIONSMÖGLICHKEITEN

Modell 1



Modell 1: Mitarbeiterwohnungen
im eigenen Unternehmen

Wohnungen im eigenen Unternehmen

- Ein geeignetes Grundstück befindet sich im Unternehmensbesitz
- Die Fläche soll dauerhaft im Unternehmen bleiben und nicht verkauft werden
- Das Unternehmen kümmert sich um die Bewirtschaftung und Verwaltung des Objektes

KOOPERATIONSMÖGLICHKEITEN

Modell 2



Modell 2: Flächenreserven in
Kooperation aktivieren

Flächenreserven in Kooperation aktivieren

- Ein geeignetes Grundstück befindet sich im Unternehmensbesitz
- Das Unternehmen möchte das Grundstück im Zuge eines Wohnprojekts für Mitarbeiter an einen externen Partner veräußern
- Die Bewirtschaftung soll im Unternehmen bleiben, jedoch der Bau durch einen externen Partner erfolgen.

KOOPERATIONSMÖGLICHKEITEN

Modell 3



Modell 3: Geeignetes Wohnangebot
durch Partner realisieren

Wohnangebot durch Partner realisieren

- Es befindet sich kein geeignetes Grundstück im Unternehmensbesitz
- Das Unternehmen möchte sich nicht mit den Risiken eines Wohnungsbaus belasten
- Die Erzielung einer Rendite aus der Bewirtschaftung von Mitarbeiterwohnungen ist kein Nebenaspekt
- Der Unternehmer ist an einer pragmatischen Lösung mit möglichst geringem Aufwand interessiert

MEHRWERTE

- Langfristiges, nachhaltiges Konzept
- Marktumfeld noch nicht besetzt
- Kosten- & Ressourcenschonend
- Hohe Bedarfe
- Wachsendes Potential der Konzeptweiterentwicklung
- Finanzierung belastet nicht die Unternehmensbewertung – Risikostreuung, bessere Bonität
- Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Förderung des Zuzugs
- Sozial- und gesellschaftspolitisch äußerst relevant
- Unterstützung der heimischen Wirtschaft
- Erhöhung der regionalen Wertschöpfung
- Imageaufwertung für Banken

ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Mit Projektierungen von
DREISTEIN

Hannes Gumpold