

A photograph of a modern building's courtyard. On the left, a lush vertical garden with various green plants covers a wall. A gravel path leads from the bottom towards the center of the image. On the right, a series of white, rectangular vertical fins or columns create a rhythmic pattern. In the background, a multi-story building with large glass windows is visible. The text 'KÖZÉPPONTBAN' is written in a large, bold, black serif font on a white rectangular background, and 'AZ EMBER' is written in a similar font on a smaller white rectangular background below it. A solid teal square is positioned on the left side of the image, partially overlapping the vertical garden.

KÖZÉPPONTBAN AZ EMBER

WELLBEING A LÉTESÍTMÉNY- GAZDÁLKODÁSBAN

ELŐSZÓ

1999-ben a Facility Management magazinban írt cikksorozatom első leadje ezzel a kérdéssel zárult: „A bútor milyen módon válhat menedzselhetővé hasonlóan a humán erőforráshoz?”

A digitalizáció hajnalán már - ezzel a kissé suta megfogalmazással - érezhető volt, hogy a fizikai környezet és a felhasználói igények kölcsönhatásban lehetnek egymással, mi több: menedzselhetőek. Az FM szakma legfőbb kihívása abban az időben is leginkább saját maga meghatározása, valamint szakmai, társadalmi elfogadtatása volt. A HR szakma akkortájt kezdett lépéseket tenni a személyzetis, bérszámfejtő „stigma” elhagyására. A kor legfőbb kihívása a megfelelő mennyiségű irodaterület kialakítása és gyors kiadása volt a szárnyaló gazdasági konjunktúrában. A létesítmény gazdáknak kevésbé kellett a bérlők dolgozóinak a lelkivilágával törődniük. Negyed évszázad múltán pedig cikk készül a munkavállalói jólétről egy benchmarkokat, műszaki adatokat, költségeket és megtérülési statisztikákat bemutató évkönyvben.

A cikk megírására érkezett megtisztelő felkérés innen indulva különösen érdekes kihívás volt számomra. De lássuk, hogy került a csizma az asztalra?

BEVEZETÉS

MI IS A WELLBEING?

Ez a fogalom is fejlődésben van és folyamatos újraértelmezés tárgya. A kezdetekben, 1647-ben Apáczai Csere János szerint az egészség a betegség ellentéte volt csupán.

Ehhez képest a World Health Organization (WHO) 1948-as megalakulásakor az egészséget a következőképpen definiálta: „Az **egészség** a teljes testi, lelki és szociális jólét állapota, és nem csupán a betegség vagy fogyatékosság hiánya”.

2025 -ben azonban a **jólét** egy sokkal gazdagabb, érzékenyebb, integratív, és - a tudomány előrehaladtának köszönhetően - jobban is mérhető rendszerré vált. A neuroarchitecture

módszertanával már pontosan megmérhetjük, hogy egy tárgy vagy tér kinek, mennyire tetszik.

A **mentális, fizikai és szociális jóllét** évezredes igénye minden embernek és mivel ez egy nagyon személyes ügy, ezért többen gondolhatnák azt, hogy erről mindenki saját maga gondoskodik. Dolgozik, ezért fizetést kap és abból a saját döntése szerint úgy ahogy akar költ magára és családjára úgy ahogy legjobb tudása szerint jónak gondolja. Ha ez nem sikerül, akkor pedig az ellátórendszerek korrigálják a keletkezett jelenségeket - mind egyéni, mind társadalmi szinten.

VÁLLALATI FELADAT

A Well Minősítést végző IWBI / Harris 2023-as felmérése szerint a munkavállalók 87 százaléka határozottan úgy gondolja, hogy a jóllétéről való gondoskodás vállalati, azaz munkaadói feladat. Egyfajta juttatás, jogos elvárás, cserébe azért, hogy ő „szívét, lelkét,” kiteszi a vállalatért, azaz saját fizikai és mentális erőforrásait részlegesen a vállalata céljainak elérése érdekében állítja, mely szociális helyzetére és környezetére is hatással van.

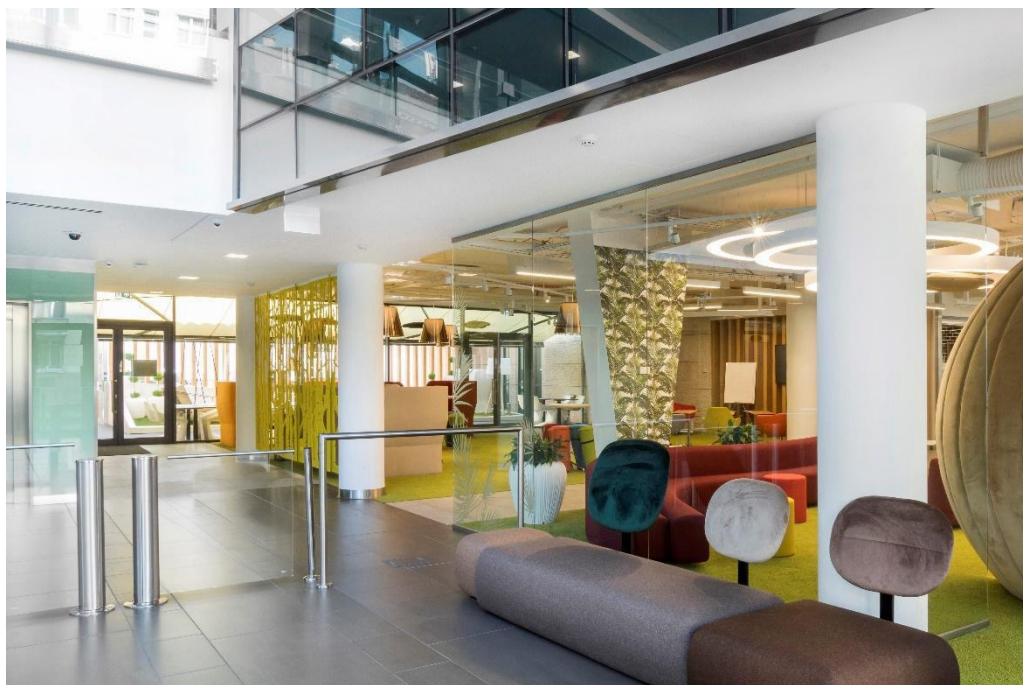
A szervezet feladata tehát erről a komplex jóllétről gondoskodni, mely nem csupán a betegség megakadályozása, vagy - létesítménygazdálkodási nyelven - a közvetlen balesetmegelőzésről való felelős műszaki gondoskodás. Ez csupán a jóllét Maslow piramisának alsó szintje, ahol a cél csupán a természeti erők elleni védekezés és a területiális határok védelme lenne.

A jólléti gondoskodás ennél jóval proaktívabb: edukatív hozzáállást, stratégiai gondolkodást rejt magában, mely számtalan társzакmát is érint. Ezek összehangolt munkája nélkül valóban feneketlen zsákba öntött pénz lenne minden erőforrás, amit ki így, ki úgy wellbeing címkével lát el.

Ha számítástechnikai analógiaként kezeljük, akkor a mindenki számára egyértelműnek számító „szoftveres” része lenne maga az az aktív gondoskodási, egészségmegőrzési csomag, melyben edukáció, érzékenyítési programok, szociális kapcsolódást fejlesztő megoldások, és anyagi támogatás kap hangsúlyt. De amit kevesebben éreznek fontosnak, az a wellbeing „hardver” része, azaz a tárgyi eszközök rendszere - illetve az ezeket magába foglaló teljes épített környezet. Már itt is fontos lenne a környezet jelentését, fajtáit tisztázni, hiszen jólléti szempontból a természeti környezet, az épített környezet és a szociális környezet egyformán hatással van a wellbeing-értékünkre. Jelen értekezésünkben a létesítménygazdálkodás és az épített környezet közvetlen hatását fogjuk vizsgálni.

KÖRNYEZET

Egy másik megközelítésből azt is mondhatnánk, hogy az épített környezetünk pedig kölcsönhatásban él természeti környezetünkkel és természetesen a szociális környezetünkkel, melynek legkisebb alkotóeleme maga az ember. Ezen három alkotóelem folyamatos vizsgálatára a design thinking módszertana kiválóan alkalmas, mivel az folyamatos kérdésfeltevással, felhasználói élményelemzéssel és a jelentős mértékű mérés módszertánával dolgozik.



A környezeti jóllét és a létesítményüzemeltetés tökéletes összhangja. A mesterséges - bútor fogantyús - pillérbe rakhatták el a kíváncsi látogatók szemei elől az ételfutárok a munkatársak ebéd rendeléseinek igencsak színes dobozait és csíkos nylon zacskóit... Fotó: Europa Design

MÉRHETŐ?

És itt érünk el az egyik legfontosabb kérdéshez: mit lehet és kell mérnünk?

Ha egy épület és munkatér wellbeingjére gondolunk, akkor ma már pontosan meg tudjuk mondani annak fizikai paramétereit és költségét is (pl. áramfogyasztás/hőmérséklet/ m²/év), sőt ezt akár valós időben ábrázolni is tudjuk a kíváncsi felhasználó számára.

No, de tudjuk-e már mérni a felhasználói élményt, elégedettséget, azt a biztonságérzetet,

amit az általunk üzemeltetett épület nyújt a felhasználó, vagy akár a vendége mentális jóléte számára? Van-e ennek kidolgozott platformja? Ahol a műszaki- és üzemeltetési problémákat jelző ticketing rendszerekhez hasonlóan visszajelzéseket adhatnak a felhasználók? Egyáltalán, hogyan lehet ezt mérni? Ha vannak is esetleg adatok erre vonatkozóan, azokat hol találhatjuk, ki kezelheti? És leginkább: hogyan lehet ezeket az épületüzemeltetés számára releváns, hiteles és főleg azonnal elérhető bejövő adatként kezelni, mely azonnali beavatkozást is eredményezhet, és egy ideális világban esetleg prediktív módon a jövőbeni környezetünk hatékonyságát is támogatni tudja?

AZ ALAPOK AZ FM SZÁMÁRA 4+1 LÉPÉSBEN

A kötelező tudnivalók:

Tankönyvi definíciók szerint: **A létesítménygazdálkodás** közvetlen és kulcsfontosságú hatással van a **munkahelyi wellbeingre**. A jól tervezett és szervezett FM nemcsak a működési hatékonyságot javítja, hanem hozzájárul a dolgozók egészségéhez, elégedettségéhez és teljesítményéhez is, így a **facility management** nem csupán üzemeltetés, hanem aktív szereplő a munkavállalói élmény és a vállalati produktivitás javításában.

A jó FM támogatja:

- a **mentális jóllétet** (kevesebb stressz, jobb közérzet)
- a **fizikai egészséget** (tisztaság, jó levegő, mozgástér, balesetvédelem)
- a **produktivitást** (zavarmentes, kényelmes, inspiráló környezet)

1. BELTÉRI WELLBEING-KÖRNYEZETMINŐSÉG BIZTOSÍTÁSA

A létesítményüzemeltetés egyik alapfeladata az optimális belső környezet biztosítása a munkavállalók részére, az alábbi szakterületeken:

➤ Légtechnikai rendszerek működtetése és felügyelete

- ▶ Frisslevegő-ellátás biztosítása, CO₂-szint kontroll (ideális: <800 ppm)
- ▶ Légszűrési szintek megfelelése (pl. MERV 13 vagy HEPA szűrők)

➤ Termikus komfort

- ▶ Hőmérsékleti zónaszabályozás, panaszmenedzsment
- ▶ Előírt komforttartomány fenntartása (ASHRAE 55, MSZ EN 15251)

➤ Beltéri világítás

- ▶ Természetes és mesterséges világítás optimális kombinációja
- ▶ Fényerő és színhőmérséklet szabályozása (pl. Human Centric Lighting, cirkadian megoldások)

› Akusztikai környezet

- › Zajforrások csökkentése, burkolati és akusztikai elválasztók alkalmazása
- › Zajszintek mérése, zónák szerinti hangcsillapítás

2. TÉRKIHASZNÁLÁS A KÖZÖS TERÜLETEKEN IS, ERGONOMIKUS ÉS EGÉSZSÉGTUDATOS TEREK BIZTOSÍTÁSÁVAL

- › **Relaxációs** és regenerációs terek kialakítása (pl. csendes szobák, pihenőzónák)
- › **Mozgásösztönző** eszközök és kialakítások integrálása (lépcsőhasználat, aktív munkaállomások)
- › **Kerékpártárolók, töltők és kapcsolódó szolgáltatások, öltözők üzemeltetése**
- › Kimagasló **ülés-ergonómiájú** munkateretek, fókusz-terek fülkék alkalmazásával
- › **Biophilic** design elemek beépítése (növényzet, természetes anyagok, vízelemek), illetve a kerthasználat biztosítása
- › **Flexibilis munkaállomások, kreatív zónák:** ösztönzik az együttműködést és csökkentik a stresszt. Ezek közös területeken történő kialakítása is, mely a vendégek számára is elérhető
- › **Túlzsúfoltság csökkentése:** FM monitorozással (pl. szenzoros adatgyűjtéssel) megelőzhető a zsúfoltság, ami rontaná a komfortérzetet és csökkentené bizonyos hasznos funkciók használatát.

EGY DÍJNYERTES, JÓ GYAKORLAT

A nemzetközi piacon is elismert hazai gyógyszeripari cég kereskedelmi és termékfejlesztési részlege kultúraváltási projektbe kezdett. Legyen egy mindenki számára elérhető közösségi munkatér a székházban!

A létesítménygazdálkodási szempontból is hagyományosnak mondható épület földszintjén a korábbi büfé és kávézó területének kibővítésével kellett kialakítani az új funkciót. Gondolhattuk volna, hogy ez egy egyszerű belsőépítészeti feladat, de az adatgyűjtés szakaszában kiderült, hogy ez egy komplex, a mentális jólétet is és a szociális jólétet is érintő, átfogó projektté nőtte ki a magát. Tanácsadóink megvizsgálták a tér használatának technikai, technológiai, adatbiztonsági és személybiztonsági kérdéseit is, és természetesen a hajlandóságot is, hogy vajon ki, mikor, mennyi ideig, és milyen aktivitást képzel saját maga és osztálya számára? Felsővezetői interjúk, középvezetői workshopok és a teljes munkavállalói körre kiterjedő kérdőívek válaszai alapján igen sok - ad-

dig irrelevánsnak hitt - szempont került napvilágra. A klasszikusnak számító: „kevés a kis tárgyaló, és az intim kommunikációt támogató zóna” válaszokon túl, a közösségi munkatér használatával kapcsolatos, a mentális jólléthez és a biztonságérzet-növeléséhez sorolható - közép- és felsővezetői - támogatást is kértek a válaszadók. Ez lényegében azt jelenti, hogy az újonnan bevezetendő vállalati kultúrát támogató közösségi munkatér használatakor amikor a dolgozók elhagyják - akár órákra is - az emeleti dedikált munkahelyüket, érezzék a bizalmat a saját és más osztályok közép- és felsővezetőinek irányából.

Nevezetesen, hogy ez igenis rendben van, sőt kifejezetten támogatják ennek a térnek a használatát. A felmérés, tervezés, és a változásmenedzsment-támogatás része volt minden, a kollaborációt támogató bútordarab, berendezési tárgy, akusztikus térelválasztó és technológiai eszközfejlesztés kiválasztása a dolgozók bevonásával - koruk, nemük, és szociális igényeik szerint pontosan meghatározva. A projekt elnyerte ezzel az “Év Irodája, legjobb közösségi tere” díját is.



Egy tér kihasználtságát nem csupán a tisztasága, az elegendő fény, friss levegő és a design bútorok szolgálják, hanem a használatához szükséges félelmek, félreértések, és más akadályok elhárítása, a pontos működési, üzemeltetési protokollok fenntartása is, valamint a rendszeres visszamérés és módosítás kultúrájának bevezetése. Fotó: Europa Design

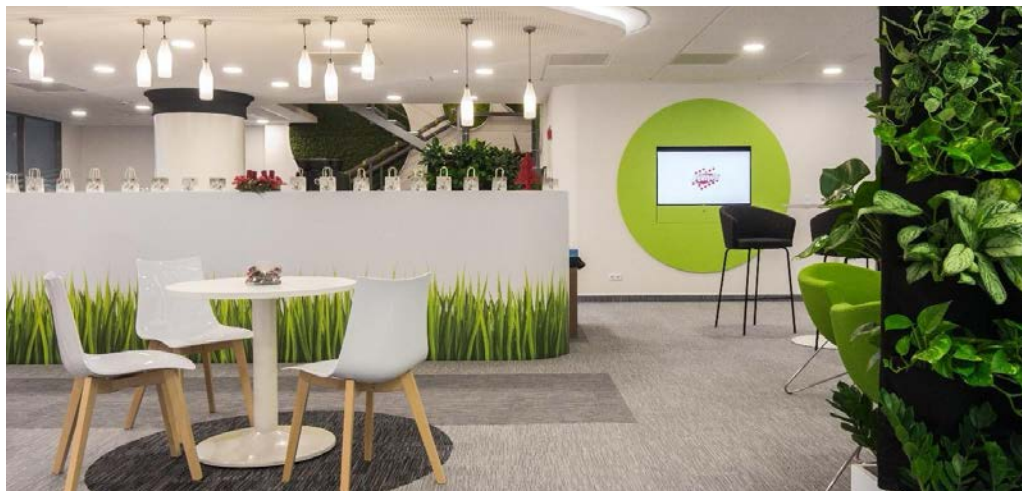
3. EGÉSZSÉG ÉS HIGIÉNA

- **Tisztaság és fertőtlenítés:** A higiénikus környezet alapfeltétele a fizikai és mentális jóllétnek. Ellenőrzési pontok felállítása.
- **Havaria:** A terveknek megfelelő terek kialakítása és ezek használatának oktatása.
- **Ivóvíz és étkezési lehetőségek:** Az egészséges opciók biztosítása a wellbeing részét képezik. Fontos a konyha és az étkezőkapacitások, a kiszolgáló berendezések helyes méretezése (hűtő, mosogatógép stb.)
- **Kantin üzemeltető:** Kiválasztása és ellenőrzése a wellbeing szempontjai szerint, .

4. MONITORING ÉS VISSZACSATOLÁS. TECHNOLÓGIA ÉS DIGITALIZÁCIÓ

- **Környezeti szenzorhálózat** telepítése (CO₂, VOC, páratartalom, hőmérséklet, zaj, sugárzás stb.)
- **További property technológiai rendszerek:** Automatikus hőmérséklet- és világításvezérlés, helyfoglalási rendszerek segítik a komfortosabb munkavégzést, támogatják a hibrid munkavégzést a kapacitás tervezését.
- **Wellbeing dashboardok:** Az adatokon (pl. levegőminőség, fény, zaj) alapuló visszajelzések lehetővé teszik a gyors beavatkozást.

+1 KÖZÖSSÉGI ÉS PSZICHOLÓGIAI TÉNYEZŐK TÁMOGATÁSA



A mentális és szociális jóllétet támogató terek egyik kedvelt eleme a biofil design támogatása, amely lehet zöld környezeti imitált grafika , de szerencsésebb ha valódi növényfalat, vagy térelválasztót alkalmazunk, mely az akusztikán túl a levegő párásítását is szolgálja. Fotó: Europa Design-Kucsera Attila

- Ezen feladatok közé tartoznak a nem hagyományosan FM feladatként értelmezett programok támogatása, az ilyen célokat támogató kiépítések, és funkciók üzemeltetése
- **A jól használható, stresszmentes infrastruktúra** (pl. rendezett közös terek, nyugodt

környezet) segíti a közösségi élményt. Az épületeken belüli tájékozódás támogatása, digital signage.

- **Mentális** jóllétet támogató programok, kialakítások támogatása (művészeti kiállítások, workshopok stb.).
- Mentálisan és más módon megváltozott munkaképességű felhasználók számára biztosított megoldások üzemeltetése, ezen terület érzékenyítése. (Acces4you)
- Községi programok szervezésére alkalmas terek üzemeltetése.
- Szociális célú terek üzemeltetése, napközi, nyári gyermekmegőrző, állatbarát területek, stb.
- Multikulturális felhasználói igényeknek megfelelő programok támogatása.

A FACILITY MANAGER SZEREPEI A WELLBEINGBEN

Szerepkör	Konkrét feladat
Operátor	Komfort és működés biztosítása napi szinten
Tanácsadó	Wellbeing-szempon্তু javaslatok adása, minősítések támogatása
Kapcsolattartó	HR, CSR, Kommunikáció, vezetőkkel együttműködés
Stratégiai partner	Részvétel wellbeing célok kialakításában és nyomon követésében, értékelésében.

KIK TÁMOGATJÁK A WELLBEING KULTÚRA TERJEDÉSÉT?

A szabadon választott megoldások:

Az ingatlanpiacot eddig domináló és főleg a beruházók fenntarthatósági szempontjait figyelembe vevő önkéntesen megszerezhető Bream és LEED minősítések kiváló alapot teremtetek a „díj és minősítés” kultúrájának. A **WELL** illetve **Fitwel** minősítés megjelenésével ezek az elismerések az épületfókuszról emberfókuszú irányt vettek.

A minősítések elnyerése és fenntartása azonban hazánkban még kihívást jelent a tervezői és üzemeltetési szakmák számára és a megtérülés valós kimutatásában is komoly nehézségeket tapasztalnak az egyre növekvő számú minősített tanácsadók (pl. WELL AP) is.

Itt is szeretnénk kihangsúlyozni, hogy a Well minősítés - noha számos eleme támogat bi-

zónyos wellbeing folyamatokat - nem felcserélhető fogalmak, csupán egymást kiegészítő, támogató rendszerek.

A kötelező programok:

A minősítéshez hasonló és komoly adatszolgáltatást jelentő **ESG** jelentési kötelezettség terjedése és az érintett cégek körének növekedése azonban végleg megerősítette a wellbeing létjogosultságát az FM szakmában.

A munkahelyi fizikai jóllét, a munkakörnyezeti mentális és szociális terhelés egyértelmű, kötelezően mérendő és jelentenivaló tétellé vált az ESG-t használó cégek számára. A jelenlegi tervek szerint akár 2030-tól az ESG-kötelezett cégek előtti - akár teljes ellátási láncok - szereplői is ugyanilyen jelentésre lesznek kötelezve, mely az FM szolgáltatókat és azok alvállalkozóit is érinteni fogja.

Fontos megjegyezni azonban két alig ismert törvényt, melyek szintén a munkakörnyezet emberekre vetített hatásait vizsgálja és igen erősen wellbeing érintettségűek:

a.

A mentális jóllétet szabályozó, 3 évente kötelezően elvégzendő pszichoszociális kockázatelemzést a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008. január 1-től hatályos módosítása emeli be a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába. A 2011. évi CXCI törvény 175. § (1) bekezdése módosította a rendelkezést.

b.

A fizikai wellbeinget érintő másik „felfedezetlen” terület az elektroszmog-terhelés a munkahelyeken. Az itt előforduló elektromágneses terek (EMF) hatásainak védelme érdekében Magyarországon az Emberi Erőforrások Minisztériuma 33/2016. (XI. 29.) EMMI rendeletet alkotott. A rendelet célja a munkavállalók védelme az elektromágneses terek által okozott egészségügyi kockázatokkal szemben.

A wellbeing tehát - leginkább az ESG -S pillérét támogatva - minden kérdés nélkül szervesen integrálandó részévé válik az épített környezet fenntartásával foglalkozó szakemberek számára. Mivel a wellbeing is több szakmát integrál, ezért a létesítménygazdák megközelítését is érzékenyíteni kell ebbe az irányba, hogy ez ne csupán egy kötelezően kitöltendő adatsorrá váljon, hanem elköteleződés és a szolgáltatói kultúra része lehessen. A cél eléréséhez az FM szakemberek számára öt fő csoportba rendeztük a tennivalókat.

1. **Tudás** – képzés, adatok, összefüggések, wellbeing mentor képzés, Well Ap képzés
2. **Érzelem** – empátia, történetek, jó gyakorlatok
3. **Résztétel** – döntéshozásban való részvétel, tervezésben, költségvetés készítésben való

részvétel

4. **Visszaacsatolás** – eredmények megosztása, akár real time dash boardon bemutatni, milyen jól is működik az épület
5. **Elismerés** – sikerélmények, motiváció, díjak, az FM bevonás a közösségi programokba.

A WELLBEING MEGTÉRÜLÉSE

A munkavállalók produktivitásába fektetett legmagasabb szint, a Well minősítés megtérülési ideje is maximum 18 hónap. De további beszédes statisztikák is árnyalni tudják ezt a képet.

- Egy Harvard Business Review szerint a rossz beltéri levegő akár 6,000 USD/év/dolgozó termelékenységi veszteséget is jelenthet.
- A Deloitte kutatása szerint a magas wellbeing szinttel rendelkező munkahelyeken:
 - ▶ 27 százalékkal kisebb a fluktuáció,
 - ▶ 20 százalékkal kevesebb a betegszabadság,
- A Deloitte felmérése szerint hat év alatt a S&P 500 indexében jegyzett cégek értéke 159 százalékkal növekedtek, míg a magas Wellbeing Index-szel rendelkezők 235 százalékos cégérték-növekedést értek el.

(forrás: Dr.Szabó Ágnes - Wellbeing Szövetség 2024 konferencia)

A WELLBEING ALAPÚ FM JÖVŐJE

Látható már, hogy a FM szakma számára a felhasználói igények változása, színesebb válása integratív gondolkodást és új együttműködési partnereket jelent a jövőben.

Ilyen szakemberek : Hr-es munkatárs, Office manager, Employer branding vezető, EHS (munkavédelmi munkatárs), Wellbeing mentor, Wellbeing nagykövet, Well AP (tanácsadó) ESG tanácsadó, DEI (Sokszínűség, Egyenlőség, Befogadás) tanácsadó, CSR (Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás, Employee happiness manager, Mentális és Üzleti Coachok, Szervezetfejlesztők, stb.

Ők mindannyian az irodaházon, épületen belüli belső vevők, megrendelők, illetve együttműködő partnerek, és a lista csak folytatódik a részben az FM felügyelete alá rendezett szolgáltatók, beszállítók sorával a motoros futártól a kávé-üzemeltetőig.

Ebben az ökoszisztémában a szereplők és folyamataik menedzseléséhez számtalan adatra és abból kinyerhető hasznos információra van szükség a felhasználói élmény magasan

tartása érdekében. De vajon ezeket az adatokat minden fél megfelelően gyűjti? Átadja egy másik rendszer számára? És ha ez még meg is történik, vajon ki és milyen bizonyossággal von le belőle következtetéseket? Ezeket az adatokat vajon a hibrid munkavégzést szabályozni szándékozó HR-es kolléga, és locker szekrények kiosztásáért felelős office manager vajon képes lesz-e összehangolni az e-autó flotta és a garázshelyek összefüggésében? Valamint kellő időben lesz-e lehűtve az a videokonferencia-tárgyaló, ahová majd három óra múlva épp be akar sütni a nap és további öt munkatárs is egész délután részt vesz a tárgyaláson, akiknek az asztala ilyen módon felhasználhatóvá válik?

Nyilván a fenti példa részeire már vannak remekül működő property technológiai megoldások, de - mint azt megtudtuk a 2024-es LEO jelentésből - a felhasználók 64 százaléka még excelben tárolja az épület üzemeltetésére vonatkozó adatait. Ehhez hasonlóan a BIM-ben tervezett és üzemeltetett irodaházak aránya sem növekszik rohamos léptekkel. És ekkor még mindig csak az FM működés konzervatív területét vizsgáltuk, mint a fizikai wellbeing KPI-ok lehetséges forrása.

A HR-rel kapcsolatos adatgyűjtéshez azonban valódi forradalomra van szükség. Meg kell nyitni a meglévő (épületgépészeti, beléptetési, IT, HR stb.) rendszerek közötti kommunikációt, és a hiányzó adatok begyűjtésére ki kell építeni (vagy át kell alakítani) szenzoros vagy ennek megfelelő más technológiájú eszközöket. Utolsó lépésként ezen adatokat integrálni kell egy rendszerbe és azokat a cég és irodaház igényeinek, adatvédelmi vagy más előírásainak megfelelően testre szabva kell az előre meghatározott KPI-nak megfelelően kiolvasni, elemezni a múltra vonatkozóan.

Természetesen itt nem állhatunk meg, hiszen a valós idejű szabályozás és adatszolgáltatás is már elvárás. Például, ha tudnunk kell pontosan, hogy egy kollégánk home office-ban van-e, vagy beért-e az irodaházba és tudja-e fogadni a külföldi vendéget az X tárgyalóban, Y páratartalom, Z hőmérséklet és W zajszint mellett.

A majdani valóban fenntartható, magas ingatlan-kihasználtságú megoldás azonban a jövő modellezése - historikus adatok alapján - az AI bevonásával. Ez a fajta intelligencia és algoritmus képes lesz a dolgozók mentális jólléti adatai a kognitív (szellemi teljesítőképességre vonatkozó) valamint a fizikai wellbeingre utaló - akár valós idejű - visszajelzéseket is az épület üzemeltetési (tehát valós fizikai környezeti tulajdonságainak) adataival összevetve elemezni és javaslatokat és lépéseket tenni a jövőre vonatkozóan.

Így fog megvalósulni a szoftver-hardver párosítás tökéletes összhangja, avagy a HR és FM egymást támogató együttműködése, kölcsönös tiszteletben tartása és közös fejlődése. Hiszen egymásra vannak utalva és mindkettőjük egy komoly asset (vagyon) értékmegőrzésével és hatékonyságnövelésével foglalkozik. Ebben leginkább a HR-nek van feladata, hogy a wellbeing egy stratégiai eszközzé váljon és a board-ban a humán erő értékteremtő

képességét fejlessze és képviselje. Sose feledjük, hogy egy fehérgalléros - pl. Shared Service Center – iroda költségszerkezetében a HR-hez köthető kiadás az összes költség 75-80 százaléka, míg az ingatlanbérleményre eső költségek aránya 6-8 százalék csupán.

A gazdaságban a humán fókusz - egy post covid, hibriddé vált világban, az egyre növekvő minőségi munkaerő-hiány mellett - fokozatosan koncentrálódik, melyet az ESG tovább tüzel, így a vállalatoknak már az egyéb juttatások körében kell gondolkodniuk, hogy megtartsák dolgozóikat. A biztonságos és kiválóan üzemeltetett iroda is egy ilyen juttatás!



A hazai Neox rendszerének áttekintésekor kiválóan láthatóak azok a pontok, ahol a klasszikus FM feladatok kapcsolódnak a HR, vagy IT, vagy akár a business unitok rendszereihez. Fotó: Neox

A megoldás a környezeti és működési, viselkedési adatok gyűjtése, a rendszerek integrációja, valamint az eredmények látványos és könnyen kezelhető felületének működtetése. Ehhez azonban igen magas bizalom kell mindkét fél részéről, ami szintén érzékenyítéssel, tudásmegosztással érhető el.



Feuertag Ottó

Alapító tulajdonos, Europa Design
A Wellbeing Szövetség társ alapítója