

Protokoll „AGW AK Personal und Organisation“

Sitzung am: 24./25. September 2018

Tagungsort: Maritim Hotel Nürnberg, Frauentorgraben 11, 90443 Nürnberg

Agenda:

Nr.	Thema	Referent
1.	Einleitung und Begrüßung	Christina Geib Sabine Kubitza
2.	Vorstellung gastgebendes Unternehmen wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen	Ralf Schekira
3.	Fachvortrag: Nachhaltige Arbeitgeberattraktivität als Wettbewerbsfaktor	Andreas Schubert
4.	Fachvortrag: Mitarbeiterbefragungen und Arbeitgeberattraktivität	Maria Sundermann
5.	Besichtigung des Bürogebäudes der TeamBank AG	Manuel Mazoll
6.	Fachvortrag: Transparenz macht Unternehmen erfolgreich	Stephanie Luftensteiner
7.	Aktuelle Stunde – Was steht bei uns an? a) Status quo AGW Gehaltsbenchmark b) Bericht aus dem GdW c) Bericht aus der AGW	Christina Geib Dr. Matthias Zabel Dr. Sven Groth
8.	Vorbereitung der nächsten Sitzung / Verabschiedung	Christina Geib

TOP 1 Einleitung

- Vorstellung der neuen stellvertretenden Arbeitskreisleiterin: Frau Sabine Kubitza. Geschäftsführerin der BGW Bielefelder Gesellschaft für Wohnen und Immobiliendienstleistungen mbH
- Es gab keine Unternehmen, die dem AGW neu beigetreten sind. Aus den Mitgliedsunternehmen wurden zum Teil neue Mitarbeiter entsandt:
 - Jürgen Feindt, degewo AG
 - Nina Weigl, FLÜWO Bauen Wohnen eG
- Bedauerlicherweise nimmt Herr Yves-Oliver Theisen zum letzten Mal in seiner Funktion als Personalleiter der GEWOFAG Holding GmbH an der Tagung teil.

TOP 2 Vorstellung gastgebendes Unternehmen

- Die wbg Nürnberg GmbH ist die Tochter der Stadt Nürnberg und der Städtischen Werke Nürnberg GmbH
- Die Gesellschaft und ihre Tochterunternehmen sind im Wesentlichen in den Geschäftsfeldern Bestandsmanagement, Bauträgersgeschäft und Stadtentwicklung tätig
- Unter der Firmierung WBG KOMMUNAL GmbH werden Grundschulen und Feuerwehrgerätehäuser als Baudienstleistungsprojekte errichtet

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 3 Fachvortrag: Nachhaltige Arbeitgeberattraktivität als Wettbewerbsfaktor

- Leistungsspektrum von Great Place to Work: Befragung von Mitarbeitenden und Führungskräften, Beratungsangebote zur Weiterentwicklung einer zukunftsorientierten Unternehmens- und Führungskultur sowie Auszeichnung zur Arbeitgeberattraktivität
- Was macht den Unterschied zwischen einem attraktiven und einem nicht attraktiven Arbeitgeber aus? → Vertrauen, Stolz und Teamgeist sind notwendig, um eine erfolgreiche Unternehmenskultur zu entwickeln
- Vielzahl an Beispielen, wie die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden kann, z. B.
 - Ehrung der „Helden des Alltags“ (Wertschätzung von MA, die sonst immer im Hintergrund stehen)
 - E-thank-you-Programm (jeder MA kann jedem eine elektronische Dankeskarte schicken)
 - Mit dem Chef auf Reisen gehen (der jahrgangsbeste Azubi darf die Geschäftsführung auf einer Reise begleiten)
 - Management grillt für Belegschaft (Rollen-untypische Aufgabenverteilung in lockerer Atmosphäre)
 - „Weg mit den 5 nervigsten Prozessen“ (Mitarbeitende benennen die 5 ineffizientesten Prozesse und 5 Teams treten gegeneinander an, um diese Prozesse innerhalb von 5 Wochen zu optimieren)
 - Fehler des Monats (Jeden Monat wird der „Fehler des Monats“ gekürt und aufgezeigt, wie er hätte vermieden werden können; Fokus: was können wir daraus lernen?)
 - Elternabend (Einladung der Familien der Mitarbeiter: Eltern, Partner, Kinder und Führung durchs Unternehmen, Verständnis für die Arbeit wecken)

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 4 Fachvortrag: Mitarbeiterbefragungen und Arbeitgeberattraktivität

- Arbeitgeberattraktivität ist die Anziehungskraft einer Organisation als Arbeitgeber auf passende Bewerber („nach außen“ gerichtet), sie kann aber auch als nach „innen gerichtet“, also bezogen auf die Beschäftigten, verstanden werden
- In diesem Fall wird die Arbeitgeberattraktivität häufig durch Mitarbeiterbefragungen erhoben
- Erkenntnisse aus Mitarbeiterbefragungen: Arbeitgeberattraktivität hängt nach EUCUSA-Berechnungen signifikant zusammen mit der Gesamtzufriedenheit im Unternehmen, der Weiterempfehlung des Unternehmens als guten Arbeitgeber und dem Stolz, für dieses Unternehmen zu arbeiten bzw. der Identifikation mit dem Unternehmen
- Weitere Studien zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Verbundenheit mit dem Unternehmen und dem Führungsstil im Unternehmen, das heißt, Auslöser für die mangelnde emotionale Bindung an den Arbeitgeber ist meistens der direkte Vorgesetzte mit seinem Führungsverhalten

- Die digitale Generation: eine höhere Zufriedenheit bei Millennials im Unternehmen kann unter anderem durch höheres Gehalt, eine ausgewogene Work-Life-balance und flexible Arbeitszeiten erreicht werden
- Die drei goldenen Regeln zur Führung von Millennials lauten:
 - Feedback geben, dabei überzeugen statt anweisen
 - Raum schaffen für Entwicklung
 - Individuelle Erwartungen erfüllen

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 5 Besichtigung des Bürogebäudes der TeamBank AG

- Bürogebäude auf drei Etagen mit insgesamt 15.000 m² Fläche und rund 600 Mitarbeitern
- Größte Herausforderung: der Wechsel von einem traditionellen Arbeitsumfeld mit geschlossenen Einzel- und Gruppenbüros und zugeteilten Arbeitsplätzen zu einem aktivitätsbasierten Arbeitsumfeld ohne festen Arbeitsplatz
- Mitarbeiter besitzen ein Notebook und ein Headset als persönliche Hardware-Ausstattung und suchen sich ihren Arbeitsplatz; jeder Mitarbeiter hat einen festen Spind zur Verwahrung seiner persönlichen Gegenstände; Desksharing-Rate von 75 Prozent
- Unterteilung des Gebäudes in „Homezones“ und „Meet & Create Zones“:
 - „Homezone“ ist eine individuelle Mischung aus verschiedenen Arbeitsplatztypologien, um die täglichen Aufgaben der Mitarbeiter und deren jeweilige Bedürfnisse individuell zu unterstützen
 - „Meet & Create Zone“ sollen Treiber für Kreativität und Innovation sein- informelle und kommunikationsfördernde Treffpunkte, die den spontanen Ideenaustausch fördern
- Highlights der Raumgestaltung: „Dschungelzimmer“, Bibliothek, Eltern-Kind-Zimmer, Fitnessraum

Diverse Fotos der Räumlichkeiten sind auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 6 Fachvortrag: Transparenz macht Unternehmen erfolgreich

- kununu bietet Zugriff auf relevante Informationen zu Arbeitgebern, die nicht von den Unternehmen selbst formuliert wurden, sondern authentische Erfahrungsberichte von Mitarbeitern und Bewerbern sind
- Inzwischen liest mehr als jeder dritte Internetnutzer (36 Prozent) Arbeitgeber-Bewertungen
- Tipps zum besseren Umgang mit kununu
 - Feedback annehmen und angemessen reagieren, nicht nur Kritik zu Herzen nehmen, sondern Prozesse aufsetzen
 - Mitarbeiter aufrufen, Bewertungen abzugeben, um Negativausschläge in der Bewertung zu nivellieren
 - Was macht das Unternehmen als Arbeitgeber besonders? → Keine Mainstream-Formulierungen.
- Welche Extras wünschen sich Arbeitnehmer zur Zeit?
 1. Flexible Arbeitszeiten
 2. Home Office
 3. Duldung von Hunden im Büro
 4. Firmenwagen
 5. Betriebliche Altersvorsorge
 6. ...

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 6 Aktuelle Stunde – Was steht bei uns an?

- Update zum Status quo des AGW Gehaltsbenchmark:
 - Vorstellung auf der Plenumstagung im Frühjahr
 - zögerliche Annahme des anderen, neuen Ansatzes
 - Präferenz für InWIS aufgrund des günstigsten Stundensatzes
 - Kostenübernahme durch die AGW wurde allerdings nicht explizit beschlossen, da die Kostenübernahme durch die AGW für das Gehaltsbenchmark ein Novum ist
 - Dementsprechend muss auf der Herbsttagung des Plenums ein diesbezüglicher Beschluss gefasst werden
 - Es gibt eine klare Erwartung seitens des erweiterten AGW-Vorstandes, dass das Gehaltsbenchmark realisiert wird
- Das Gehaltsbenchmark würde dann in 2019 erstmalig durchgeführt
- Bericht aus dem GdW durch Dr. Zabel
 - Highlight: Gesetz zur Berufszulassungsregelung für Immobilienmakler und WohnimmobilienverwalterDie Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.
- Bericht aus der AGW zu den Arbeitskreisen durch Dr. Groth
Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 7 Vorbereitung der nächsten Sitzung / Verabschiedung

- Im Januar 2019 wird eine „Kreativrunde“ zum Vorstellen des AGW Gehaltsbenchmark und zur Erstellung eines Themenspeichers für den AK für 2019/2020 stattfinden. Alle Mitglieder sind herzlich eingeladen, teilzunehmen.