



New Work bei der GWG-Gruppe:

Mobil, flexibel und gemeinschaftlich

Die GWG-Gruppe mit Sitz in Stuttgart etabliert seit mehreren Jahren viele Aspekte der „New Work“-Kultur. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, modernen Räumlichkeiten, agilem Projektmanagement und einer von gemeinsamen Werten geprägten Unternehmenskultur begegnet die GWG-Gruppe den Herausforderungen der Zeit und spürt Zukunftstrends frühzeitig auf, um auch weiterhin den Ansprüchen der Mitarbeitenden gerecht zu werden, berichtet Carolin Arnolds, Referentin Marketing der GWG-Gruppe.

MODERNE RÄUMLICHKEITEN MIT COWORKING SPACES

Im August 2020 hat die GWG-Gruppe ihre neue Zentrale in der Stuttgarter Börsenstraße bezogen, die im Sinne eines New Workspace eingerichtet ist. Um die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit zu unterstützen, wurden für alle höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Bürostühle angeschafft. Für eine gute Arbeitsatmosphäre sorgen Sichtschutzwände, die gleichzeitig Lärm schlucken. Wer mehr Raum für kreative Ideen benötigt, kann den

Coworking Space nutzen. In der fünften Etage der Zentrale stehen bequeme Sitzgruppen zur Nutzung bereit – um konzentriert der Einzelarbeit nachzugehen oder in Kleingruppen agile Projekte zu bearbeiten. Gleichzeitig sind die Coworking Flächen, die auch eine Küchenzeile beinhalten, als Aufenthaltsraum für gesellige Pausen beliebt. Im hauseigenen Auditorium können Präsentationen vor großen Zuhörergruppen gehalten werden. Für kleinere Meetings stehen Konferenzräume mit moderner Präsentations- und Kommunikationstechnik

zur Verfügung, darunter auch einige Stehbesprechungsräume. Die neue Zentrale ist somit als Ort der Kommunikation konzipiert.

MOBILES ARBEITEN AUCH ABSEITS DER PANDEMIE

Die Corona-Pandemie hat in vielen Unternehmen die Umstellung auf mobiles Arbeiten über Nacht erfordert. Da die nötige Infrastruktur bei der GWG-Gruppe bereits vorhanden war, lief die Umstellung in organisatorischer und technischer Hinsicht vergleichsweise entspannt ab. Aufgrund der guten Arbeitsergebnisse während der mobilen Phase im Corona-Frühjahr 2020 und einer Mitarbeiterumfrage, in der sich die Angestellten für mehr mobiles Arbeiten aussprachen, vereinbarten Betriebsrat und Geschäftsführung anschließend eine Ausweitung des möglichen Zeitrahmens für die mobile Arbeit von 20 auf 40 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit – auch außerhalb der Corona-Pandemie.

Um die Führungskräfte in der neuen, ungewohnten Situation mit vermehrter mobiler Arbeit zu unterstützen, hat die GWG-Gruppe im letzten Jahr eine Webinarreihe zum Thema „Remote Führen“ aufgesetzt. In dieser können die Führungskräfte lernen, wie sie trotz der Distanz Informationen vermitteln, passende Aufgabenpakete verteilen und das Wir-Gefühl beibehalten können. Zudem gab es wertvolle Tipps für die virtuelle Moderation und den Umgang mit der Technik. Diese Kenntnisse kommen den Führungskräften auch in der Arbeitswelt der Zukunft zugute.

DIGITALISIERUNG DER ZUSAMMENARBEIT UND AGILES PROJEKTMANAGEMENT

Mit dem vermehrten mobilen Arbeiten geht auch eine neue Meetingkultur einher. Viele Meetings finden nun komplett virtuell oder hybrid mit Teilnehmenden vor Ort und zuhause statt. Hierfür hat sich inzwischen die Nutzung von MS Teams etabliert. MS Teams ist auch die Basis für die neue, agile Projektarbeit innerhalb der GWG-Gruppe geworden. Aufgrund der Quantität und Komplexität von Projekten wurde vor Kurzem ein einheitlicher Projektmanagementstandard eingeführt. Mit Hilfe einer Struktur in MS Teams werden Projektziele definiert, Rollen zugewiesen, Ressourcen geplant und Projektfortschritte überprüft. Zukünftig werden bei der GWG-Gruppe alle Projekte darüber hinaus im Rahmen eines Multiprojektmanagements gemonitort, was die Transparenz noch einmal erhöht. Zudem erprobt die GWG-Gruppe innerhalb von Projekten neue Arbeitsmethoden, wie zum Beispiel das „Design Thinking“.

PERSONALENTWICKLUNG, POTENZIALANALYSE UND E-LEARNING

New Work erfordert auch ganz neue Führungspotenziale und -aufgaben. Die Führungskräfte der GWG-Gruppe haben sich deshalb auf freiwilliger Basis einer sogenannten Potenzialanalyse unterzogen, die von einem externen Institut für die GWG-Gruppe durchgeführt wurde. Nach diesem einheitlichen



Neu bei der GWG: Coworking-Spaces für Gruppenarbeit und Aufenthaltsraum für gesellige Pausen



**CAROLIN
ARNOLDS**

Referentin Marketing und Kommunikation bei der GWG-Gruppe

Bewertungsstandard konnten Potenziale offengelegt werden, die in Zukunft weiterentwickelt werden sollen.

Das jährliche Feedbackgespräch wurde auf ein neues Mitarbeitergespräch umgestellt. Das neue Konzept ist mehr auf einen Dialog ausgelegt und orientiert sich an einer einheitlichen Struktur. Es geht nun verstärkt auf die individuellen Kompetenzen ein und gleicht diese im Selbst- und Fremdbild mit dem Anforderungsprofil der jeweiligen Funktion ab. Auf diese Weise legt es auch Lernpotenziale offen, die zum Beispiel durch freiwillige oder Pflichtschulungen bedient werden können. Zur individuellen Weiterbildung bietet die GWG-Gruppe verschiedene E-Learning-Plattformen, digitale Schulungsbibliotheken und Seminare über Kooperationen mit Weiterbildungspartnern an. Klassische Seminare werden dabei immer mehr von sogenannten „Lerninseln“ abgelöst, die Lerneinheiten als

praktische „Häppchen“ aufteilen, welche sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Somit werden Arbeit und Weiterbildung besser miteinander verknüpft als es durch klassische Schulungen möglich ist.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN FÜR EINE OPTIMALE WORK-LIFE-BALANCE

Um Arbeit, Familie und Leben miteinander verbinden zu können, bietet die GWG-Gruppe ihren Mitarbeitenden verschiedene Vollzeit- und Teilzeitmodelle sowie natürlich mobiles Arbeiten an. Zudem können alle ihre Arbeitszeit flexibel innerhalb der Gleitzeit stempeln. Die Kernarbeitszeit wurde vor rund zwei Jahren aufgehoben. Wer für die Familie, Reisen oder aus anderen Gründen eine mehrmonatige Auszeit von der Arbeit nehmen möchte, kann ein Sabbatical einplanen. Diese Auszeit kann drei Monate dauern, wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens fünf Jahren besteht, oder sechs Monate bei mindestens zehn Jahren

Betriebszugehörigkeit. Als ganz besonderen Teil der Arbeitszeit bietet die GWG-Gruppe zudem das soziale Stundenkonto an. Hiermit können Mitarbeitende bis zu 16 Stunden pro Jahr für die Mithilfe in sozialen Einrichtungen ihrer Wahl nutzen. Die Arbeitszeit in den Einrichtungen, wie z. B. in Altenheimen oder Tierheimen, wird als normale Arbeitszeit gutgeschrieben.

KULTURENTWICKLUNG FÜR DAS WIR-GEFÜHL UND EINE ANGENEHME ARBEITSATMOSPHÄRE

Die GWG-Gruppe will mit ihrer Unternehmenskultur eine angenehme Arbeitsatmosphäre, Teamspirit und Zufriedenheit fördern. Im Fokus stehen dabei beispielsweise eine wertorientierte Führung, eine lösungsorientierte Arbeitsweise, ein nachhaltiger Umgang mit Ressourcen und Zeit sowie die Förderung offener Kommunikation und Transparenz. Diese Entwicklung findet vor allem als agiler Prozess statt, der sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lässt. Die Teams suchen sich selbst ein Kulturthema aus, an dem sie arbeiten möchten, formulieren dazu passend Ziele



und beobachten den Fortschritt regelmäßig mit Hilfe eines speziellen Tools. Unterstützt wird der Prozess durch Workshops mit Experten. Und natürlich tragen auch die regelmäßigen Socializing Events der GWG-Gruppe, wie z. B. Weihnachtsfeiern oder Social Days, zur Firmenkultur bei.

Moderne Büros samt ergonomischer Einrichtung und schallschluckenden Sichtschutzwänden

BENEFITS FÜR DIE MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Zur allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit gehören auch zeitgemäße Benefits. Seit Kurzem gibt es beispielsweise ein JobRad-Leasing. Wer lieber den öffentlichen Nahverkehr nutzt, kann das Firmenticket für den ÖPNV mit 50 Prozent Ermäßigung in Anspruch nehmen. In den Büros ist zudem für das leibliche Wohlergehen der Belegschaft gesorgt: Es gibt frisches Obst, Kaltgetränke und verschiedene Kaffeevariationen – alles kostenlos.

Mit dieser Vielzahl an Aspekten aus dem New Work-Ansatz beweist die GWG-Gruppe, dass die Immobilienbranche zukunftsgerichtet denkt und handelt. Die Projekte und Benefits werden von den Mitarbeitenden sehr positiv wahrgenommen und gerne genutzt, was für die GWG-Gruppe ein wichtiger Aspekt im Sinne der Mitarbeitergewinnung und -bindung ist. Die modernen Arbeitsansätze und -methoden bieten somit viele Chancen für die Zukunft.



Über das soziale Stundenkonto dürfen 16 Arbeitsstunden in sozialen Einrichtungen geleistet werden, zum Beispiel im Tierheim