

Ergebnisse World Café



Employer Branding im Architekturbüro

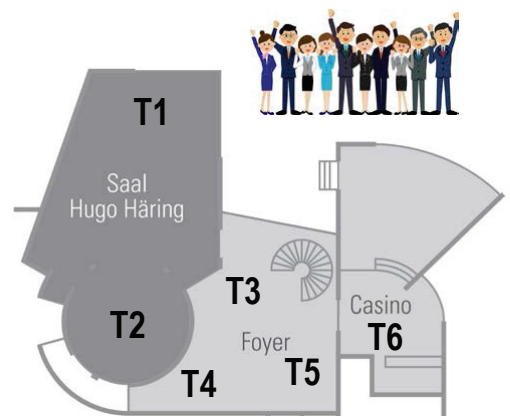
Mo 18.03.2019 14.00 – 19.00 Uhr

Veranstalter: IFBau mit Projektgruppe Nachwuchsgewinnung der AKBW

World Café



- **6 Stehtischgruppen mit „Tischinhaber“**
T1 Eva Schad, David Chipperfield Architects
T2 Dirk Lange, kadawittfeldarchitektur
T3 Ellen Daßer, Planergemeinschaft für Stadt u. Raum
T4 Thomas Dietrich, Planergruppe Oberhausen
T5 Saskia Gaus-Mens, Gaus & Knödler Architekten
T6 Stephan Weber, AAg LoebnerSchäferWeber
- **2 Runden á 25 Min. zu je 1 Frage am Tisch**
- **im Anschluss Gallery Walk zur Sichtung aller Ideen (bei T2)**



T1 Eva Schad, David Chipperfield Architects

1: Welche Vorteile können flexible Arbeitszeitmodelle bieten, welche Modelle sind denkbar, Erfolgskontrolle möglich?

2: Können auch Mitarbeiter in leitenden Funktionen die Vorteile flexibler Arbeitszeitmodelle nutzen? Wie gelingt eine Projektleitung in Teilzeit?

Ergebnisse zu Frage 1:

- 70-75% der Arbeitszeit sollten für Leitungsaufgaben angesetzt werden / Teilung der Leitungstätigkeit ist möglich / 8-10 h/Woche sind mindestens für unterstützende Tätigkeiten anzusetzen
- Home-Office – Planung ist möglich! gerade für Frauen! Die Technik ist allerdings entscheidend. Das sollte jedoch nur als Zusatzangebot möglich sein, nicht als reguläres Modell
- Projektleitung in Teilzeit funktioniert nach außen für externe Anforderungen gut, allerdings nicht so gut nach innen bei den Aufgaben der Mitarbeiterführung- und Entwicklung, denn Menschenführung braucht Präsenz → beim Tandem? sind gute Strukturen für gute Kommunikation + Aufgabenteilung erforderlich
- Gemischte Teams sind wichtig
- Erfolgskontrolle erfolgt wie immer → Ziele + Zeit = Ergebnis
- Architektur ist Teamwork und braucht den gemeinsamen Ort ... bis auf weiteres!

Ergebnisse zu Frage 2:

- Tandem als Grundmodell funktioniert auf vielen Ebenen, auch in der Projektleitung - ähnlich wie eine Stellvertreterregelung
- Tandems sind allerdings wirtschaftlich eine Herausforderung
- Für das laufende Projekt ist eine 50% Regelung ideal! → Effizienz! (für das auslaufende Projekt wird's eher schwierig)
- Geteilte Projektleitung ist gutes Entwicklungsmodell für junge Mitarbeiter: 50% Erfahrung (z.B. älterer Mitarbeiter) + 100% Begeisterung (z.B. jüngerer Mitarbeiter)
- Es braucht unbedingt klare transparente Rahmenbedingungen, die auch an den Bauherren kommuniziert werden

T2 Dirk Lange, kadawittfeldarchitektur

3: Welche besonderen „Vergünstigungen/ Vereinbarungen“ für Mitarbeiter sind sinnvoll?

4: Welche „Schwierigkeiten“ können im Rahmen besonderer Vergünstigungen auftreten (der Kicker wird wichtiger als das Projekt)?

Ergebnisse zu Frage 3:

- Obstkiste, Kaffee, Tee, Wasser, gemeinsames kostenloses Essen
- Fitnessstudio, Kicker, Tischtennis, ...
- Besonders wichtig → Kommunikation
- Handy, Ipad, Telekommunikation, Dienstfahrrad, Dienstwagen, Gutscheine, Bahncard 100, ...
- Fahrtkostenzuschüsse, Kinderbetreuungszuschüsse → allerdings schwer wieder zurück zu nehmen, wenn der „Grund“ weg fällt!
- Vorsorge: betriebliche Krankenzusatzversicherung, betriebliche Altersvorsorge
- Fortbildungen: Sonderurlaub, Kostenübernahme, ggf. Inhouse-Schulungen, auch Unterstützung bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung → allerdings besser mit entsprechenden Vereinbarungen

Ergebnisse zu Frage 4:

- Gleichberechtigung vs. empfundene Ungerechtigkeit
- Prämien über „Alles“ und nicht projektbezogen können schwierig umzusetzen sein
- Vergünstigungen vs. Wertschätzung!?
- Gewöhnungseffekt kann eintreten
- Arbeitszeitmodelle führen zu „Fragen“ nach dem Motto „warum darf die/der schon früher gehen?“
- Generelle Akzeptanz ist nicht immer gegeben
- Freizeitausgleich bei Überstunden ist oft schwierig
- Zielvereinbarungen sind schwierig, z.B. bei Stundenvorgaben
- Bei Reisezeiten sind Überstundenregelungen schwierig
- Urlaubstage: 26, 28 → unterschiedlich in den Büros
- „All inclusive“ - Gehälter
- Freitag um 13 Uhr Schluss!
- Was passiert, wenn alle Vergünstigungen ausgeschöpft sind?
- Weiche Faktoren werden wichtiger als das Gehalt

T3 Ellen Daßer, Planergemeinschaft für Stadt u. Raum

5: Welche Vorteile kann eine genossenschaftliche Organisationsform mit sich bringen?

6: Was ist in einer Genossenschaft anders? Welche „Regeln“ sind für das Miteinander in einer Genossenschaft maßgeblich?

Ergebnisse zu Frage 5:

Vorteile:

- Transparenz
- Keine Externen, die Anteile kaufen können

Nachteile:

- Als Mitarbeiter muss ich Geld mitbringen

Ergebnisse zu Frage 6:

- Eine Genossenschaft ist weniger personenbezogen und birgt daher eine geringere Nachfolgeproblematik

T4 Thomas Dietrich, Planergruppe Oberhausen

7: Wie baut man eine Unternehmenskultur auf? Wodurch wird sie maßgeblich bestimmt?

8: Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Mitarbeitern sind sinnvoll?

Ergebnisse zu Frage 7:

- Statisch?
- Authentisch
- Leitbildprozess
- Offener Dialog
- Atmosphäre
- Vorbild
- Einbindung der Mitarbeiter

Ergebnisse zu Frage 8:

- Feedback (Zusammenfassung für die Kollegen) zu Fortbildungen machen
- Fähigkeiten des Mitarbeiters sehen und auch fördern
- Gehaltsstufenmodelle → fördern die Motivation

T5 Saskia Gaus-Mens, Gaus & Knödler Architekten

9: Welche Möglichkeiten zur Mitarbeitergewinnung kann/ sollte man nutzen?

10: Welche Möglichkeiten gibt es, um Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden?

Ergebnisse zu Frage 9:

- AKBW / Kleinanzeigen → Erfolg!
- Flyer an Hochschulen, Unis, FH Stuttgart → allerdings eher ohne Erfolg
- Portale an den Unis → ohne Erfolg
- Mund-zu-Mund → Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- Praktikanten (BORS / BOGY)
- Werkstudenten / Azubis / AIPs!
- Social Medias-Präsenz: Facebook, Instagram
- Auf eigener Homepage in der Rubrik „Jobs“
- Competitionline / Baunetz / Fachliteratur
- Headhunter
- Brexit!
- Zusammenarbeit + Kooperation mit anderen Büros
- Erfahrung
- Motivation eigener Mitarbeiter

Ergebnisse zu Frage 10:

- Mitarbeiter fortbilden
- Eigene Fortbildungen / Inhouse-Schulungen → Kurzreferat / Punkte anerkennen lassen!
- Persönlichkeitsentwicklung
- Sport → Laufgruppe, Pilates im Büro als „Pflicht“
- Mittagessen
- Wettbewerbserfolge und Abschluss von Leistungsphasen (z.B. Bauantrag abgegeben) feiern
- Exkursionen – ein mal im Jahr (kosten Büro auch Stunden)
- Firmenwagen auch zur privaten Nutzung
- Ipad, Handys
- Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Home-Office – kritisch!
- Mitarbeiterbeteiligung
- Bewerbungsgespräche mit dem Team – man kennt einander
- Wertschätzung / loben
- Wie geht es? → Zuhören!
- Stand der Technik → regelmäßige Up Dates
- Mitarbeitergespräche, Perspektiven aufzeigen
- USP
- Sicherheit des Büros

T6 Stephan Weber, AAg LoebnerSchäferWeber

11: Welche Faktoren beeinflussen das Employer Branding eines Unternehmens?

12: Was zeichnet einen Top-Arbeitgeber in den Augen eines Arbeitnehmers aus?

Ergebnisse zu Frage 11:

- Werte & Positionierung → USP
- Storytelling
- Schwerpunkte zeigen, Zielgruppen definieren
- Unternehmenskultur kommunizieren
- Kooperationspartner, Netzwerke darstellen
- Social Media bespielen
- Tradition
- Authentizität
- Mitarbeiterführung → „Der Fisch stinkt vom Kopf her“
- Hierarchien
- Strukturen zur Entscheidungsfindung

Ergebnisse zu Frage 12:

- Work-Life-Balance
- Transparenz
- Sich einbringen können
- Respekt / Wertschätzung / Unternehmenskultur
- Jeder sollte die Möglichkeit haben, seinen Platz zu finden
- Verständliche Unternehmensstrategie
- Interessante Projekte
- Feedbackkultur
- Individuelle Fähigkeiten & Ansprüche berücksichtigen
- Teamgeist
- Arbeitgeber strahlt Begeisterung/ Kompetenz aus (→ Motivation)
- Gehalt & Karrierechancen, Urlaub, Überstundenregelung
- Weiche Faktoren wie Kinderbetreuung, Sportangebote, etc.
- Büroumfeld, Arbeitsplatzqualität, Lage, Infrastruktur
- Flexible Arbeitszeiten/ Arbeitszeitmodelle
- Betriebliche Altersvorsorge
- Beteiligungsmodelle