

Presstext

Rostock, 15.11.2012

Der Mensch im Mittelpunkt

Mitarbeiterbindung, Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte, Aus- und Weiterbildung: In Zeiten des wachsenden Fachkräftemangels ist eine nachhaltige Personalentwicklung unverzichtbar. Ein Blick auf Handlungsfelder und Herausforderungen bei der WIRO Wohnen in Rostock.

Die WIRO ist sein halbes Leben. Vor 26 Jahren begann Reinhard Walter seine Karriere als Bauleiter, damals noch bei der VEB Gebäudewirtschaft. Vor und nach der Wende leitete er die KundenCenter in den Stadtteilen Dierkow, Toitenwinkel und Reutershagen, gleichzeitig übernahm er die Federführung bei den Fenster- und Heizungsanierungsprogrammen. Nach weiteren zehn Jahren als Erschließungsmanager ist er heute Sportkoordinator – von der administrativen Verwaltung der WIRO-Sport- und Turnhallen bis zur finanziellen Unterstützung der lokalen Sportszene betreut der 59-Jährige Amateur- und Kaderathleten bei ihren Trainingslehrgängen.

Reinhard Walters Vita gibt ein bezeichnendes Beispiel für die Karriere- und Altersstruktur von Belegschaften in der Wohnungswirtschaft: Deren Mitarbeiter sind treu, werden aber immer älter. Laut GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen liegt das Durchschnittsalter hier deutlich höher als bei der Gesamtheit aller deutschen Erwerbspersonen. Das betrifft auch die WIRO Wohnen in Rostock: Schon heute sind 100 von 470 Mitarbeitern in der kommunalen Wohnungsgesellschaft an der Ostsee 56 Jahre alt oder älter. Allein die altersbedingte Fluktuation macht in den nächsten sieben Jahren die Neubesetzung von 57 Stellen notwendig. Dabei läuft das Unternehmen Gefahr, wertvolle langjährige Berufserfahrung und Spezialwissen zu verlieren. Ein generationsübergreifender Wissenstransfer unter den Mitarbeitern leistet deshalb einen wertvollen Beitrag, diese Werte zu wahren und weiterzugeben. „Mit Fairness, Wertschätzung und

persönlichem Dialog geben wir all unseren Mitarbeitern die Chance, sich zu entwickeln, einzubringen und Verantwortung zu übernehmen“, sagt Ralf Zimlich, Vorsitzender der WIRO-Geschäftsführung. „Im Gegenzug erwarten wir hohen Einsatz.“ So hat die Personalpolitik die Aufgabe, Leistungsfähigkeit und Know-how ebenso wie die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu fördern, um sie langfristig zu binden. Eine vorausschauende Personalplanung und –entwicklung ist dafür unverzichtbar.

Diese Aufgabe ist neben dem tendenziell wachsenden Fachkräftemangel auch deshalb eine Herausforderung, weil gleichzeitig die Zahl der Schulabgänger sinkt. Bereits heute zeichnet sich ab, dass es immer schwieriger wird, geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze zu finden. „Kluge, viel versprechende Azubis haben klare Erwartungen an ihren zukünftigen Beruf“, verdeutlicht der WIRO-Geschäftsführer. „Eine abwechslungsreiche Tätigkeit mit Entwicklungschancen, Kundennähe und die Integration ins Tagesgeschäft werden neben Themen wie Nachhaltigkeit und Umweltschutz immer wichtiger.“ In einer rundum attraktiven Ausbildung sieht die WIRO deshalb eine Chance, strategisch auf die demografische Entwicklung zu reagieren. Sie investiert deshalb viel Zeit und Geld in die kontinuierliche Förderung ihrer Mitarbeiter und Auszubildenden. Mit Fortbildungen, flexiblen Arbeitsbedingungen, moderner IT-Ausstattung und familienfreundlichen Angeboten stärkt das Unternehmen seine Attraktivität als Arbeitgeber, denn wer für die WIRO arbeitet, soll das gut und gerne tun: „Motivierte und treue Mitarbeiter“, sagt Ralf Zimlich, „sichern unseren Unternehmenserfolg.“

Lernen heißt: immer „am Ball bleiben“

Die Anforderungen in der Wohnungswirtschaft wachsen: Energieeffizienz, wohnbegleitende Dienstleistungen und Quartiersentwicklung sind Aufgaben, die längst über das Kerngeschäft hinausgehen und immer mehr Fachwissen erfordern. Dazu schreitet die technische Entwicklung stetig voran, ebenso wie die Gesetzgebung: Niemand lernt bei diesen Fragen jemals aus. Um ihr Wissen auszubauen, besuchten 287 WIRO-Frauen und –Männer im Jahr 2011 insgesamt 135 Seminare und Weiterbildungen. Um das persönliche Meinungs- und Stimmungsbild einzufangen und die Teamarbeit zu fördern, vereinbaren Vorgesetzte mit ihren Mitarbeitern in Jahresgesprächen individuelle Ziele und notwendige Qualifikationen. Dabei gilt auch für die Führungskräfte selbst, immer „am Ball zu

bleiben“. Sie besuchen ebenfalls Coachings, Klausurtagungen und Seminare, um ihre fachliche, methodische, soziale und persönliche Entwicklung auszubauen.

Familienfreundliche Arbeitsplätze: Herausforderungen erkennen, Chancen nutzen

Eine angemessene Entlohnung, moderne Arbeitsplätze und Weiterbildungsangebote bilden eine wichtige Grundlage, sind aber nicht alles. „Nur wenn sich für unsere Kollegen Beruf und Familie gut vereinbaren lassen, können sie sich auf ihre Arbeit konzentrieren und einen guten Job machen“, verdeutlicht der Geschäftsführer. Doch ein aufreibender Arbeitsalltag, kleine Kinder, gesundheitliche Probleme, vielleicht noch pflegebedürftige Eltern – das alles zu meistern, kostet viel Kraft. Der Geschäftsführer erklärt, wie ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter dabei unterstützen kann: „Gleitzeit, Väter in Elternzeit, Angebote zur Altersteilzeit – das ist bei uns nicht neu. In den vergangenen Jahren ist der Stellenwert der Familie aber weiter gestiegen. Nun machen wir uns Gedanken über mobile Arbeitsplätze und geeignete Partner, die bei der Kinderbetreuung oder in familiären Notfällen unseren Mitarbeitern unter die Arme greifen.“ Bei Engpässen lässt das Unternehmen seine Mitarbeiter nicht allein, der Nachwuchs ist dann im Büro willkommen und kann sich, während Mutter oder Vater arbeiten, in den dafür eingerichteten Spielzonen beschäftigen. Ferienbetreuung, Kindernachmittage, sogar ein eigener Kindergarten – vieles ist möglich.

Die Frage, wie ein familienfreundlicher Arbeitsplatz ganz real auszusehen hat, können jedoch immer noch am besten die Berufstätigen selbst beantworten. Deshalb ist vor allem die Meinung der Mitarbeiter gefragt. Dabei leistet die BWL-Studentin Ulrike Marks Schützenhilfe: In den nächsten Monaten erfragt, sortiert und systematisiert sie im Rostocker Wohnungsunternehmen Möglichkeiten und Wünsche zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Von den Ergebnissen ihrer Masterarbeit erhoffen sich Geschäftsführung und Personalabteilung konkrete Vorschläge, deren Umsetzung echte Vorteile im Alltag bringt – für Kollegen und das Unternehmen.

Bildunterschrift:

WIRO-Starter mit Verantwortung: Maik Fritsche, Hannes Wilcke, Carolin Schubert und Jennifer Jütting (v. o. n. u.) machen eine Ausbildung bei Rostocks größter Wohnungsgesellschaft. Foto: Jens Scholz

Ihre Rückfragen bitte an:

Michael Ahrens

Pressesprecher (V.i.S.d.P.)

mail: mahrens@WIRO.de

fon: 0381.4567-2365, fax: 0381.4567-2423

Dagmar Horning

stellv. Pressesprecherin

mail: dhorning@WIRO.de

fon: 0381.4567-2256, fax: 0381.4567-2423