

DIE ECE ALS ARBEITGEBER

KLUGE KONZEPTE FÜR KLUGE KÖPFE

@DIEECEALSARBEITGEBER

@DIEECEALSARBEITGEBER

MODERNE ARBEITSWELTEN

Nach einem Jahr Pandemie und Arbeiten überwiegend zu Hause ändern sich die Anforderungen an die künftige Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung. Die ECE geht diesen Weg gemeinsam mit den Mitarbeitern weiter, um die passenden Lösungen für die individuellen Bedürfnisse zu finden.

Bereits seit Jahren bietet das Unternehmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten und mobil zu arbeiten. Mit den aktuellen Erfahrungen wächst der Wunsch nach multi-lokaler Arbeit noch stärker.

LEARNINGS AUS DEM HOMEOFFICE

Hohe Konzentration und mehr Produktivität, Effizienz, keine Arbeitswege, bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, flexiblere Tagesgestaltung: Die Vorteile des mobilen Arbeitens werden nach einem Jahr intensiver Erfahrung noch deutlicher. Als Arbeitgeber baut die ECE seit Jahren auf die Selbstverantwortung der Kollegen – ausgestattet mit mobilen Endgeräten, Cloud-Lösungen und MS Office 365 sind sie ortsunabhängig arbeitsfähig. Seit 2018 ist mobiles Arbeiten bei der ECE möglich und wird seitdem gezielt weiterentwickelt.

Allerdings fallen nach einem Jahr Arbeiten fast ausschließlich von zu Hause auch Nachteile auf: Vielen Mitarbeitern fehlt die Möglichkeit, sich direkt mit den Kollegen, Kunden oder Dienstleistern auszutauschen, gemeinsam kreative Lösungen zu erarbeiten, sich zu vernetzen und unsere Unternehmenskultur zu erleben und weiterzuentwickeln. Auf das Büro dauerhaft zu verzichten, ist keine Option. Nun gilt es, das Beste aus beiden Arbeitsformen für den gemeinsamen Erfolg zu nutzen. Zukünftig will die ECE ein aktivitätsbasiertes, hybrides Arbeitsmodell etablieren, das Präsenz- und Mobilarbeit verbindet.

AUF DEM WEG ZU ERFOLGREICHEN ARBEITSMODELLEN

Für die ECE ist klar: Arbeiten ist zu vielfältig, eine pauschale Lösung für ein erfolgreiches Arbeitsmodell wird es nicht geben. Auch in Zukunft werden die jeweiligen Aufgaben die Arbeitsgestaltung bestimmen. Ebenso vielfältig sind die Lebenssituation und die Fähigkeiten der ECE-Mitarbeiter.



„Ob man zwei feste Campus-Tage definiert, überwiegend remote arbeitet oder intensiver die Kollaborationsflächen im Büro nutzt – unsere Mitarbeiter werden sich im Team auf gemeinsame Spielregeln verständigen“, sagt Claudia Theisel, Director People & Office Management bei der ECE Group Services. „Je nach Aufgabenspektrum analysieren wir den Bedarf: Was macht das Team, was macht der Mitarbeiter und wie kann man das Ziel erreichen, den jeweiligen Job bestmöglich zu machen? Von diesem Ziel leitet sich auch die Form des Arbeitens ab.“

Gemeinsam Lösungen erarbeiten, im Team die künftige Form der Zusammenarbeit besprechen: Auf diesem Weg ermittelt das Unternehmen die erfolgreichen Arbeitsmodelle der Zukunft. Auch wenn es in den unterschiedlichen Gesellschaften verschiedene Anforderungen und diverse Jobprofile gibt: Die Klammer bildet das gemeinsame Selbstverständnis der ECE als Gruppe. Einen übergeordneten Rahmen wird es weiterhin geben: Bereits vor der Corona-Pandemie hat die ECE ihre Mobile Working Policy etabliert, die bis zu vier Tage mobiles Arbeiten ermöglicht hat. Den Rahmen passt das Unternehmen an, und zwar nach den Anforderungen des jeweiligen Jobs und nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter.

Auch in Zukunft gibt es einen Rahmen, der fest definiert ist. Sofern es sich um typische PC-Arbeit handelt, kann jeder Mitarbeiter mindestens 20 Prozent und maximal 80 Prozent der Arbeitszeit mobil arbeiten. Allerdings muss sich jeder entscheiden, wo der Schwerpunkt liegt. Fernab davon geht die ECE iterativ vor: Teams sind aufgerufen, verschiedene Wege auszuprobieren, flexibel zu sein, erfolgreiche Modelle individuell zu identifizieren und diese für ihr Team zu implementieren. Was zählt, ist das Ergebnis. >

80 %

DER ARBEITSZEIT KANN
JEDER MITARBEITER
MOBIL ARBEITEN

@DIEECEALS ARBEITGEBER

Die Vorgehensweise erklärt Theisel so: „Wie in einem Baukasten, aus dem jeder die Lösungen nimmt, die sich für ihn am besten eignen, können wir Handlungsempfehlungen anbieten und analysieren, wie die Mitarbeiter diese nutzen. Für mich ist das Wichtige: so wenig Regeln wie möglich und wirklich nur die notwendigen. Wir definieren die Leitplanken, die sich aus dem Arbeitsrecht und aus unseren bestehenden Regeln ergeben. Die individuelle Ausgestaltung findet im Team statt. Im Mittelpunkt steht immer: Was müssen wir tun, damit die ECE erfolgreich am Markt agieren kann, und mit welchem Umfeld können wir das am besten unterstützen? Jeder Mitarbeiter wird somit für sich die Frage beantwortet: Was brauche ich heute für die Aufgaben, die ich erledigen möchte, und was ist dafür der beste Arbeitsplatz?“

DAS BÜRO DER ZUKUNFT

Dass das perfekte Umfeld für eine zielgerichtete Zusammenarbeit weiterhin das Büro ist, hat das Homeoffice-Jahr eindrucksvoll gezeigt. Mit den Kollegen netzwerken, Kreativprozesse gemeinsam anzetteln, in Workshops voneinander lernen und sich austauschen – das hat vielen Mitarbeitern im Homeoffice besonders gefehlt.

Laut einer Studie der TU Darmstadt bleibt das Büro auch langfristig der Hauptort der täglichen Arbeit. Moderne Büros gelten weiterhin als ein Argument, wenn es darum geht, die besten Fachkräfte zu gewinnen. Die ECE sieht weiterhin das Büro als den Ort, wo der produktive Austausch stattfindet und die Unternehmenskultur gepflegt und weiterentwickelt wird. Daraus ergeben sich die Anforderungen an die künftige Gestaltung von Büroflächen. Mit modernen und flexiblen Konzepten, die sowohl mobiles Arbeiten als auch die Teamarbeit vor Ort unterstützen, will die ECE weiterhin konsequent moderne Arbeitswelten schaffen. Bereits vor der Corona-Pandemie hat das Unternehmen Kollaborationsflächen und Team-Spaces angeboten, die zahlreichen Besprechungsräume sind flexibel nutzbar.

Zur aktuellen Infrastrukturplanung sagt Theisel: „In Zukunft werden wir unsere Multi-Space-Bereiche bzw. die Social Spaces noch intensiver nutzen. Diesen Mehrwert des Büros wollen wir mit Team- und Projektbereichen unterstützen. Gleichzeitig wirkt sich das auf die Infrastruktur vor Ort aus: Wenn ich ins Büro komme, dann tue ich das in erster Linie, um mich mit



**CLAUDIA THEISEL,
DIRECTOR PEOPLE &
OFFICE MANAGEMENT,
ECE GROUP SERVICES**

den Kollegen auszutauschen, dann brauche ich keinen eigenen Schreibtisch. Wenn ich im Büro in Ruhe etwas erledigen möchte, nutze ich die Möglichkeiten des Desk-Sharings, wo ich beispielsweise einen großen Monitor zur Verfügung habe. In Zukunft wird es die Option geben, nicht nur Besprechungsräume, sondern auch seinen Büroarbeitsplatz flexibel zu buchen. Das ist für all die Kollegen relevant, die überwiegend mobil und nur gelegentlich im Büro arbeiten. Bereits vor Corona hat eine CBRE-Studie ergeben, dass in den meisten Unternehmen nie mehr als 65 Prozent der Mitarbeiter gleichzeitig vor Ort waren. Die Sharing-Quote bei aktuellen Planungen liegt oft bei 2,3 – also 2,3 Mitarbeiter teilen sich einen Schreibtisch. Bei der ECE orientieren wir uns mittelfristig an einer 60-Prozent-Belegung.“

MIT DEN PASSENDEN TALENTEN ZUM ERFOLG

Nicht nur bei der künftigen Ausgestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit wird deutlich: Flexibilität, Agilität und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, spielen eine essenzielle Rolle für den Unternehmenserfolg. Auch in Zukunft setzt die ECE als Arbeitgeber auf Mitarbeiter mit diesem Mindset: Beim Recruiting achtet das Unternehmen besonders darauf, wie veränderungsbereit die Bewerber sind und wie schnell sie sich an wechselnde Anforderungen anpassen können. Offenheit, immer wieder zu lernen, Neues auszuprobieren, kreative Lösungen zu entwickeln, im Team zu agieren: Das sind Kompetenzen, auf die das Unternehmen seit Jahren großen Wert legt und die heute wichtiger denn je sind.

Die ECE kommt bei Bewerbern mit entsprechendem Mindset gut an, denn ihr Geschäftsmodell verkörpert in hohem Maße Transformationsbereitschaft. Mit dem Wandel von einem Shopping-Center-Entwickler hin zu einem Real-Estate-Entwickler bzw. zu einem Real-Estate-Manager zeigt das Unternehmen, wie flexibel und agil es am Puls der Zeit agiert.

Theisels Fazit: „Wir sprechen Menschen an, die es spannend finden, Transformationen mitzugestalten. Wir verkörpern Agilität, das überzeugt die Bewerber. Und gleichzeitig sind wir ein solides Familienunternehmen, das seit vielen Jahren erfolgreich am Markt agiert. Das ist eine gute Mischung, wie uns auch die Bewerber widerspiegeln: ein Fundament aus Werten sowie Langfristigkeit und dabei spannende Herausforderungen und viele Veränderungen. Gerade Krisensituationen bieten die Chance, gestärkt daraus hervorzugehen. Für mich ist es faszinierend und sehr motivierend zu sehen, mit welcher Flexibilität und Kreativität unsere Mitarbeiter sich auf jede Situation einstellen können. Genau das ist der Spirit, den wir unseren neuen Mitarbeitern vermitteln und den sie ihrerseits bei uns schätzen.“ //



@DIEECEALS ARBEITGEBER