mich steht ein kompletter Wandel der Arbeitswelt an", sagt der S. Oliver-Personalchef. Er treibt die Veränderung selbst voran, indem er seine eigene Abteilung zur Pilotabteilung erklärt hat. „Wir haben im Personalwesen mittlerweile die meisten Prozesse digitalisiert. Viele Arbeiten können von außerhalb erledigt werden", sagt Werthmann. Individuelle Teilzeit- und Home Office-Lösungen sieht er als gute Instrumente, um junge Mitarbeiter zu gewinnen. „Bewerber erwarten heute Flexibilität von ihrem Arbeitgeber. Wenn wir am ‚Old School'-Prinzip festhalten, sind wir nicht attraktiv für junge, qualifizierte Kandidaten, die ihre Wünsche selbstbewusst artikulieren." Darüber hinaus möchte Werthmann in seiner Abteilung die feste Sitzordnung aufheben und testen, wie Unternehmen und Mitarbeiter davon profitieren können. Anfang März soll ein mit dem Fraunhofer-Institut entwickeltes Konzept der Geschäftsführung vorgestellt werden.

Max Heimann (Otto Group): „Wenn jemand eine Frage hat, kann er vorbeikommen."

Aus Werthmanns eigenem Büro am hinteren Ende des Raumes ist längst ein Besprechungsraum geworden. Er selbst sitzt nun zusammen mit seinem Team auf der Fläche und wechselt mitunter auch den Arbeitsplatz, um näher bei den Kollegen zu sein. Am Anfang sei dies „gewöhnungsbedürftig" gewesen, und zwar für beide Seiten, sagt der Personalchef. Nicht immer fühlten sich die Mitarbeiter sofort wohl.

Er hat daraus gelernt, dass offene Raumkonzepte und freie Platzwahl einerseits zu mehr Nähe und Transparenz führen können, andererseits aber höhere Anforderungen an Führungskräfte stellen, etwa was Einfühlungsvermögen und Vorbildfunktion betrifft.

Gundula Pabst ist sich dessen bewusst. Gleichwohl steht der HR-Managerin, die bei Galeria Kaufhof in Köln unter anderem für Personal-Marketing, Employer Branding und Rekrutierung verantwortlich ist, die Erfahrung noch bevor. Denn im Warenhauskonzern wird die Personalabteilung im Sommer umgebaut. Bisher sitzen die Mitarbeiter noch auf mehreren Etagen in Einer- oder Zweierbüros. Nach dem Umbau werden alle, Führungskräfte eingeschlossen, gemeinsam in offenen, großen Büros auf der ersten Etage arbeiten, die Arbeitsplätze durch halbhohe Trennwände und Sitzmöbel in der Mitte des Raumes separiert.

Reinhold Wertmann (S. Oliver): „Wenn wir am ‚Old School'-Prinzip festhalten, sind wir nicht attraktiv."

Auch Galeria Kaufhof verfolgt das Ziel, durch die neue Raumgestaltung Kommunikation, Verständnis und Transparenz zu fördern, Abläufe schneller und effizienter zu machen und Komplexität zu verringern.

Dabei spricht man im Konzern vorzugsweise von „moderner Bürolandschaft" und vermeidet das Wort „Großraumbüro", weil dies bei Mitarbeitern negative Assoziationen hervorrufen könnte. Ohnehin steht für sie ja nicht nur der Umzug in ein anderes Büro an. Über kurz oder lang werden sie mit vielen anderen Veränderungen konfrontiert.

Denn letztlich ist die neue Etage der Vorbote des anstehenden Kulturwandels im Konzern, bei dem Gewohntes infrage gestellt wird. Sitzordnungen. Die bisher übliche Art und Weise der Zusammenarbeit. Die Rollen von Führungskräften und Mitarbeitern. Als Personalerin, die am Konzept mitgearbeitet hat, ist Gundula Pabst zuversichtlich, dass die Ziele erreicht werden. Gleichzeitig scheint sie selbst gespannt zu sein, wie sich alles entwickelt. Und staunt mitunter, wie schnell sich die Arbeitswelt verändert. „Unglaublich, was gerade passiert." ■

BETTINA MAURER

Schöner arbeiten

Ein ungewöhnliches Tool zur Mitarbeiter-Motivation: Bei Riani in Schorndorf gibt es ein Spa

Viele Arbeitgeber der Modebranche, besonders Markenanbieter, legen großen Wert darauf, Mitarbeitern ein modernes Arbeitsumfeld zu bieten, das zum Stil der Marke passt. Der Modeanbieter Riani ist beim Bau seines Headquarters in Schorndorf bei Stuttgart, das im vergangenen Jahr eröffnet wurde, noch weiter gegangen. Denn in die Planung flossen nicht nur Vorstellungen der Riani-Inhaber Jürgen und Martina Buckenmaier ein. Architekt Franz Werger berücksichtigte auch die Wünsche der Belegschaft. Wie in vielen anderen Unternehmen sind auch bei Riani ergonomische Stühle und Tische Standard. Dass Mitarbeiter wie dort bei der Arbeit eigene Musik hören können, weil alle Büros mit Bluetooth-Lautsprechern ausgestattet wurden, ist aber eher selten. Mit einem anderen Angebot dürfte das Unternehmen branchenweit sogar ein Alleinstellungsmerkmal besitzen. Denn den rund 100 Mitarbeitern, gut 90 % Frauen, steht in zwei Räumen ein eigenes Spa zur Verfügung, das von einer fest angestellten Fachkraft geführt wird. Es ist auch für externe Besucher geöffnet, Mitarbeiter zahlen für Anwendungen nur die Hälfte. Ist das für das Unternehmen nicht ein Zuschussgeschäft? „Nein, das bekommen wir von den Mitarbeitern ja alles wieder zurück", sagt Martina Buckenmaier. „Weil sie zufrieden sind. Und engagiert. Und weil sie auch mal länger bleiben." ■ BM