

PSP Swiss Property – «A Great Place to Work»

Unlängst wurde PSP Swiss Property vom weltweit führenden Beratungsunternehmen im Bereich Arbeitsplatzkultur mit dem Namen Great Place to Work als eben dies ausgezeichnet: ein «Great Place to Work». Was das bedeutet, erläutern CEO Giacomo Balzarini und die Leiterin Human Resources Margrith Rupp im Gespräch.



Interview mit Giacomo Balzarini
Chief Executive Officer
PSP Swiss Property

Im vergangenen Herbst hat Great Place to Work bei Ihnen eine Mitarbeitenden-Befragung und ein Kultur-Audit durchgeführt. Worum ging es dabei konkret?

Rupp: Great Place to Work hat, unabhängig voneinander, das Management und die Mitarbeitenden zu den Themen Arbeitsplatzkultur und Arbeitsplatzzufriedenheit befragt.

Wie könnte man das Resultat zusammenfassen?

Rupp: Vielleicht so: 96% der Antwortenden haben dem Satz «Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz» zugestimmt. Damit liegen wir weit über dem Schweizer Durchschnitt.

Balzarini: Wir haben auch in praktisch allen anderen Kategorien überdurchschnittlich gut abgeschnitten, beispielsweise bei der Glaubwürdigkeit, beim Respekt, den wir unseren Mitarbeitenden auf allen Stufen entgegenbringen und beim Teamgeist. Nicht von ungefähr sind unsere Mitarbeitenden auch entsprechend stolz auf ihr Unternehmen als Arbeitgeber.



und Margrith Rupp
Leiterin Human Resources
PSP Swiss Property

Wie war die Beteiligung?

Rupp: 87% unserer Mitarbeitenden, zu denen selbstverständlich auch unsere Hauswarte zählen, haben den anonymen Online-Fragebogen ausgefüllt – dies ist eine erfreulich hohe Rücklaufquote.

Sie haben eine hohe Glaubwürdigkeit erwähnt. Was heisst das konkret?

Balzarini: Das heisst unter anderem, dass die Führungskräfte gut erreichbar und unkompliziert anzusprechen sind. Es bedeutet auch, dass wir unsere Versprechen einhalten, unseren Worten Taten folgen lassen und unseren Mitarbeitenden vertrauen, ohne sie ständig zu kontrollieren. Wir pflegen seit jeher eine flache Organisationsstruktur mit wenig Hierarchiestufen. Viel wichtiger als Rang und Titel sind bei uns der persönliche Kontakt und der unkomplizierte Austausch von Ideen, Wünschen und Informationen. Wir begrüßen Kreativität und freuen uns immer, wenn unsere Teams Eigeninitiative entwickeln und etwas ganz Neues auf die Beine stellen.

Und was bedeutet Respekt?

Rupp: Das bedeutet, dass wir unseren Mitarbeitenden auf allen Ebenen Wertschätzung entgegenbringen. So haben sich unsere Mitarbeitenden positiv darüber geäussert, wie die Führungskräfte gute Arbeit und spezielle Leistungen zu schätzen wissen und dies auch entsprechend anerkennen. Was mich persönlich besonders gefreut hat, ist die Tatsache, dass die Mitarbeitenden spüren, dass wir ein aufrichtiges Interesse an ihrer Person haben und sie nicht nur als Arbeitskraft sehen. Sehr zufrieden ist man auch mit der Unterstützung, die wir für Aus- und Weiterbildungen bieten und der Art und Weise, wie wir unsere Mitarbeitenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung fördern. In diesem Zusammenhang möchte ich noch unser Collaboration Lab in Zürich erwähnen – eine elegante Lounge mit einer Vielzahl an technischen Geräten und Einrichtungen. Das Collaboration Lab steht allen Mitarbeitenden zur freien Verfügung. Es eignet sich beispielsweise ideal für spontanes, informelles Brainstorming über Abteilungsgrenzen und Hierarchien hinweg. Es liegt uns viel daran, allen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und das soziale Miteinander respektvoll und wertschätzend zu gestalten.

Somit geht es auch um Identität und die Stärkung der Unternehmenskultur?

Balzarini: Genau. Wertschätzung und Respekt sind letztlich identitätsstiftend und stärken den Zusammenhalt und die Unternehmenskultur. Eine abwechslungsreiche, spannende Arbeit und optimale Rahmenbedingungen steigern die Motivation und die Performance. Dass wir ein überaus positives, angenehmes Arbeitsumfeld geschaffen haben, belegt ein Zitat aus der anonymen Mitarbeitendenbefragung: «Uns wird ausserordentlich viel geboten. Insbesondere das Collaboration Lab und der Fitnessraum sind eine tolle Sache.»

Was tun Sie für eine ausgeglichene Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeitenden?

Balzarini: Wenn man bedenkt, wie viele Stunden man jeden Tag an seinem Arbeitsplatz verbringt, scheint mir dies in der Tat eine zentrale Frage zu sein. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben wir in Zürich den soeben zitierten haus-eigenen Fitnessraum sowie eine Küche eingerichtet. Die Küche hat sich bereits zu einem echten Treffpunkt für die gesamte Belegschaft entwickelt, wo man gemeinsam kochen und sich austauschen kann. Die Fitnessräumlichkeiten sind so beliebt, dass wir uns aufgrund einer Anfrage eines Mitarbeitenden, ob er einmal seine Kinder mitbringen dürfe, entschieden haben, sie generell auch für die Familien sowie Partnerinnen und Partner der Mitarbeitenden zu öffnen – dies allerdings nur an Wochenenden und nur bei Anwesenheit der jeweiligen Mitarbeitenden.

Rupp: Bei den Mitarbeitenden in Genf und Olten, die nicht von einem haus-eigenen Fitnessraum profitieren können, beteiligen wir uns übrigens an den Abo-Kosten für ein externes Fitness-Studio. Die Umfrage hat bestätigt, dass unsere Mitarbeitenden überdurchschnittlich zufrieden damit sind, wie wir sie ermuntern und es ihnen ermöglichen, einen guten Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben zu finden.

Inwiefern kümmern Sie sich, abgesehen von Küche und Fitnessraum, um die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden?

Rupp: Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden liegt uns sehr am Herzen. So freut es uns, dass sich spontan mehrere selbstorganisierte Fitnessgruppen gebildet haben. Grossflächige, moderne Arbeitsräume, eine ansprechende Arbeitsumgebung und eine qualitativ hochstehende Infrastruktur sind bei uns selbstverständlich. Wir stellen allen Mitarbeitenden höhenverstellbare Schreibtische mit elektrischer Höhenregulierung und ergonomische Stühle zur Verfügung. 2018 haben wir die Jahresarbeitszeit für alle Mitarbeitenden und Hauswarte eingeführt. Sie soll eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Auf diese Weise tragen wir den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung und erhöhen ihre Zeitautonomie für eine

Great Place to Work: Die Firma

Great Place to Work – so heisst das Unternehmen, das mit Niederlassungen in mehr als 50 Ländern die Arbeitsplätze von 10'000 Firmen durchleuchtet und über 11 Millionen Angestellte befragt hat. Die Analyse der einzelnen Unternehmen basiert auf einer Mitarbeiterbefragung (Trust-Index) und einer Managementbefragung (Kultur-Audit).

Der *Trust-Index* ist eine anonyme Befragung aller Mitarbeitenden. Die Antworten liefern dem Unternehmen eine objektive Sicht auf den Ist-Zustand der Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitsplatz und der Arbeitsumgebung. Das *Kultur-Audit* richtet sich an die Führungskräfte. Dabei geht es um die neun von Great Place to Work definierten Gestaltungsfelder von Arbeitsplatzkultur – integrieren, inspirieren, informieren, zuhören, anerkennen, entwickeln, fürsorgen, feiern, beteiligen. Das Kultur-Audit liefert einem Unternehmen einen Überblick über die bestehende Arbeitsplatzkultur, der Vergleiche mit anderen Unternehmen der gleichen Grössenordnung erlaubt.

bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf.

Balzarini: Ab 2020 haben übrigens alle unsere Mitarbeitenden mindestens 5 Wochen Ferien.

Ein ganz anderes Thema: Wie zufrieden ist man mit dem Lohn?

Rupp: Unsere Mitarbeitenden beurteilen uns als fairen Arbeitgeber, der für die geleistete Arbeit angemessene Löhne bezahlt und alle fair am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Auch dies ein Punkt, bei dem wir überdurchschnittlich gut abschnitten.

Inwiefern sind Ihre Mitarbeitenden stolz auf PSP Swiss Property?

Balzarini: Gemäss der Umfrage sind überdurchschnittlich viele unserer Mitarbeitenden stolz darauf, was wir hier gemeinsam leisten – wir als Unternehmen und wir als Team. «Meine Arbeit hat für mich eine besondere Bedeutung und Sinn – sie ist weit mehr als ein Job» ist deshalb nicht von ungefähr eine Aussage, der besonders viele unserer Mitarbeitenden beipflichten. Dies hat sicher auch damit zu tun, dass es Teil unserer Unternehmenskultur ist, möglichst viel Verantwortung und Entscheidungskompetenz an unsere Mitarbeitenden und Teams abzutreten – und zwar sowohl bei ihrer täglichen Arbeit als auch im Kontakt mit den Mietern. Unser Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden sich mit dem Unternehmen identifizieren und stolz darauf sind, hier zu arbeiten. Sie sollen stolz sein können auf ihre Arbeit, ihre

Teams, unsere Projekte und unsere Liegenschaften und sie sollen sich bewusst sein, dass jede und jeder von ihnen einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet und ein unverzichtbarer Teil einer Erfolgsgeschichte ist.

Rupp: Es gibt noch drei weitere Aussagen, die symptomatisch für unser Betriebsklima und den Stolz auf unser Unternehmen sind: Überdurchschnittlich hohe 91 bis 96% unserer Mitarbeitenden «kommen gern zur Arbeit», «möchten noch lange hier arbeiten» und «sind stolz, anderen erzählen zu können, dass sie hier arbeiten». Die Umfrage hat auch bestätigt, dass wir einen guten Teamgeist haben, dass bei uns eine besonders «freundliche Arbeitsatmosphäre» herrscht, dass man sich als neuer Mitarbeitender sofort willkommen fühlt und dass man ganz allgemein «Spass bei der Arbeit» hat.

Das tönt alles fast zu gut, um wahr zu sein. Hat die Umfrage nichts Negatives zu Tage gefördert?

Balzarini: Eine Herausforderung ist das Thema «Beförderungen». Dies ist allerdings ein Thema, mit dem alle Firmen unserer Grösse konfrontiert sind: Die Aufstiegsmöglichkeiten sind bei mittelgrossen Unternehmen nun einmal kleiner als bei Grossbetrieben.

Das Fazit von Great Place to Work ist indessen klar: PSP Swiss Property ist ein «Great Place to Work».

giacomo.balzarini@psp.info
margrith.rupp@psp.info
www.psp.info