

NACHHALTIGKEITSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021



WIR SORGEN FÜR DIE ZUKUNFT.

INTERHOMES AG – WIR SORGEN FÜR DIE ZUKUNFT.

Die vergangenen Jahre haben uns sehr deutlich gemacht, wie wichtig die Zukunft und das friedliche Miteinander der Menschen sind. Klimawandel, Pandemie und der Krieg in Ost-Europa sind nur die wichtigsten Schlagworte im aktuellen Weltgeschehen. Die Gesellschaft im Großen und wir als Unternehmen im Kleinen sind auf verschiedene Weise gefordert, uns diesen Umständen zu stellen. Dabei zeigt sich immer wieder, dass jeder etwas dazu beitragen kann. So setzen wir uns als Unternehmen bereits seit unserer Gründung im Jahr 1968 für Nachhaltigkeit beim Bauen und Wohnen sowie in der Unternehmensführung ein. Schon lange, bevor es in aller Munde war.

Insbesondere durch die Pandemie hat sich gezeigt, welchen Stellenwert Wohnraum für uns Menschen hat. Diesen persönlichen Schutzraum dabei auch noch nachhaltig zu gestalten, ist uns ein großes Anliegen und darüber hinaus einer unserer Beiträge zum Erreichen der Klimaziele. Die sich ändernden Umweltbedingungen stellen immer größere Anforderungen an den Wohnraum. Denn das eigene Zuhause soll nicht nur ein sicheres Dach über dem Kopf bieten, sondern am besten auch für alle Klimaveränderungen gerüstet sein. Der Krieg in der Ukraine hat uns zu guter Letzt noch mal eindringlich vor Augen geführt, wie es ist, wenn Menschen plötzlich keine sichere Heimat mehr haben und ihr Zuhause verlieren.

Wir haben uns diesen Anforderungen angenommen und den INTERHOMES-Konzern mit seinem gesamten Angebot entsprechend ausgerichtet. Ein nachhaltiges Zuhause ist der Weg in die Zukunft und diesen wollen wir zukünftig noch besser berücksichtigen und umsetzen.



Frank Vierkötter, Vorstandsvorsitzender und Frank Voßhardt, Vorstand

INHALT

INTERHOMES – Wir sorgen für die Zukunft	3
I. Strategie und Integrität	4
1. Unser Geschäftsmodell	4
2. Strategische Analyse und Maßnahmen	6
3. Aspekte der Nachhaltigkeit	6
4. Ziele der nachhaltigen Unternehmensführung	7
5. Compliance und Corporate Governance	8
II. Prozessmanagement	9
1. Verantwortung	9
2. Regeln und Prozesse	9
3. Beteiligung der Anspruchsgruppen	10
4. Innovations- und Produktmanagement	12
5. Ressourcenmanagement	13
6. Schonung der Umwelt	15
III. Mitarbeiter*innen	17
1. Zufriedene Mitarbeiter*innen – Einer unserer wichtigsten Bausteine	17
2. Vielfalt und Chancengerechtigkeit	19
3. Qualifizierung und Entwicklung	20
IV. Soziales Engagement	22
1. Unsere gesellschaftliche Mitverantwortung	22



I. STRATEGIE UND INTEGRITÄT

1. Unser Geschäftsmodell

INTERHOMES ist eine Aktiengesellschaft in Familienhand mit Sitz in Bremen. Wir sind seit 1968 als Wohnbauträger tätig und können auf eine erfolgreiche, über 50jährige Unternehmensentwicklung zurückblicken. Seit der Gründung konnten wir mehr als 14.000 Häuser und Wohnungen an Käufer*innen übergeben, damit haben über 42.000 Menschen mit INTERHOMES ein neues Zuhause gefunden. Wir bauen Ein- und Zweifamilienhäuser, Reihenhäuser sowie Eigentumswohnungen in den Großräumen Bremen, Hamburg, Hannover, Berlin, Nürnberg und die Regionen Rhein-Ruhr und Rhein-Main sowie neuerdings auch in der Region Sachsen.



Auch im Bereich der Nachhaltigkeit haben wir uns seit Beginn unserer Tätigkeiten immer weiterentwickelt. So pflanzen wir seit jeher für jedes verkaufte Haus einen Baum. Dieser theoretische Wald beträgt heute schon über 49 Fußballfelder und würde statistisch gesehen jedes Jahr 220 Tonnen CO² binden. INTERHOMES hat sich durch die Unterzeichnung der Ethikverpflichtung des Urban Land Institute Germany des Weiteren zur Einhaltung einer am Allgemeinwohl orientierten Firmentätigkeit bekannt.





Das Hauptziel von INTERHOMES sind unsere zufriedene Kund*innen. Um dieses Ziel zu erreichen, planen und bauen wir - nach gründlicher Recherche der Kundenwünsche - Wohnungen und Häuser in allen Preisklassen. Mithilfe von Musterhäusern und einem Showroom können Hauskaufinteressierte ihre Kaufentscheidungen treffen, indem sie vor Ort hautnah sehen und fühlen können, was sie beim Kauf eines INTERHOMES-Hauses erhalten werden.

Mit unseren neu entstehenden Wohnquartieren ermöglichen wir unseren Kund*innen oft die erste Möglichkeit, sich eigenen Wohnraum zu leisten und dadurch nachhaltig für die eigene Familie ein Zuhause aufzubauen. Bei allen Überlegungen und Entscheidungen stehen für INTERHOMES stets die Kund*innen im Zentrum des Handelns: Es soll Begeisterung für das neue Zuhause geweckt und künftig auch der Nachhaltigkeitsgedanke verstärkt an die Käuferschaft weitergeben werden.



2. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das soziale und gesellschaftliche Engagement ist seit Gründungstagen bei INTERHOMES verankert. Die Idee, das „eigene Haus für die kleine Familie“ zu ermöglichen, war die Grundidee der Firmengründer. Sie bildet das Fundament des heutigen wirtschaftlichen Erfolges des INTERHOMES-Konzerns.

Wir schaffen Wohnräume, indem wir ausgewählte Grundstücke allein oder in gemeinsamen Joint-Ventures mit passgenauer Wohnbebauung projektieren und realisieren. Dabei sind die Aufgaben vielfältig wie nie: Ressourcenschonung, CO²-Fußabdruck und Demografie sind nur einige Beispiele, die das Handeln im Hinblick auf Wirtschaftlichkeit, Soziales und Gesellschaft sowie Umwelt vor neue Herausforderungen stellen und gleichzeitig nie dagewesene Chancen bieten. Dabei werden auch immer alternative Wohn- und Lebenskonzepte berücksichtigt.

Die Korrelation und gegenseitige Begünstigung von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ist deshalb auch heute noch ein strategischer Baustein von hohem Stellenwert. Die INTERHOMES-Unternehmensstrategie ist deshalb auch weiterhin für die Zukunft im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet.



Wir möchten über die Standards des effizienten Wirtschaftens hinausgehen. Neben der stetigen Digitalisierung der vielen Geschäftsabläufe unter Bezugnahme unserer Geschäftspartner*innen, verfolgen wir in interdisziplinären Projektteams das Ziel, die Häuser und Wohnungen so klima- und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Beispielsweise prüft ein Projektteam aus verschiedenen Fachrichtungen im Hause die technischen Neuheiten zu energieeffizienten Baumaßnahmen und CO²-emissionsgünstige Materialien, bevor wir sie verwenden.

3. Aspekte der Nachhaltigkeit

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit im Kontext von bezahlbaren Immobilien ist größer denn je. Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum ist unverändert hoch und steigt weiter an. Gleichzeitig bringen die nun eingeläutete Energiewende und die Lieferengpässe neue Impulse für die Branche mit sich. Diese Ströme sind nicht ohne Weiteres in Einklang zu bringen. Die Auswirkungen auf die Geschäftsfelder sind zumindest Anfang 2022 noch nicht gänzlich absehbar. Umso wichtiger ist es für INTERHOMES, aufgrund dieser Erkenntnisse die wesentlichen Ziele zu fokussieren.



4. Ziele der nachhaltigen Unternehmensführung in den unterschiedlichen Bereichen

Unser grüner Akku im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung besteht aus drei Bereichen:



Wirtschaft



- Zufriedene Kunden*innen
- Wohnraum zu bezahlbaren Preisen
- Innovative Bau- und Wohnkonzepte
- Schlanke und digitale Prozesse
- Ausbau der Zusammenarbeit mit Geschäftspartner*innen mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit
- Quartiersentwicklung (Kita, Schule, geförderter Wohnungsbau)
- Nachhaltiges Risikomanagement

Soziales



- Transparente und offene Kommunikation mit den Kund*innen und Geschäftspartner*innen
- Starke und unterstützende Nachbarschaften schaffen
- Ausbau der Weiter- und Ausbildungen für die Mitarbeiter*innen
- Vernetzung und Aktivierung des internen Miteinanders
- Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Umwelt



- Weiterentwicklung von zukunftsorientierten, nachhaltigen Wohnlösungen (z.B. Energieversorgung ohne Gas)
- Konzeption von Mobilitätslösungen (E-Mobilität, Car-Sharing)
- Stetige Prüfung und entsprechende Verwendung von ökologischen Baumaterialien



5. Compliance und Corporate Governance



Nachhaltigkeit steht in engem Zusammenhang mit einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Gute und transparente Corporate Governance ist daher von hoher Bedeutung für den langfristigen Unternehmenserfolg und fördert darüber hinaus das Vertrauen von Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Aktionär*innen, Geschäftspartner*innen und der interessierten Öffentlichkeit. INTERHOMES entwickelt daher in Zusammenarbeit mit einer renommierten Anwaltskanzlei sein Compliance Management System fortlaufend weiter, um Compliance im Unternehmen bestmöglich sicher- und darzustellen. Das System gilt sowohl für die INTERHOMES AG als auch für die Tochter- und Projektgesellschaften.

Das bereits in hohem Maße vorhandene Risikobewusstsein unserer Mitarbeiter*innen wird durch die Verschriftlichung der vielfach bereits gelebten Regelungen gestärkt. Das weiterentwickelte CMS basiert auf Richtlinien, Maßnahmen, Reports und Schulungen. Anhand des Monitorings der Compliance-Risiken ergreift INTERHOMES Maßnahmen, die den identifizierten, bewerteten und dokumentierten Risiken Rechnung tragen und folglich zu einer Risikominimierung beitragen.

Für alle Beschäftigten von INTERHOMES gelten verschiedene Richtlinien und Handbücher. Die Dokumente sind in ihrer jeweils aktuellen Version dauerhaft einsehbar.

Alle neuen Kolleg*innen erhalten beim Onboarding eine Einführung in das CMS und darüber hinaus bedarfsgerecht weitere Schulungen.

Der Vorstand erhält quartalsweise Reports. Das Reporting umfasst unter anderem die Punkte Identifikation und Bewertung von Risiken, das Case-Management (Whistleblowing und Nachverfolgung von Vorfällen), Trainings, Anfragen und Kultur. Die getroffenen Maßnahmen unterliegen der jährlichen Überprüfung und bedarfsgerechten Anpassung.

Diese Pflichten enden auch nicht im Austausch mit unseren Geschäftspartner*innen. Im Gegenteil: Diese sozialen und ökologischen Anforderungen werden an alle beteiligten Sub- und Generalunternehmen, Dienstleistungsunternehmen und sonstigen Partner*innen gestellt. Die Anforderungen sind fester Bestandteil der Verträge und werden bereits in den Anbahnungsgesprächen erörtert. Insbesondere stellen alle Partner sicher, dass gesetzliche Mindest-/Tariflöhne eingehalten werden, Ressourcen und Güter gesetzeskonform verwendet, hergestellt und entsorgt werden und negative Umweltauswirkungen insgesamt reduziert werden.



II. PROZESSMANAGEMENT



1. Verantwortung

INTERHOMES setzt seit jeher auf Nachhaltigkeit als einen der Unternehmensschwerpunkte. Im Jahre 2021 wurde das Projektteam „2025“ ins Leben gerufen. Das Team besteht aus Kolleg*innen verschiedener Abteilungen und Führungspositionen. Es berät, prüft verschiedene Aspekte des nachhaltigen Bauens und setzt die geplanten Maßnahmen gemeinsam mit dem Vorstand um.

2. Regeln und Prozesse

Die Orientierung an Nachhaltigkeitskriterien sowie die Optimierung der firmeninternen Prozesse ist eine Vorgabe des Vorstands und wird von allen Mitarbeiter*innen von innen heraus mitgetragen. Dabei ist dieser Gedanke zusätzlich in den unternehmensweiten Verhaltensrichtlinien kodifiziert.

Alle Mitarbeiter*innen geben täglich ihr Bestes, die Arbeit im operativen Geschäft mit diesen Grundsätzen zu vereinbaren. Daneben sind alle Optimierungsmaßnahmen bei INTERHOMES auch Teamarbeit: Jeder neue Ansatz muss intensiv hinsichtlich seiner ökonomischen und ökologischen Auswirkungen durch das Projektteam geprüft werden.



3. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als modernes Unternehmen steht INTERHOMES regelmäßig mit verschiedenen Stakeholdern im Kontakt. Hierzu gehören:

Kund*innen und Interessent*innen	Investor*innen	Städte und Kommunen
Mitarbeiter*innen	Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen	Verbände
Anteilseigner*innen	Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft	Allgemeine Öffentlichkeit

Als nachhaltig agierendes Unternehmen ist es wichtig zu wissen, dass man sich am Puls der Zeit bewegt und die Bedürfnisse seiner Kundschaft kennt, um entsprechend darauf reagieren können. Nur so kann eine gute Positionierung am Markt gelingen. Die Interessent*innen werden schon nach dem ersten Besuch in den Verkaufsbüros und Musterhäusern nach den Wohnwünschen gemäß der persönlichen Lebenssituation befragt. Nach dem Kauf der Immobilie wird die engmaschige Befragung der Käufer*innen fortgesetzt, um weiterhin zu erfahren, ob der weitere Ablauf vereinbarungsgemäß läuft, um im Bedarfsfall darauf reagieren zu können.

Ähnlich verhält es sich mit unseren Investor*innen, mit denen wir im regelmäßigen und engen Kontakt stehen und einen kontinuierlichen Austausch pflegen.

Durch die Bautätigkeit oder die Teilnahme an Ausschreibungen stehen wir immer wieder im Kontakt mit verschiedenen Behörden, Städten und Kommunen. Hierbei ist zu beachten, dass jedes Bundesland und jede Kommune andere Grundlagen und Vorgaben hat, die es für die jeweiligen Gespräche zu berücksichtigen gilt.

Neben den Kund*innen sind unsere Mitarbeiter*innen der wertvollste Baustein in der Unternehmensstruktur. Wir bauen auf das hervorragende Wissen und die oft langjährige Erfahrung aller Kolleg*innen und fördern die weitere Entwicklung dieses Wissens auf verschiedene Weise. Fortbildung der Mitarbeiter*innen gilt im Hause INTERHOMES als nachhaltige Investition in die Zukunft. Dabei wird aber auch das Wohlergehen des „großen Teams“ nicht vergessen. Durch verschiedene Maßnahmen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das ein gesundes und erfolgversprechendes Arbeitsklima zur Folge hat. Dazu an späterer Stelle mehr.



Der regelmäßige Austausch mit den Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen ermöglicht uns eine nachhaltige und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dabei ist uns ein stets respektvoller Umgang sowie die Begegnung aller Parteien auf Augenhöhe sehr wichtig.

INTERHOMES ist Mitglied in mehreren Verbänden. Durch die Tätigkeit unter anderem im BFW (Bundesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen) erfolgt der regelmäßige Austausch mit anderen Bauträgern und Immobilienfirmen. Außerdem sind wir Mitglied des Urban Land Institutes zur nachhaltigen Entwicklung und Nutzung von Städten.



Als Aktiengesellschaft erfolgen die Beratung und der Austausch mit den oben genannten Organen in regelmäßigen Abständen.

Auch die permanente Information der Öffentlichkeit ist für INTERHOMES ein wichtiges Anliegen. Transparent agierend und gern über Neuigkeiten und Weiterentwicklungen berichtend, nutzen wir einen eigenen Presseverteiler, branchenrelevante Online-Portale sowie die sozialen Medien wie Instagram, Facebook, XING und LinkedIn zur Veröffentlichung unserer Unternehmens-News.

Als jüngste Maßnahme nutzen wir diesen Nachhaltigkeitsbericht, um über unsere Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit zu informieren. Hiermit soll ab sofort allen Stakeholdern die Möglichkeit gegeben werden, langfristig an der Unternehmensentwicklung teilzuhaben.



4. Innovations- und Produktmanagement

Als wirtschaftlich verantwortungsvolles Unternehmen ist es immens wichtig, mit allen Produktangeboten immer auf der Höhe der Zeit zu sein. Hierfür ist die Meinung unserer Kund*innen ein sehr wichtiges Kriterium. Wir werten die Rückmeldungen der neuen Eigentümer*innen standardisiert aus und ziehen daraus Rückschlüsse für die weitere Produktentwicklung.



Im gesamten Prozessablauf sind zudem verschiedene Meilensteine integriert, in denen wir alle Projekte immer wieder analysieren und hinterfragen. Mit der Mischung aus technischem Know-How, dem Feedback der Kunden*innen, einem abschließenden Projektlearning sowie der generellen Trendentwicklung am Markt entwickeln wir bei INTERHOMES für jedes kommende Projekt unsere Häuser und Wohnungen weiter. Dabei sind die Themen Nachhaltigkeit, Klimawandel, Ressourceneinsparung und Artenvielfalt nur einige Punkte, nach denen die Weiterentwicklung ausgerichtet wird.

Bei der INTERHOMES AG ist jede Abteilung und jeder Mitarbeitende aufgefordert, eigene Ideen und Anregungen zu den Produkten, Projekten oder internen Abläufen einzubringen. Über die Jahre hat sich so eine Entscheidungs- und Bearbeitungskultur etabliert, die eine möglichst große Bandbreite an Meinungen berücksichtigt. So gewährleisten wir, das Beste für unsere Stakeholder zu erreichen.



5. Ressourcenmanagement

Gemäß der INTERHOMES-Unternehmensphilosophie soll der Ressourcenverbrauch so gering wie möglich gehalten werden. Dies beginnt mit der ressourcenschonenden Nutzung der Büros, reicht über den geringeren Gebrauch der Drucker und endet bei der Mülltrennung. Alle Mitarbeiter*innen sind in diesem Prozess involviert, um die Akzeptanz im gesamten Unternehmen so umfassend wie möglich herzustellen.

Für alle zukünftigen Projekte haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, die kurzfristig umgesetzt werden sollen:



Alle Häuser sollen unabhängig von fossilen Brennstoffen (z.B. Erdgas) werden.



Alle Häuser sollen den Energiestandard eines Effizienzhauses 40 erreichen.



Die Baumaterialien sollen noch nachhaltiger werden.



Die Versiegelung der Böden wird auf ein Mindestmaß reduziert.



Die Begrünung der Häuser und des gesamten Quartiers rückt noch mehr in den Fokus – zusätzlich zu den gepflanzten INTERHOMES-Bäumen pro Haus.



Zukünftig wird verstärkt auf die Recyclingfähigkeit der Baumaterialien geachtet.





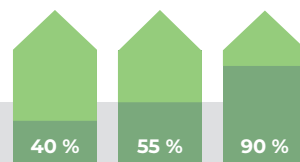
6. Schonung der Umwelt

INTERHOMES-Häuser sind baubiologisch optimiert. Folgende Faktoren sind dafür ausschlaggebend:

- Baustoffe werden sorgfältig nach ökologischen Kriterien optimiert
- Isolierung senkt Energieverbrauch und Heizkosten auf ein Minimum
- Organisationsabläufe werden verlustmindernd und energiesparend gestaltet

Die Vorschriften und Definitionen ändern sich in dem Bereich des umweltschonenden Hausbaus laufend (EnEV – gültig seit 1. Februar 2002, novelliert in den Jahren 2007, 2009, 2014, 2016 und seit dem 1. November 2020 als GEG weitergeführt).

INTERHOMES baut verschiedene Hausmodelle nach der EnEV:



KfW Effizienzhaus 40 bzw. 55

Dieses Haus darf rechnerisch nur 40 bzw. 55 % der Energie verbrauchen, die ein Haus nach den gesetzlichen Anforderungen verbrauchen darf. Die wärmedämmende Hülle (Außenhaut) des Hauses muss sehr viel besser sein als normalerweise gefordert.

Passivhaus

Ein Passivhaus verbraucht fast keine Energie mehr. Dafür hat das Passivhaus-Institut in Darmstadt ein spezielles Berechnungsverfahren entwickelt. Nach diesem Verfahren muss ein Passivhaus 90% weniger als ein normales Haus und sogar 80% weniger als ein modernes Niedrigenergiehaus verbrauchen. Das bedeutet, dass ein Passivhaus maximal 15 Kilowatt je Quadratmeter und Jahr verheizen darf, das entspricht etwa 1,5 l Heizöl oder 1,5 cbm Erdgas pro Quadratmeter und Jahr.

Niedrigenergiehaus

Als Niedrigenergiehaus bezeichnet man Neubauten, aber auch sanierte Altbauten, die das jeweilige gesetzlich geforderte energietechnische Anforderungsniveau unterschreiten. Derzeit gilt in Deutschland das Anforderungsniveau der Energieeinsparverordnung.

Zweimal bereits wurde INTERHOMES als einziger Bauträger mit der Urkunde des „Die Familienunternehmer e.V. für umweltbewusste Unternehmensführung“ ausgezeichnet (siehe Foto auf S. 14 rechts unten). Seit dem Bestehen der Firma pflanzen wir für jedes neue Haus einen Baum, oft sogar mehr. Mehr als 14.000 Bäume wurden bislang von uns gepflanzt. INTERHOMES achtet darauf, umweltschädliche Produkte zu vermeiden und plant möglichst wenig Abfall. Wir beplanen die Grundstücke, sofern die Behörden es zulassen, möglichst ohne Grundstücksverschwendung und versuchen, versiegelte Flächen zu minimieren.

Wenn erforderlich, nehmen wir auf Vegetationsperioden schon in der Planungsphase Rücksicht.





III. MITARBEITER*INNEN

1. Zufriedene Mitarbeiter*innen – Einer unserer wichtigsten Bausteine

Als Dienstleistungsunternehmen leben wir von unseren Mitarbeiter*innen. Das wissen wir sehr zu schätzen. Uns liegt viel daran, dass sich unsere Mitarbeiter*innen wohlfühlen und richten unser Handeln und unsere Angebote danach aus. Wir sind der Überzeugung, dass wir nur mit zufriedenen und begeisterten Mitarbeiter*innen am Ende auch zufriedene und begeisterte Kund*innen erreichen können.

Der Personalbestand der INTERHOMES hat sich in den vergangenen fünf Jahren von durchschnittlich 149 Mitarbeiter*innen auf 187 Mitarbeiter*innen entwickelt. In 2021 haben 32 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Einstieg bei INTERHOMES begonnen. Die Fluktuation lag 2021 bei durchschnittlich 13,6 %. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft liegt bei rd. 42 Jahren. Durch eine vorausschauende Planung werden Nachfolgeregelungen frühzeitig festgelegt.

187 

MITARBEITER*INNEN
zählen bundesweit zu unserer
Unternehmensfamilie.

42 

JAHRE ist das Durchschnittsalter des
gesamten INTERHOMES Teams.

 **56%**

des INTERHOMES Teams
sind **MITARBEITERINNEN**

13,6%

FLUKTUATIONSRATE

Bei Neueinstellungen legen wir einen großen Wert auf eine gründliche Einarbeitung. Wir erstellen einen individuellen, in drei Stufen gegliederten Einarbeitungsplan, um INTERHOMES in allen Bereichen kennenzulernen. Zahlreiche Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten sollen nicht nur die fachliche, sondern auch die soziale Kompetenz unserer Mitarbeiter*innen entwickeln und fördern. Insgesamt haben wir im Geschäftsjahr 2021 TEUR 96 (Vorjahr: TEUR 126) an Kosten für Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (ohne Reise- und Nebenkosten) aufgewendet.

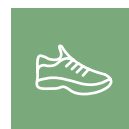
Neben den beruflichen Herausforderungen, die es zu meistern gilt, legen wir großen Wert auf die Vereinbarkeit von Job und Familie. Der Anteil unserer Mitarbeiterinnen liegt bei rd. 56 % (Vorjahr: 60 %), zudem arbeiten 33 % (Vorjahr: 29 %) unserer Mitarbeiter*innen in Teilzeit – und das auch in Führungspositionen mit Personalverantwortung. Bei uns zählt einzig die Qualifikation unserer Mitarbeiter*innen, alles andere versuchen wir anzupassen. Wir bieten eine konkrete und individuelle Wiedereinstiegsplanung bei Schwangerschaft und übernehmen bis zu 70 % der Kinderbetreuungskosten für unter 3-jährige Mitarbeiterkinder bei der Rückkehr ins Berufsleben. Und in der Bremer Firmenzentrale gibt es außerdem eine Spielkiste für Kinder, wenn sie bei Betreuungsgängen mitgebracht werden.



Alle werdenden Eltern bekommen eine Familienkiste mit ersten Babyartikeln als kleine Aufmerksamkeit und zur Vorbereitung auf die Elternzeit. Die darin enthaltenen Bioprodukte sind nachhaltig und u.a. von Grünspecht Naturprodukte und Lavera Naturkosmetik. Außerdem wird eine Schnullerkette von einem kleinen Bremer Unternehmen nachhaltig hergestellt. Durch unsere regelmäßige Abnahme unterstützen wir diese Selbständigkeit.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umfasst aber nicht nur die Kleinsten, sondern kann auch die Pflege von älteren Angehörigen bedeuten. Wir bieten daher in Kooperation mit dem Pflegestützpunkt Bremen Infoveranstaltungen zum Thema Pflege an. Im Januar 2022 führten wir fünf zusätzliche Familientage ein, die genutzt werden können, um bedürftige Angehörige zu unterstützen, etwa zur Pflege oder bei Arztbesuchen.

Des Weiteren bieten wir Jobräder sowie in der Bremer Firmenzentrale insgesamt vier E-Ladesäulen an, sodass Mitarbeitende ihr Auto einfach per Bankkarte aufladen können. Außerdem gibt es ein E-Poolfahrzeug für kürzere Dienstfahrten durch die Stadt. Firmenfitness, regelmäßige Gesundheitstage und Corona-Selbsttests gehören ebenfalls zum Angebot für alle Mitarbeiter*innen. Für das körperliche Wohl gibt es außerdem wöchentlich Obst und ein regelmäßiges Mittagsessen, für das sich die Mitarbeitenden anmelden können. Das Buffetangebot in der Bremer Firmenzentrale liefert ein Caterer aus Bremen, der regionale und saisonale Produkte verwendet. Im Sommer gibt es beispielsweise ein wöchentliches, abwechslungsreiches Salatbuffet.



Seit 2010 wird INTERHOMES regelmäßig und ununterbrochen als „ausgezeichnet familienfreundlich“ geehrt. Außerdem erhielten wir in 2021 die Auszeichnungen „Open Company“ und „Top Company“ von Kununu.



Durch unseren eingangs erwähnten Grundsatz „Nur mit zufriedenen und begeisterten Mitarbeiter*innen erreichen wir auch zufriedene und begeisterte Kund*innen“ gelingt es uns, eine sehr hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen. Diese lag in 2021 wieder bei rund 90%.



2. Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit und Vielfalt müssen nicht nur niedergeschrieben, sondern gelebt werden. INTERHOMES engagiert sich in diesen Belangen und entwickelt vor diesem Hintergrund im Bedarfsfall entsprechende Konzepte, um die Integration verschiedenster Personen und Lebenssituationen in eine gerechte Balance zu bringen.

Wir bringen unterschiedliche Kulturen zusammen und arbeiten im täglichen Austausch daran, Barrieren zu überwinden. Unabhängig von sprachlichen Defiziten, geben wir Menschen verschiedenster Herkunft die Möglichkeit, über ein Praktikum Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln, um darauffolgend in ein festes Arbeitsverhältnis zu wechseln. An dieser Stelle unterstützen wir auch mit verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten, sowohl sprachlich als auch fachlich. Der aktive Austausch im Team fördert darüber hinaus die Verständigung und hilft, mögliche Vorurteile und Hindernisse gezielt abzubauen.

Die neue Bremer Firmenzentrale ist barrierefrei, so dass auch ein Arbeiten mit körperlicher Beeinträchtigung uneingeschränkt möglich ist. Mit dem Bau der neuen Firmenzentrale schaffen wir bei INTERHOMES insgesamt eine moderne Arbeitsatmosphäre. Die definierte Kernarbeitszeit wird im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit erbracht, um so eine gewisse Flexibilität zu schaffen.

Der gegenseitige Umgang miteinander sowie die Entlohnung aller Mitarbeiter*innen erfolgt verbundweit und ist unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung und Herkunft.

Zusätzlich zu den 12 Monatsgehältern wird in der Regel ein 13. Gehalt ausgezahlt. Weiterhin bestehen für einzelne Mitarbeiter*innen variable Vergütungsmodelle (bspw. Verkauf, Projektentwicklung). Zudem gibt es Angebote zum Thema betriebliche Altersvorsorge.

Zum Thema Arbeitssicherheit wurde eine Arbeitssicherheitsbeauftragte ernannt, die sich gezielt und unterjährig regelmäßig um das Thema kümmert. Es gibt jährliche Unterweisungen und Übungen.



5. Qualifizierung und Entwicklung

Qualifizierung beginnt bei INTERHOMES bereits beim Onboarding. In drei Phasen erfolgt die Einführung unserer neuen Mitarbeiter*innen in die Firmenkultur und Verhaltensweisen. Den Anfang macht ein Kennenlernen sämtlicher Abteilungen und Kernprozesse. Über die intensive Einarbeitung in der eigenen Abteilung führt in der letzten Phase eine Schnittstelleneinarbeitung zum optimalen Verständnis des Geschäftsablaufs und der Verhaltensweisen.

Das Thema Weiterbildung ist bei INTERHOMES individuell, der Weiterbildungsbedarf wird in den jährlichen Feedbackgesprächen ermittelt. Die Organisation erfolgt auf unterschiedliche Weise über die Abteilungsleiter oder die Personalabteilung. Es werden Einzel- und Gruppenschulungen angeboten sowie Coachings angeboten. Wir verfolgen das Ziel, das Weiterbildungsangebot kontinuierlich auszubauen und zu verbessern. Hierbei legen wir viel Wert auf die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Um die Umweltressourcen zu schonen, planen wir unsere Meetings und Weiterbildungen als Onlinekonferenzen – das ist nicht nur effizienter, sondern es ist auch keine unnötige Anreise mit dem PKW notwendig.

1.

Die Einarbeitungsrunde

Drei Tage lang lernen Sie gemeinsam mit anderen neuen Kolleginnen und Kollegen alle Abteilungen in unserer Firmenzentrale kennen.

2.

Die Einarbeitung in der Abteilung

In Ihrer Abteilung werden Sie intensiv in alle Aufgaben, Themen und Abläufe eingearbeitet.

3.

Die Schnittstellen-Einarbeitung

Auch in anderen Abteilungen gibt es wichtige Ansprechpartner für Sie. In der dritten Stufe lernen Sie Ihre relevanten Schnittstellen kennen und bekommen eine detaillierte Einarbeitung.





Aktuell sind Fortbildungen mit Nachhaltigkeitsbezug sowie das Thema bezahlbares Wohnen von hoher Wichtigkeit für uns. Ebenfalls sind uns ein Austausch und Meetings zwischen den Abteilungen sehr wichtig und werden seit jeher von der Geschäftsführung unterstützt und gefördert.

Den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern wir durch verschiedene Workshops und Informationsveranstaltungen. Zum Beispiel ist die Teilnahme an regionalen oder städtischen Sportveranstaltungen, Massagen in der Firmenzentrale oder auch gemeinsames Faszientraining durch externe Dienstleister, wie z.B. Qualitrain, möglich.

Unseren Auszubildenden bieten wir spannende und herausfordernde Aufgaben, bei denen sie sich stetig weiterentwickeln können. Sie übernehmen eigenständige Projekte und durchlaufen während ihrer gesamten Ausbildungszeit alle Unternehmensbereiche. So lernen sie den Gesamtzusammenhang der Immobilienwirtschaft kennen und können das theoretische Wissen in der Praxis anwenden. Dem Unternehmen ist es wichtig, dass die Auszubildenden einen Bezug zur sich wandelnden und zukünftigen Arbeitswelt haben.



IV. SOZIALES ENGAGEMENT

1. Unsere gesellschaftliche Mitverantwortung

Soziale Belange und eine gesellschaftliche Mitverantwortung sind schon immer ein Teil der INTERHOMES-Firmenkultur und Philosophie. So unterstützen wir seit jeher regelmäßig Sportvereine und andere, gesellschaftlich relevante Institutionen und Aktionen durch Sach- und/oder Geldspenden.

Zusätzlich hat sich seit einigen Jahren eine neue Tradition etabliert: Haben in früheren Jahren alle Mitarbeiter*innen ein Weihnachtsgeschenk bekommen, haben wir nun einstimmig beschlossen, das entsprechende Geld an Menschen in Not zu spenden. Vorrangig bedenken wir dabei Organisationen und Vereine, die Kinder unterstützen oder spenden für aktuelle, gesellschaftliche Notsituationen (beispielsweise für Flüchtende, bei Erdbeben oder Flutkatastrophen, o.ä.).

Des Weiteren haben wir unser bisheriges Portfolio um den Bau von Schulen und Kindergärten erweitert. Eine kindgerechte Gestaltung nach den Wünschen der Kleinsten ist dabei die Grundlage unserer Planung. Oft haben wir in der Vergangenheit Spielplätze in den neu entstehenden Wohnquartieren miterrichtet, bei denen auch die vor Ort lebenden Kinder mit ihren Ideen und Wünschen eingebunden wurden.

Bremen, 20. Mai 2022

- Der Vorstand -



gez. Frank Vierkötter



gez. Frank Voßhardt





