

**Protokoll der
36. Tagung
des Arbeitskreises
„Personal und Organisation“
der Arbeitsgemeinschaft großer
Wohnungsunternehmen (AGW)
am 17./ 18.03.2014
in Köln**

Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsunternehmen (AGW)

Arbeitskreis „Personal und Organisation“

36. Tagung am 17./ 18.03.2014 in Köln

Tagesordnung

1. Vorstellung der GAG Immobilien AG durch den Vorstandsvorsitzenden Uwe Eichner
2. Aktuelle Stunde „Was steht bei uns an?“
(Moderator: Manfred Lork, NEULAND Wohnungsgesellschaft mbH)
3. Umgang mit Low Performern (Teil 1)
(Referentin: Dipl.-Ing. Saskia Hoog, Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin)
4. Umgang mit Low Performern (Teil 2)
(Begleiterin: Dipl.-Ing. Saskia Hoog, Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin)
5. Umgang mit Low Performern (Teil 3)
(Moderatorin: Dipl.-Ing. Saskia Hoog, Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin)
6. Umgang mit Low Performern (Teil 4)
(Moderatorin: Sophia Eltrop, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH)
7. Umgang mit Low Performern (Teil 5)
(Moderatorin: Sophia Eltrop, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH)
8. Vorbereitung der nächsten Arbeitskreissitzung
(Moderator: Manfred Lork, Neuland Wohnungsgesellschaft mbH)

TOP 1

Vorstellung der GAG Immobilien AG durch den Vorstandsvorsitzenden Uwe Eichner

Moderator: Manfred Lork, NEULAND Wohnungsgesellschaft mbH

Herr Uwe Eichner, Vorstandsvorsitzender der GAG Immobilien AG, stellt sein Unternehmen anhand eines Films, der anlässlich des hundertjährigen Bestehens erstellt wurde, sowie der beigefügten Präsentation vor.

TOP 2

Aktuelle Stunde „Was steht bei uns an?“

Moderator: Manfred Lork, NEULAND Wohnungsgesellschaft mbH

Der Vorsitzende des Arbeitskreises Manfred Lork begrüßt die Teilnehmer und stellt das Programm der Sitzung kurz vor.

Die Teilnehmer berichten und diskutieren unter der Moderation von Manfred Lork, über aktuelle Themen der Personalbereiche (Personalentwicklung mittels Pferdecoaching zum Thema Strategie und Kommunikation, Personalbenchmark, betriebliches Gesundheitsmanagement) in ihren Unternehmen.

Themen für künftige Sitzungen sind Mitarbeiterbindung und –gewinnung, bewusste Personalpolitik, Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung sowie Arbeitszeitmodelle.

In den Bereich der Arbeitszeitmodelle ist das Interesse am Austausch zu Themen des Home Office, Job-Sharing, Sabbaticals oder anderen Ideen groß. Herr Lork verspricht hierzu eine Abfrage innerhalb des Arbeitskreises zugehörigen Unternehmen zu organisieren, in der um die Zusendung bereits eingesetzter Betriebsvereinbarungen oder Beschreibungen gebeten wird.

TOP 3

Umgang mit Low Performern (Teil 1)

Referentin: Dipl.-Ing. Saskia Hoog, Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin

Die Teilnehmer des Arbeitskreises berichten von einem differenzierten Umgang mit Low Performern in ihren Unternehmen. Unter anderem wurde diskutiert, dass der Umgang mit Low Performern eine Signalwirkung auf die Belegschaft hat, die positiv wie negativ ausfallen kann. Dabei kommt es darauf an, wie man diesen Prozess steuert. Herr Lork stellt fest, dass der Umgang mit Low Performern eine wesentliche Führungsaufgabe darstellt und begrüßt an dieser Stelle Frau Saskia Hoog.

Frau Hoog begrüßt die Teilnehmer des Arbeitskreises und erklärt, dass sie in ihrem Vortrag heute die Wahrnehmung der Führungsaufgabe aus verschiedenen Blickwinkeln darstellen möchte. Anschließend stellt Frau Hoog sich selbst kurz vor.

Das Fazit aus dem ersten Teil ist, dass jede Person ihre subjektive Wahrnehmung der Realität hat und das bietet eine Vielzahl von Chancen und Risiken. Die Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Denkstile, Metaprogramme und Glaubenssätze der Mitarbeiter sind nicht identisch mit denen der Führungskräfte. Eine wesentliche Erkenntnis war, dass man einen Mitarbeiter nur führen kann, wenn dieser dafür offen ist. Wichtig ist es auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter im Auge zu behalten. Abschließend wurde die limbische Karte nach Dr. Häusler (2004) vorgestellt, aus der zu entnehmen ist, welche Typen welche Belohnungsmuster bevorzugen.

TOP 4

Umgang mit Low Performern (Teil 2)

Referentin: Dipl.-Ing. Saskia Hoog, Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin

Im 2. Teil wurde das Bewusstsein für sich selbst und andere geschärft, um anderen Menschen wertschätzend und mit einer offenen Grundhaltung begegnen zu können. Dieser Ansatz kann zu einer Vertrauensorganisation führen. Um von einer starren zu einer lernenden Organisation zu kommen, sind verschiedene Stufen eines Kulturwandels zu durchlaufen. Wesentlich sind die Sicht auf die Chancen, ein positives Menschenbild, die Fähigkeit die Leadership-Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeiter zu entfalten sowie die Etablierung einer Vertrauenskultur.

TOP 5

Umgang mit Low Performern (Teil 3)

Moderatorin: Dipl.-Ing. Saskia Hoog, Partnerin und geschäftsführende Gesellschafterin

In diesem Teil wurden drei Fälle aus den Unternehmen des Arbeitskreises im Plenum unter Anleitung von Frau Hoog sehr intensiv diskutiert.

Im Anschluss zog Herr Lork ein Tagesresümee und zitierte dabei die Aussage eines Teilnehmers mit folgendem Wortlaut „Stoppt die Produktion von Low Performern!“.

TOP 6

Umgang mit Low Performern (Teil 4)

Moderatorin: Sophia Eltrop, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH

Die stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises Sophia Eltrop begrüßt die Teilnehmer und fasst den gestrigen Tag noch einmal zusammen.

Auf Grundlage des ersten Tages wurden jetzt vier Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit folgenden Inhalten befassten:

1. Gruppe: Welche Impulse müssen Personaler an die Geschäftsführung geben, damit das Thema Gehör findet?
2. Gruppe: Wie bewege ich Führungskräfte ihr Verhalten zu ändern, um vorbeugend mit Low Performern zu arbeiten?
3. Gruppe: Welche Arten von Vereinbarungen funktionieren gut?
4. Gruppe: Wie verhindere ich die nächste Generation der Low Performer?

Gruppe 1 und 2 haben ihre Arbeitsergebnisse im Plenum präsentiert und diese dann diskutiert. Die Ergebnisse sind dem Protokoll beigefügt.

TOP 7

Umgang mit Low Performern (Teil 5)

Moderatorin: Sophia Eltrop, HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH

Gruppe 3 und 4 haben ihre Arbeitsergebnisse im Plenum präsentiert und diese dann diskutiert. Die Ergebnisse sind dem Protokoll beigefügt.

Im Anschluss fragt Frau Eltrop welche Themen sie und Herr Lork mit zur Frühjahrs- bzw. Herbsttagung der AGW nehmen sollen.

Genannt wurden aus dem Plenum Themen wie der demographische Wandel, Fachkräftemangel und seine Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt, Probleme der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern aus der Zeit der Babyboomer und der Generation Y, die völlig andere Bedürfnisse haben und anders angesprochen und motiviert werden müssen, Themen fokussieren (Elefanten isst man nicht im Ganzen), Mitarbeiterbindungsinstrumente, um das Wissen im Unternehmen zu halten (Gallup-Studie – TOP 10 der Mitarbeiterbindungsinstrumente). Der Umgang mit Low Performern ist in erster Linie Führungsaufgabe.

TOP 8

Vorbereitung der nächsten Arbeitskreissitzung

Moderator: Manfred Lork, Neuland Wohnungsgesellschaft mbH

Herr Lork nimmt viele neue Impulse mit und bedankt sich abschließend für die Offenheit und aktive Teilnahme der Teilnehmer dieses Arbeitskreises.

Die Teilnehmer haben entschieden, die nächste Sitzung ganz dem Thema der „Verschiedenartigkeit von Arbeitszeitmodellen als Instrument zur Mitarbeiterbindung“ zu widmen.

Die nächste Arbeitskreissitzung findet am 29. und 30. September 2014 statt. Gastgeber ist die DOGEWO21 in Dortmund.