

Protokoll „AGW AK Personal und Organisation“

Sitzung am: 16. / 17. April 2018

Tagungsort: hanova, Otto-Brenner-Str. 4, 30159 Hannover

Agenda:

Nr.	Thema	Referent
1.	Einleitung und Begrüßung	Christina Geib Manfred Lork
2.	Vorstellung gastgebendes Unternehmen hanova Gesellschaft für Bauen und Wohnen Hannover mbH	Karsten Klaus
3.	Impulsreferat: „Herausforderungen durch die Digitalisierung – Personalarbeit im Spannungsfeld“	Prof. Dr. Ralf T. Kreutzer
3.a	World-Café Beitrag des Bereichs Personal zur Digitalisierungsstrategie des Unternehmens Einfluss der Digitalisierung auf die Besetzung von Schlüsselpositionen Veränderte Bedarfe an Kompetenzen der Mitarbeiter	
4.	Impulsreferat: „Handlungsfelder für Personal und Organisation“	Prof. Dr. Ralf T. Kreutzer
4.a	World-Café „Neue“ Werkzeuge für das HR-Management Organisation der Verantwortung für die digitale Transformation Agile Gestaltung von Prozessen	
2.	Fachvortrag: „Einfluss der EU-DSGVO auf die Personalarbeit“	Dr. Martin Römermann
3.	Aktuelle Stunde – Was steht bei uns an? a) Vorschlag und Abstimmung zu Inhalten und Funktionen einer AGW Gehaltsbenchmark (siehe Anlage 1) b) Bericht aus dem GdW c) Bericht aus der AGW d) Vorstellung des neu aufzubauenden AGW Netzwerks Wohnungswirtschaft (siehe Anlagen 2 und 3)	Christina Geib Klaus Graniki Dr. Sven Groth Dr. Sven Groth
4.	Vorbereitung der nächsten Sitzung / Verabschiedung	Christina Geib

TOP 1 Einleitung

- Wechsel in der Leitung des Arbeitskreises - Verabschiedung von und Danksagung an Manfred Lork
- Es gab keine Unternehmen, die dem AGW neu beigetreten sind, daher wurde auf die Vorstellung neuer Teilnehmer verzichtet. Aus den Mitgliedsunternehmen wurden zum Teil neue Mitarbeiter entsandt:
 - Julia Bringezu, DWG Dessauer Wohnungsbaugesellschaft mbH
 - Sophie Gatto, FLÜWO Bauen Wohnen eG
 - Sabrina Schaal, FLÜWO Bauen Wohnen eG
 - Peter Waldorf, GBG-Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH
 - Beate Beutler, GWG Gesellschaft für Wohnungs- und Gewerbebau Baden-Württemberg AG
 - Manuela Dörr, GWH Wohnungsgesellschaft mbH Hessen
 - Carolin Kalew-Pößl, Leipziger Wohnungs- und Baugesellschaft mbH

TOP 2 Vorstellung gastgebendes Unternehmen

- hanova ist die Dachmarke eines Gleichstellungskonzerns aus verschiedenen Unternehmen
- Seit 2016 sind nahezu alle Mitarbeiter gemeinsam an einem Bürostandort am Klagesmarkt → das Firmengebäude ist ein Neubau mit tollem Einrichtungs- und Raumkonzept
- Im Zuge des Neubaus/Umzugs wurde die wohldurchdachte Dachmarke hanova geschaffen, die sich konsequent in der Corporate Identity und dem Corporate Design widerspiegelt
- Organigramm bereits jetzt so aufgestellt wie bei einem Konzern

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 3 Impulsreferat: „Herausforderungen durch die Digitalisierung – Personalarbeit im Spannungsfeld“

- Digitalisierung ist Treiber der Veränderungen:
- Digitaler Darwinismus entsteht, wenn sich Technologien und die Gesellschaft schneller verändern als die Fähigkeit von Unternehmen, sich an diese Veränderungen anzupassen.
- Die Kundenerwartungen haben sich verändert, es gibt nunmehr eine On-Demand-Economy
- Welche Ausmaße wird die „Digitalisierung“ annehmen?
 - Alles, was digitalisiert und in Datensätze verwandelt werden kann, wird digitalisiert und in Datensätze verwandelt werden!
 - Alles, was verbunden werden kann, wird verbunden werden!
 - Alles, was automatisiert werden kann, wird automatisiert werden!
- Welche Herausforderungen und strategischen Lösungsansätze für unser Geschäftsmodell zeichnen sich ab?
 - Ein Denken und Handeln in Netzwerken: Künstliche Intelligenz (Cognitive Computing, Chat-Bots, Predictive Maintenance, Augmented Reality)

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

- World-Café
 - Welchen Beitrag kann der Bereich Personal zur Digitalisierungsstrategie des Unternehmens leisten?
Quintessenz:
 - Personal muss eine aktive Rolle in der Personalgewinnung übernehmen (strategisch) und bestenfalls sogar eine Vorbildfunktion haben (Enabler) und dadurch bei der Mitgestaltung der Strategie aktiv sein
 - Gleichzeitig muss sich Personal auch als Qualifizierer verstehen (wissen, wo die Kompetenzen der Mitarbeiter liegen und diese entsprechend weiterentwickeln)
 - Welchen Einfluss kann oder soll die Digitalisierung bei der Besetzung von Schlüsselpositionen haben?
Quintessenz:
 - Im Bewerbungsprozess zählt Schnelligkeit, bestenfalls sofortige Reaktion auf den Eingang von Bewerberunterlagen und nach 1-3 Tage Einladung zum Bewerbungsgespräch
 - Nutzung von Bewerber-/Karriereseite im Internet sowie von Webseiten und Internet-Plattformen für Spezialisten, um die richtigen Leute für Schlüsselpositionen zu finden

- Welche veränderten Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter ergeben sich durch die Digitalisierung?

Quintessenz:

- Die Mitarbeiter müssen zum vernetzten Denken und zum über den Tellerrand hinaus-schauen entwickelt werden
- Ängste sind abzubauen und Vertrauen durch entsprechende Qualifizierung aufzubauen, z. B. mittels eines digitalen Lehrplans
- Durch Digitalisierung wird versucht, die Kundenzufriedenheit zu steigern und es werden neue Services angeboten
- Das Unternehmen sollte „Jugend forscht“ bzw. Lean Start-ups zulassen und damit auch agile Arbeitsgruppen, die zur Weiterentwicklung des Geschäftsmodells beitragen
- Ebenso können Benchmark-Analysen als Inspirationsquelle (Inspiration durch andere) genutzt werden

Die Fotodokumentation des World-Cafés ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 4 Impulsreferat: „Handlungsfelder für Personal und Organisation“

- Welche Anforderungen sind zu meistern und welche Konzepte stehen dafür zur Verfügung?
- Herausforderung sind:
 - Erhöhung der Taktzahl: wie schnell kann ich Werte für den Kunden schaffen?
 - Empowerment der Mitarbeiter durch Veränderung in der Führungskultur
 - Anpassung der Anreizsysteme – wofür werden Führungskräfte jetzt entlohnt? Wofür sollten Sie zukünftig entlohnt werden?
 - Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
 - Wie schaffe ich Räume für die Begegnung im Unternehmen (Raumkonzepte)?
 - Wie ist der Innovationprozess zu organisieren? Hierarchisch oder netzwerkorientiert?
- Wie kann der Change-Prozesse erfolgreich gemanagt werden?
- Change-Prozesse bringen zunächst immer Ablehnung seitens der Mitarbeiter mit sich
- Die wichtigsten Werkzeuge eines erfolgreichen Change-Managements sind:
 - Commitment der Geschäftsleitung,
 - regelmäßige Kommunikationsrunden, in denen auch die Beiträge einzelner Mitarbeiter gewürdigt werden und in denen gemeinsam die neuen Anforderungen an die Mitarbeiter erarbeitet werden; entsprechend der neuen Anforderungen sind auch die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Leistungsbewertungen anzupassen
- Change-Prozesse scheitern zumeist an fehlender Kommunikation und an mangelndem Commitment der Führungskräfte

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

- World-Café
 - Welche „neuen“ Werkzeuge für das HR-Management sind im digitalen Zeitalter wichtig?
Quintessenz:
 - Eines der Ziele ist definitiv, die Papierlast in der Personalarbeit durch Digitalisierung zu verringern
 - Das Intranet kann dabei als Medium für Informationsverteilung genutzt werden, bestenfalls ist es mit einer Wissensplattformen zur Mitarbeiter-Weiterbildung verknüpft
 - Diese Wissensplattformen können dann mit den Weiterbildungszielen der Mitarbeiter laut Zielvereinbarung verknüpft sein, um direkt Weiterbildungen der Zielvereinbarung zuzurechnen
 - Benchmarks und Erfahrungsberichte können ebenfalls dazu beitragen, das HR-Management weiterzuentwickeln und neue Impulse zu erhalten/zu setzen
 - Wie ist die Verantwortung für die digitale Transformation zu organisieren?
Quintessenz:
 - Themen müssen zentral gesammelt und zusammengeführt werden, bestenfalls in einem „Projektbüro“ oder in einer Arbeitsgruppe
 - Diese Arbeitsgruppe kann nochmals unterteilt werden in ein Team für die Strategieentwicklung und eines für die Umsetzung

- Wichtig ist dabei, diese Projektgruppe mit der notwendigen Entscheidungsmacht auszustatten,
 - Um Ideen zu fördern, darf es nicht dazu kommen, dass die Mitarbeiter, die Ideen haben, dazu gezwungen werden, diese selbst umzusetzen, das kriert lediglich ein bottle neck und bringt das Unternehmen in Summe nicht weiter
- Wie gelingt uns eine agile Gestaltung von Prozessen?
- Quintessenz:
- Ziel: Nutzung agiler Prozesse zur Entwicklung von Standardprozessen und Einsatz bei Projekten mit Neuland-Charakter, wo Ziele und Wege noch nicht ganz klar sind als auch bei SOS-Prozessen
 - Durch den Check aller Prozesse auf ihr Agilitäts-Potential können erst Prioritäten hinsichtlich der Reihenfolge der Abarbeitung gesetzt werden
 - Fehler müssen als Lernquelle empfunden werden und es muss Zeit gegeben werden, um rumzuprobieren, zu testen, zu reifen und zu lernen

Die Fotodokumentation des World-Cafés ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 5 Fachvortrag: „Einfluss der EU-DSGVO auf die Personalarbeit“

- 8 Grundprinzipien der Datenschutz-Grundverordnung
- Wann ist der Umgang mit personenbezogenen Daten zulässig? → Verbot mit Erlaubnisvorbehalt
- Informationspflichten gegenüber dem Betroffenen, entsprechendes Auskunftsrecht des Betroffenen sowie Lösungsanspruch des Betroffenen
- Öffnungsklausel für Beschäftigtendatenschutz (allg. Erlaubnistatbestände)
- Notwendige Vorbereitungsmaßnahmen:
 - Verarbeitungsverzeichnis
 - Überprüfung der bestehenden arbeitsvertraglichen Einwilligungen
 - Überprüfung der bestehenden Betriebs-/Dienstvereinbarungen/Tarifverträge, Richtlinien, Arbeitsverträge, etc.
 - Information/Schulung der Mitarbeiter
 - Einführung eines Datenschutzmanagementsystems
 - Datenerhebung, Verarbeitung, Speicherung sauber dokumentieren
- Abschluss einer IT-Rahmenbetriebs-/dienstvereinbarung KANN die Einführung und Einsatz von IT-Systemen erleichtern

Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 6 Aktuelle Stunde – Was steht bei uns an?

- Vorstellung zu Inhalten und Funktionen einer AGW Gehaltsbenchmark inkl. Vorstellung von fünf verschiedenen Angeboten unterschiedlicher Beratungsunternehmen zur Unterstützung bei der Erstellung des Benchmarks zur Umsetzung durch Frau Geib
 - Diskussion der Sinnhaftigkeit des Benchmarks sowie der Kosten
 - Meinungsbild der Teilnehmer: ein Gehaltsbenchmark wird vom Großteil nicht befürwortet
 - Frau Geib wird die Präsentation und das Votum der Runde auf der Plenumstagung vorstellen
- Bericht aus der AGW zu den Arbeitskreisen und zum neu aufzubauenden AGW Netzwerks Wohnungswirtschaft durch Dr. Groth
Die Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.
- Bericht aus dem GdW – mangels Referent zu diesem Thema berichtet Herr Graniki zu diesem TOP
Eine beim GdW für diesen Arbeitskreis angeforderte Präsentation ist auf der AGW-Webseite veröffentlicht.

TOP 7 Vorbereitung der nächsten Sitzung / Verabschiedung