

„Für unsere Strategie müssen wir kluge Köpfe gewinnen“

Zukunftsorientierte Personalentwicklung und
Nachwuchsförderung

Inhaltsübersicht

Executive Summery	Seite 3
Wir forcieren die Professionalisierung in der Wohnungswirtschaft	Seite 4-6
Wir legen den Hebel vom Verwalten aufs Gestalten um	Seite 7
So stellen wir uns dem verschärften Wettbewerb	Seite 8
Mit strategischen Kooperation verschaffen wir uns Wettbewerbsvorteile	Seite 9
Was wir unter strategischer Personalpolitik verstehen	Seite 10
„Das machen wir schon immer so“	Seite 11
Das neue Anspruchsdenken ist unsere Triebfeder	Seite 12



Executive Summary

Herausforderung	Lösungswege	Ziele
Verschärfte Wettbewerbsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Strategisch orientierte Personalpolitik 	<ul style="list-style-type: none"> Schaffen von Entwicklungsperspektiven durch neue Geschäftsfelder Nachhaltig attraktive Arbeitsplätze bieten Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen
Die Wohnungswirtschaft ist gefordert, sich zu professionalisieren	<ul style="list-style-type: none"> Optimierung der Personalstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> Zeitgemäße Personalführung (Führungskraft als Partner, Coaching) Einführung von Erfolgsdeterminanten
Den Hebel vom Verwalten aufs Gestalten umlegen	<ul style="list-style-type: none"> Lernen, Verantwortung zu übernehmen und Prozesse eigenverantwortlich mit zu gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> Transparentes Unternehmenskonzept Erkennbare Ziele und Erwartungen Spezialisierung durch Weiterbildungsprogramme
„Das machen wir schon immer so“ versus neues Anspruchsdenken	<ul style="list-style-type: none"> Kunden- und lösungsorientiert denken und handeln Veränderungsprozesse professionell managen 	<ul style="list-style-type: none"> Schulung / Training / Workshop Aufeinander abgestimmte Seminare Customer Relationship Management

Wir forcieren die Professionalisierung in der Wohnungswirtschaft

Unsere Ziele...

1.

**Zukunftsorientierte
Personalführung**

...und wie wir sie erreichen

- Gezielte, bereichsübergreifende Trainings
- Etablierung eines transparenten Führungsstils
- Recruiting junger Talente
- Know-How-Transfer an engagierte, junge Talente frühzeitig einleiten

=> Ein wesentliches Merkmal unserer ausgewogenen Personalstruktur ist die Employability, wodurch wir die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens nachhaltig sicher stellen.

Wir forcieren die Professionalisierung in der Wohnungswirtschaft

Unsere Ziele...

...und wie wir sie erreichen

2.

**Installation von
Erfolgsdeter-
minanten**

- Individuelle Zielvereinbarungen mit Mitarbeiter
- Einführung neuer Beurteilungssysteme für die Personalentwicklung

=> Wir schaffen Anreize für motivierte und leistungsorientierte Mitarbeiter.

Wir forcieren die Professionalisierung in der Wohnungswirtschaft

Unsere Ziele...

3.

**Motivierte und
Leistungsbereite
Mitarbeiter**

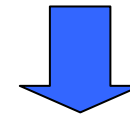
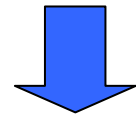
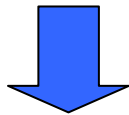
...und wie wir sie erreichen

- Leistungsorientierte Vergütung
- Offene, sachbezogene Feedbackkultur
- Qualifikations- und stärkenbezogene Aufgabenfelder
- Erweiterung und Neuordnung der Zuständigkeiten und Befugnisse

=> Wir setzen auf die Potentiale der Mitarbeiter und bauen diese gemeinsam mit ihnen aus.

Wir legen den Hebel vom Verwalten aufs Gestalten um

Grundvoraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg ist Transparenz der strategischen Unternehmensziele über alle Hierarchieebenen und quer durch alle Abteilungen.



Offene und klare Kommunikation der zu erreichenden Unternehmensziele



Mitarbeiter formulieren ihre konkreten persönlichen Erwartungen an ihre Tätigkeit im Unternehmen und ihre beruflichen Ziele

=> Persönliches Engagement wird gefordert und gefördert

So stellen wir uns dem verschärften Wettbewerb

Neue Geschäftsfelder bieten den bestehenden und potenziellen Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven und tragen zudem dazu bei, zusätzliche Renditepotenziale zu heben:

Ausbau Bereich
Assetmanage-
ment für Dritte

Wohnungs-
privatisierung

Bau- und
Projektmanage-
ment

Leben und
Wohnen im
Alter

Mit strategischen Kooperationen verschaffen wir uns Wettbewerbsvorteile

Mit zunehmenden Professionalisierungsgrad schreitet auch die Akademisierung in der Wohnungswirtschaft voran. Durch Kooperationen mit wissenschaftlichen Institutionen gewährleisten wir, dass neue Erkenntnisse aus der Forschung und Lehre unmittelbar in die tägliche Arbeitspraxis einfließen können. Gleichzeitig schaffen wir damit die Voraussetzung, talentierte Nachwuchskräfte frühzeitig zu identifizieren.

Real Estate Management Institute (ebs / Oestrich-Winkel):

- Förderung studentischer Projektentwicklungs- und Forschungsarbeiten
- Ideenmanagement

1.

Berufsakademie Stuttgart:

- Seit 2005 Integration von Studenten in den wohnungswirtschaftlichen Workflow

2.

Technische Universität Darmstadt:

- Durchführung von Umfragen und Analysen

3.

Was wir unter strategischer Personalpolitik verstehen

Vier Säulen für die persönliche Karriereplanung unserer Mitarbeiter



=> Jeder Mitarbeiter hat die Chance, sich im Unternehmen zu profilieren!

„Das machen wir schon immer so“

Situation der Wohnungswirtschaft
„Gestern“

- Hierarchiegestützte, arbeitsteilige Unternehmensorganisation
- Einzelkämpfertum
- Desinteresse am Ganzen
- Unbeweglichkeit
- Mangelndes Problembewusstsein
- Mieter als „Bittsteller“

Anforderung an die Mitarbeiter
„Heute“

- Selbstlernende, prozessorientierte Unternehmensorganisation
- Denken im Miteinander
- Leistungs- und Veränderungsbereitschaft
- Flexibilität
- Lösungsorientierung
- Mieter als Kunde

=> „Jeder Mitarbeiter ist ein kleines Lexikon“

Das neue Anspruchsdenken ist unsere Triebfeder

Das Aufgabengebiet eines Mitarbeiters in der Wohnungswirtschaft hat
viele Facetten...



...Durch unseren vielfältigen Trainingsprogramme, Workshops und Seminarangebote,
helfen wir ihm den wachsenden Kundenanforderungen gerecht zu werden!

=> Ein modernes Wohnungsunternehmen muss in einem dynamischen
Prozess auf die vom Markt vorgegebenen Fakten flexibel eingehen können.