

„Nachhaltige Personalentwicklung“

Fachtagung „Personalentwicklung in der Immobilienwirtschaft“

Frankfurt, 12.11.2009

Inhalt

- Meine Person
- Engel & Völkers
- 2 Fragen an Sie
- Einfluss der Personalentwicklung auf den Unternehmenserfolg
- Unsere Ziele für die Personalentwicklung
- Analyse für das Scheitern von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Erkenntnis
- Entscheidung

Meine Person

- Angelika Westerwelle, Dipl.Ing. (FH)
- Ausbildung zur Technischen Zeichnerin
Studium an der FH Furtwangen, Product-Engineering
Studium an der Uni Augsburg, MBA Systemische Organisationsentwicklung und –beratung
Diverse Ausbildungen in systemischer Beratung, Change Management etc.
- Accenture, München und Hamburg – IT-Beratung, Change Management
- bis 2007 selbständige Beraterin
Schwerpunkte: Organisationsentwicklung, Gestaltung und Begleitung von Veränderungsprozessen, Prozessberatung, Training und Coaching
- seit 2007 bei Engel & Völkers
Leiterin Personalrecruiting, -marketing und -entwicklung

Nachhaltige Personalentwicklung

Meine Person

ENGEL & VÖLKERS

Engel & Völkers in Zahlen

- 32 Länder auf vier Kontinenten
- 3340 Mitarbeiter und Kooperationspartner weltweit
- an 432 Standorten
- in den Geschäftsbereichen Residential, Commercial und Yachting
- durchschnittliche Wachstumsrate: 20% (Standorte und Mitarbeiter)

Die Besonderheit: 100% Franchising

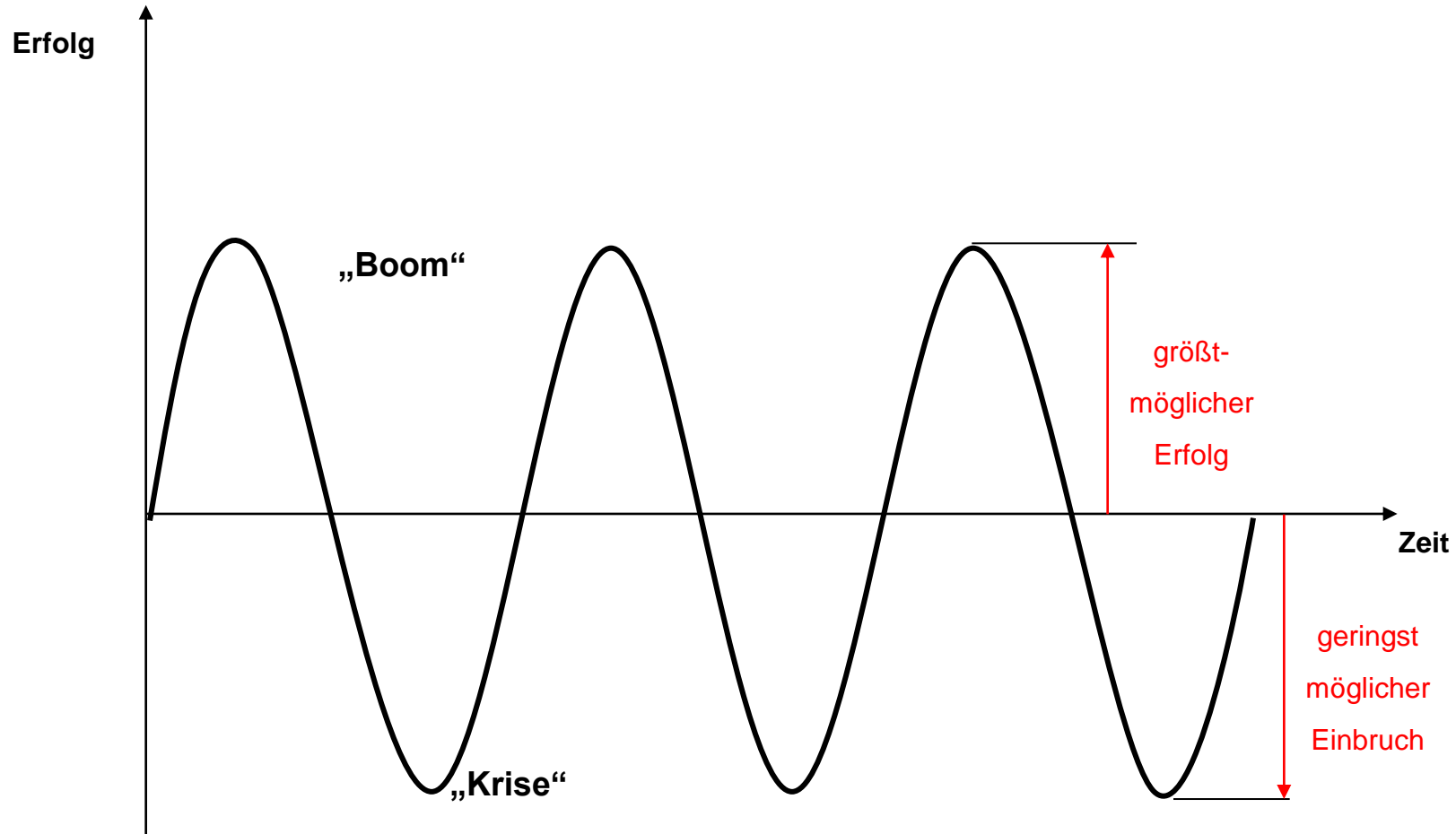
Frage 1: Wichtigkeit von PE

Wenn Sie an die für Sie relevanten
Unternehmensthemen denken, wie wichtig ist Ihnen
persönlich in diesem Zusammenhang das Thema
Personalentwicklung?

Frage 2: Stellenwert von PE im Unternehmen

Welchen Stellenwert hat Personalentwicklung in
Ihrem Unternehmen?

Einfluss der Personalentwicklung auf den Unternehmenserfolg



Nachhaltige Personalentwicklung
PE in der Krise

ENGEL & VÖLKERS

Möglichkeiten der Einflussnahme

Frequenz / Periodendauer oder „Was wir wenig oder gar nicht beeinflussen können“

- Konjunktur = Boomjahre und Krisen wird es immer geben
- Anforderungen des Marktes / der Kunden an unsere Mitarbeiter und Kooperationspartner

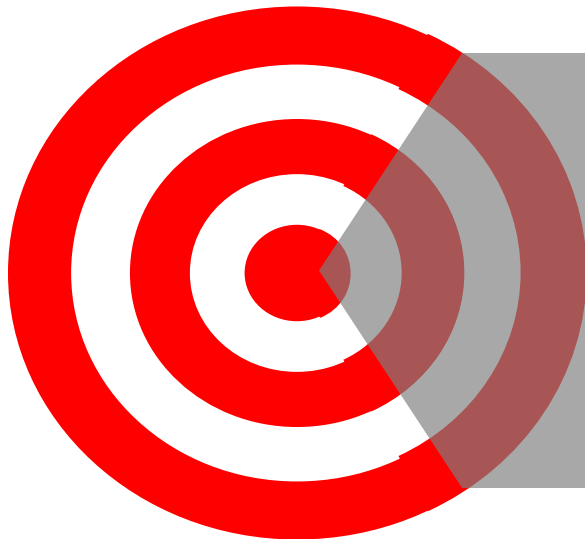
Amplitude: „Was wir beeinflussen können“

- Boomjahre: größtmöglicher Erfolg
- Krise: geringst möglicher Einbruch

} **WIE?**

Ziele

Nach einer Bestandsaufnahme mittels Analyse von Personaldaten, Workshops und Mitarbeiterinterviews sind wir zu folgenden Ergebnissen gekommen:



1. Höhere Beratungsleistung der Immobilienberater
2. Erhöhen der Verweildauer im Unternehmen
3. Reduzierung der Fluktuation

mittels nachhaltiger Personalentwicklung

Nachhaltige Personalentwicklung

Ziele

ENGEL & VÖLKERS

Nachhaltige Personalentwicklung

- **Personalentwicklung**

Summe von Maßnahmen, die systematisch, positions- und laufbahnorientiert eine Verbesserung der Qualifikationen der Mitarbeiter zum Gegenstand haben mit der Zwecksetzung, die Zielverwirklichung der Mitarbeiter und des Unternehmens zu fördern (nach Conradi, 1985)

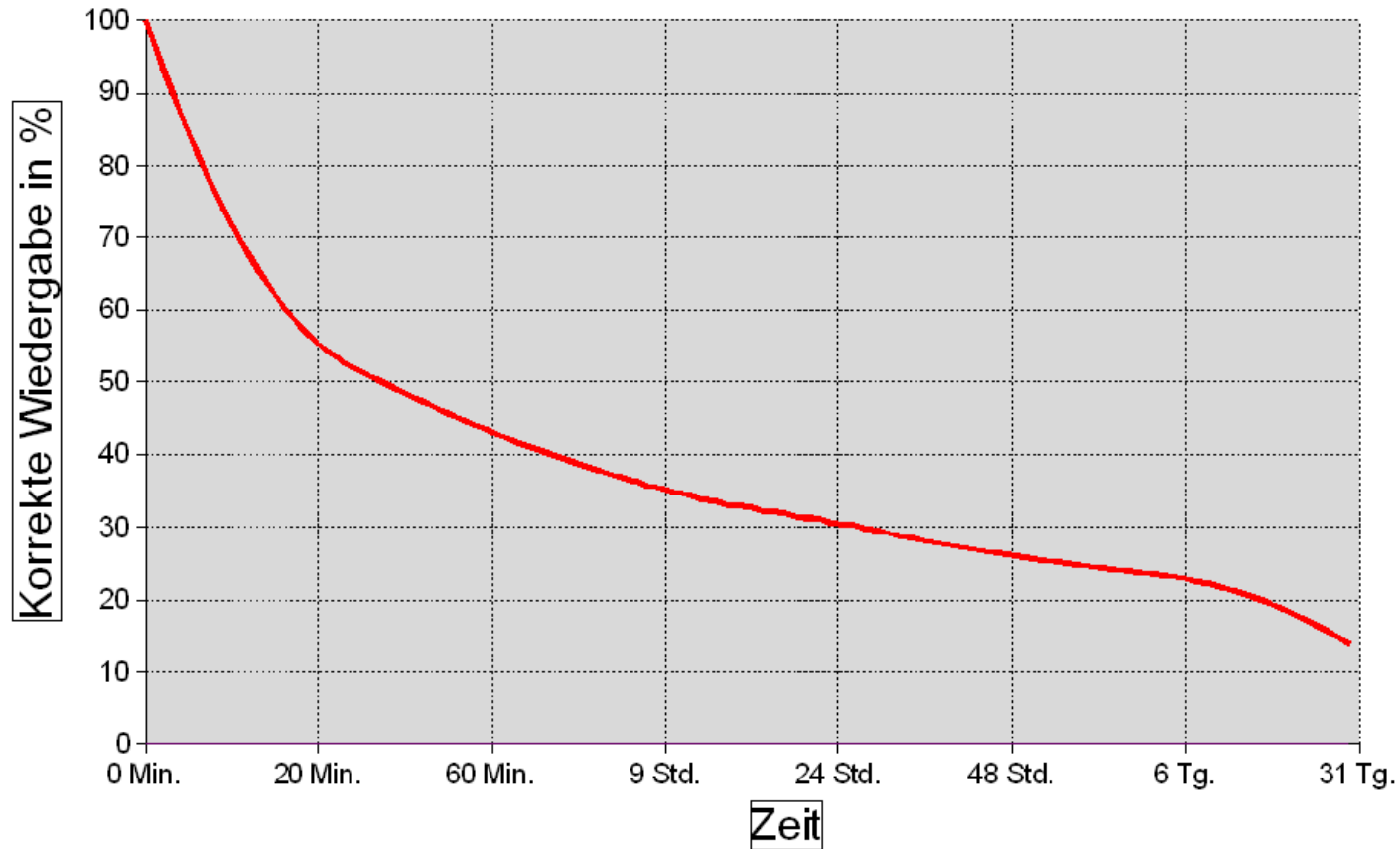
- **nachhaltig**

Nachhaltige Entwicklung ist die übliche Übersetzung des englischen Begriffes sustainable development und bezeichnet eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der jetzigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen

Bei Projektstart: Analyse für das Scheitern von PE-Maßnahmen

- Keine Priorität im Unternehmen
- Fehlende Unterstützung seitens des Topmanagements / „nur Lippenbekenntnisse“
- Keine strategische Personalentwicklung
- Sinngehalt von PE-Maßnahmen wird schlecht kommuniziert
- Keine Akzeptanz bei den Führungskräften
 - „wir haben das nicht nötig, machen Sie nur meine Mitarbeiter fit“
 - Keine Motivation, keine Zeit
- Zu wenig finanzielle Ressourcen, zu wenig zeitliche Ressourcen
- Fokus liegt auf reiner Wissensvermittlung / „Gießkannenprinzip“

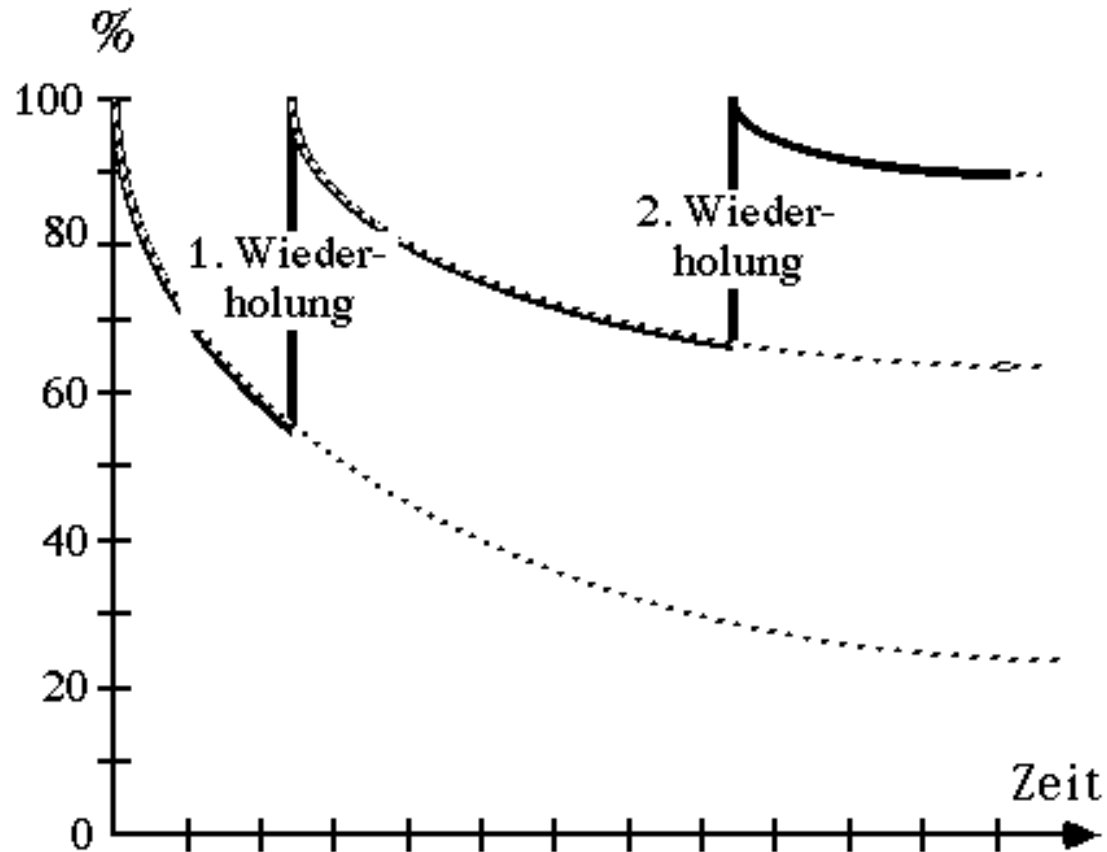
Vergessenskurve nach Ebbinghaus



Nachhaltige Personalentwicklung
Vergessenskurve

ENGEL & VÖLKERS

Lernen durch Wiederholung



Deutsches Sprichwort: Drei Dinge machen einen Meister ...



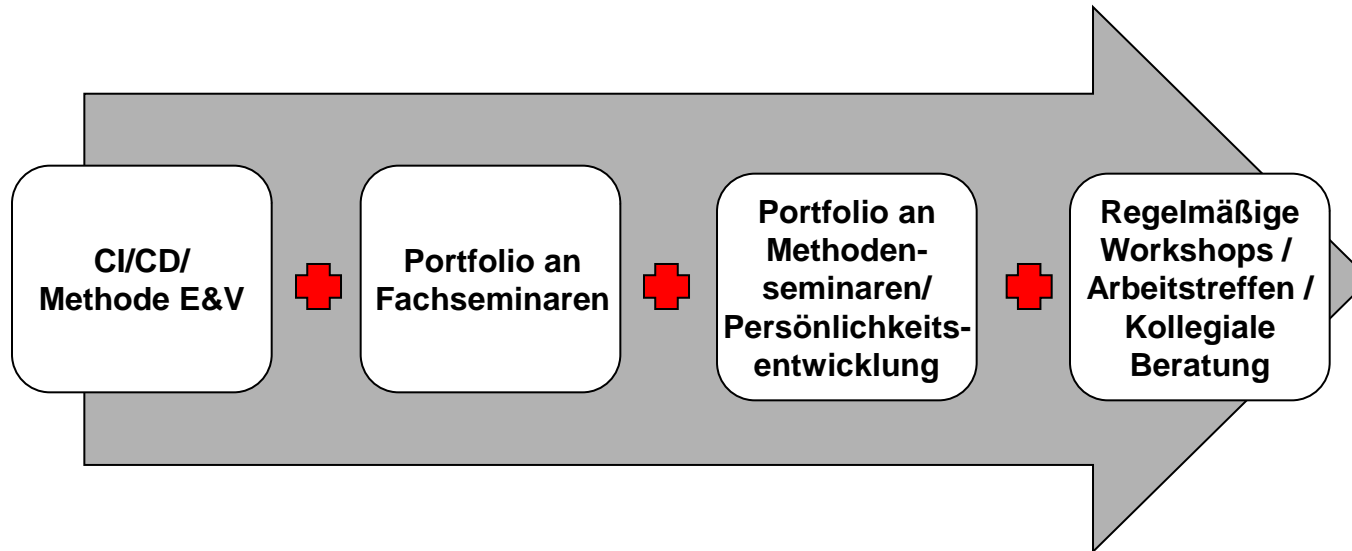
Erkenntnis

- Personalentwicklung geht einher mit den Unternehmenszielen
- Personalentwicklung ist Chefsache: Top-Down
- Einsicht für Personalentwicklung bei den Führungskräften ist essentiell
- Personalentwicklung sollte auf allen Hierarchieebenen in allen Entwicklungsstufen verpflichtend sein
- Maßnahmen müssen im Standard die Individualität berücksichtigen
- Personalentwicklung beginnt bereits mit der Bewerberauswahl

Modulare Ausbildung

- Schwerpunkt der Ausbildung: Top-Down-Ansatz
= Führungskräfte bilden MA aus und begleiten sie
- Einführung einer verpflichtenden Grundausbildung / Weiterbildung /
Führungskräfteentwicklung
- Kombination aus Präsenztraining in HH, Training vor Ort, Selfstudy (e-Academy) und
Coaching und Kollegialer Beratung (= Blended Learning)
- Ausbildungssystematik: Baukastensystem
- Jährliche Bedarfsanalyse

Ergebnis: Modulare Ausbildung




Leadership Programm

Ein-jähriges Programm für den Führungsnachwuchs

8 x 2,5 Tage

- Modul 1 – Führungsauftrag, Führungsrolle und pers. Entwicklung
- Modul 2 – Führung als Interaktionsgeschehen
- Modul 3 – Wirkungsvoll kommunizieren
- Modul 4 – Führungskraft als Coach und Mentor
- Modul 5 – Teamdynamik
- Modul 6 – Recruiting von Mitarbeitern
- Modul 7 – Konfliktmanagement
- Modul 8 – Change Management

Zertifikat



Gerne bestätigen wir hiermit

Raja Beurer

die erfolgreiche Teilnahme am „Leadership-Programm Commercial 2009“:

In der Führungskräfteentwicklung wurden im Zeitraum von September 2008 bis September 2009 folgende Inhalte vermittelt:

Modul 1 – Führungsauftrag, Führungsrolle und pers. Entwicklung
Modul 2 – Mitarbeiterführung
Modul 3 – Wirkungsvoll kommunizieren
Modul 4 – Führungskraft als Coach und Mentor
Modul 5 – Teamdynamik
Modul 6 – Recruiting von Mitarbeitern
Modul 7 – Konfliktmanagement
Modul 8 – Change Management

Hamburg, den 12. September 2009

Trainer

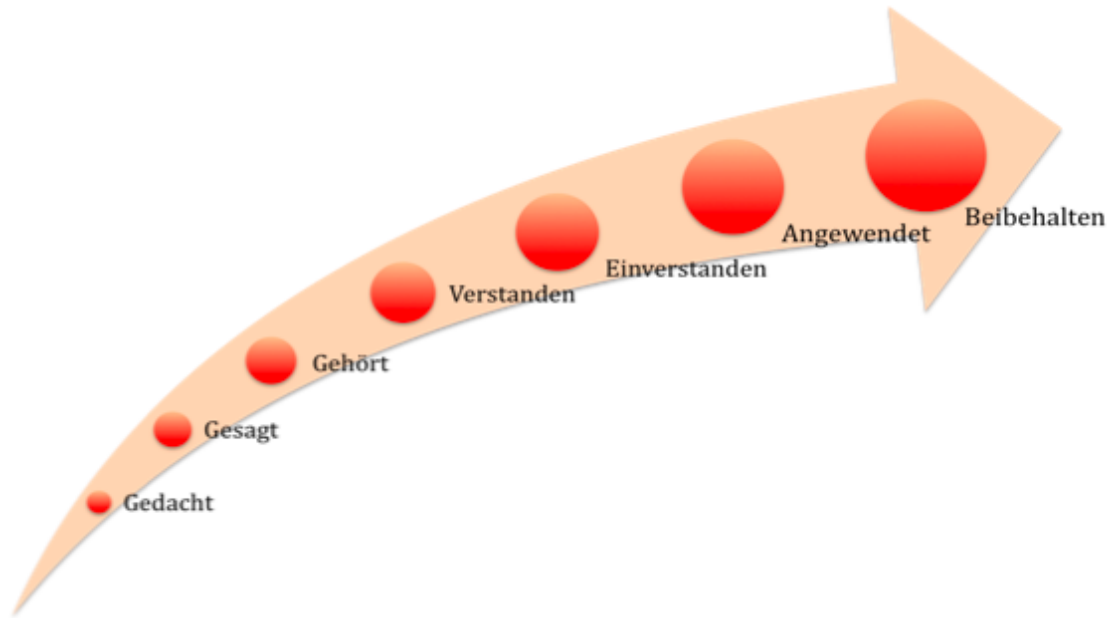
Vorstand Commercial

ENGEL&VÖLKERSCOMMERCIAL

Nachhaltige Personalentwicklung
Leadership Programm

ENGEL&VÖLKERS

Menschliche Kommunikation



„Gedacht ist noch nicht gesagt,
gesagt ist noch nicht gehört,
gehört ist noch nicht verstanden,
verstanden ist noch nicht einverstanden,
einverstanden ist noch nicht angewendet,
und angewendet ist noch nicht beibehalten.“

(Konrad Lorenz)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit