


*Personalmanagement bei
Wohnungsgenossenschaften –
Grundlagen und Instrumente*

Univ.-Prof. Dr. Theresia Theurl
*Institut für Genossenschaftswesen
Universität Münster*



The screenshot shows the website of the Institut für Genossenschaftswesen (IfG) Münster. The browser window title is "Institut für Genossenschaftswesen - Mozilla Firefox". The address bar shows "http://www.wiwi.uni-muenster.de/06//". The website header includes the IfG Münster logo and navigation tabs: "Aktuelles", "Profil", "Organisation", "Studium", "Forschung", "Netzwerk", and "Kontakt".

Willkommen im Institut für Genossenschaftswesen

Unternehmen erwirtschaften heute einen zunehmenden Anteil ihrer Wertschöpfung in Kooperationen. Deren Ausgestaltungen, ihr Management, die Ursachen und Wirkungen sowie ihr staatlicher Regulierungsbedarf bilden den Inhalt der Aktivitäten des Instituts für Genossenschaftswesen (IfG) in Forschung, Lehre und Praxistransfer.

Aktuelles aus dem Studium

Vortrag von Herrn Erich Clementi, Vice President Strategy & General Manager von IBM, New York
Herr Clementi wird am 9. 11. 2009 um 14h (s.t.) im J4 einen Vortrag mit dem Titel: "Smarter Planet: Ein Blick hinter die Kulissen von IBM" halten. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

Termine für die Klausureinsichtnahmen
Die Termine für die Einsichtnahmen der Klausuren von Frau Prof. Theurl finden Sie hier.

Kennenlernabend am IfG
Am 21. Oktober 2009 ab 19.00 Uhr findet der informelle Kennenlernabend am IfG statt. Alle Interessierte und Studierende des Faches Unternehmenskooperation sind herzlich eingeladen.

Lehrveranstaltungs begleitende Gastvorträge im Wintersemester
Weitere Informationen finden sie hier.

Aktuelles für die Praxis

14. Symposium "Perspektiven für Wohnungsgenossenschaften"
Fit für die Zukunft – Personalmanagement und energetische Sanierung. Am 07. Oktober 2009.

Stiftungsmanagement-Tagung
"Stiftungsmanagement im Spannungsfeld zwischen Wettbewerb und Kooperation" - Am 9. Oktober 2009.

Wissenschaft und Praxis im Gespräch am 18. Januar 2010

Stellenausschreibung
Am Institut für Genossenschaftswesen ist eine Stelle als studentische/r Mitarbeiter/in zu besetzen. Weitere Informationen hier.

Newsletter
Die Ausgabe (1/2009) des Newsletters ist hier als Download erhältlich.

Verlängerte Öffnungszeiten
Die Öffnungszeiten der IfG-Bibliothek wurden verlängert.
Montag bis 9.00 - 12.00 Uhr
Freitag: 13.00 - 18.00 Uhr
Die verlängerten Öffnungszeiten werden aus Studienbeiträgen finanziert!

Kontaktkarte
Studentenkontakt zum IfG. [Hier](#) können sich Studenten des Wahlpflichtfaches Unternehmenskooperation eintragen.

TOP-Adressen

- IFG Events
- IFG Publikationen
- Newsletter
- Neuerwerbungen
- Medienecho
- UK-Glossar
- Coop-Watching
- Hoheheimer Oberseminar

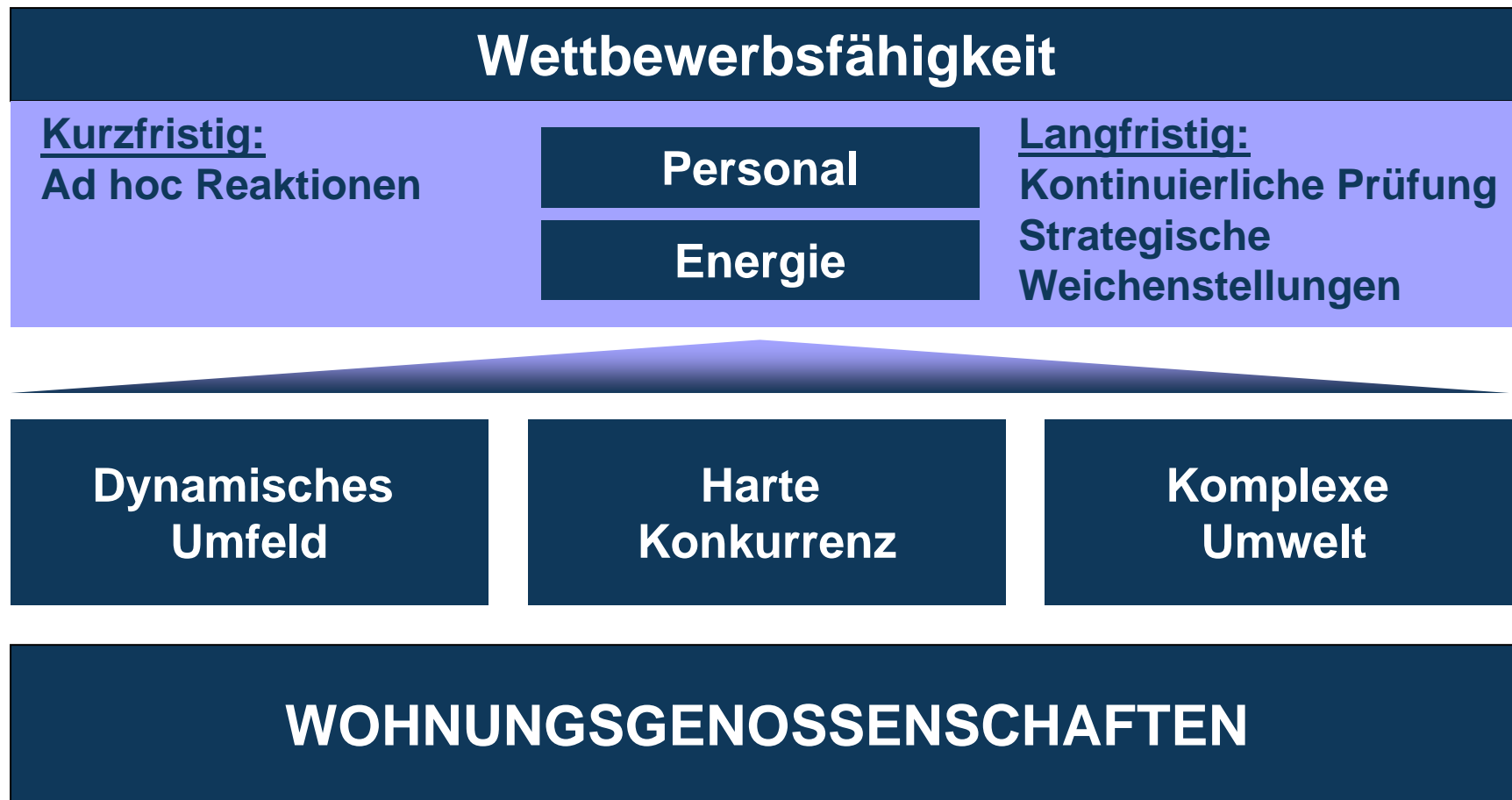
Wirtschaftspolitische Ausschuss

Wirtschaftssysteme und Institutionenökonomik

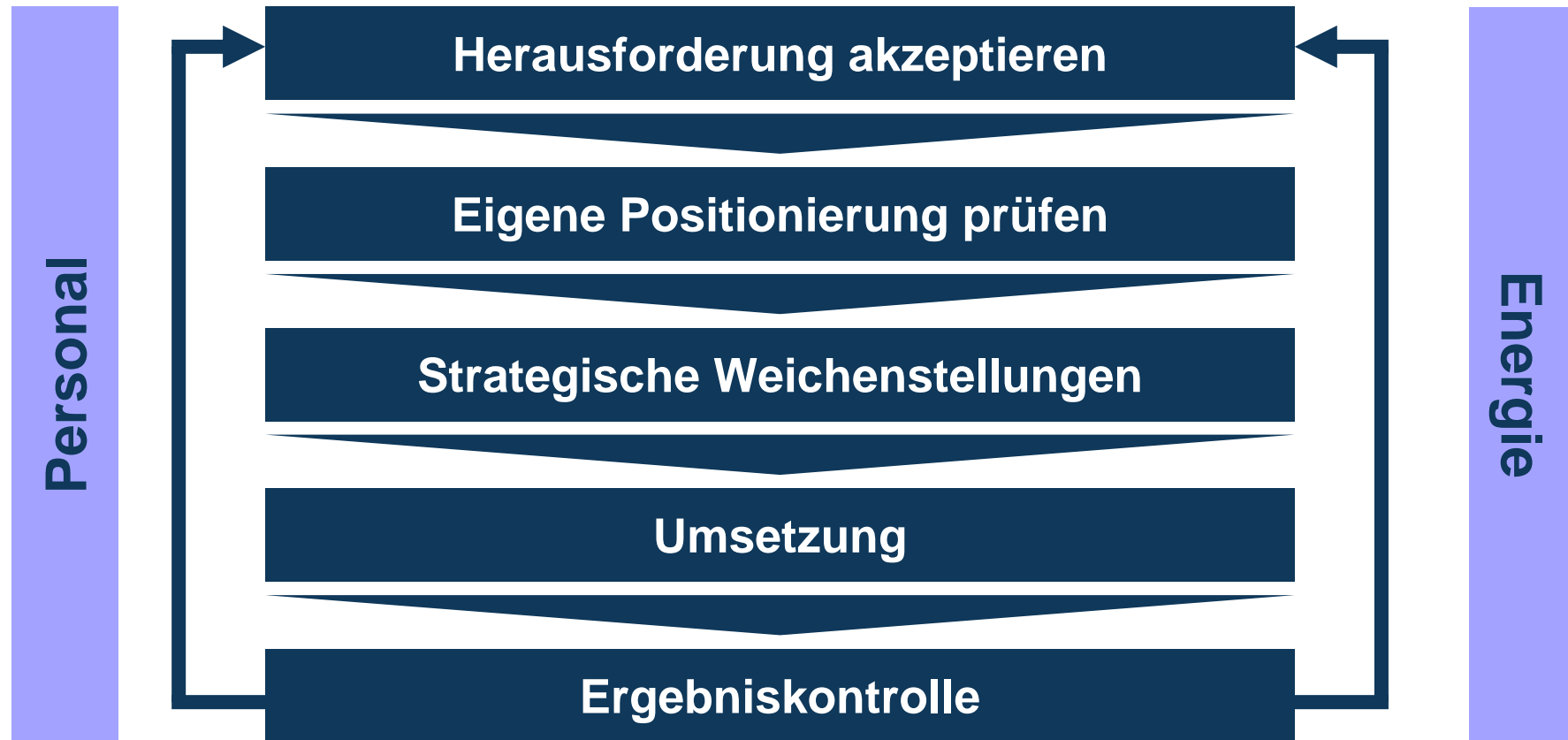
Volltextsuche:

Erweiterte Suche

Herausforderung



Aufgabe



Einige nachdenkenswertes Aussagen

Die Immobilienwirtschaft zählt zu den Branchen mit steigendem Bedarf an Erwerbstätigen, vor allem bei wissensintensiven Tätigkeiten.

Zunehmender Wettbewerb auf einzelnen Arbeitsmarktsegmenten führt dazu, dass jedes Wohnungsunternehmen im Wettbewerb mit Unternehmen anderer Sektoren steht, was das Personal betrifft.

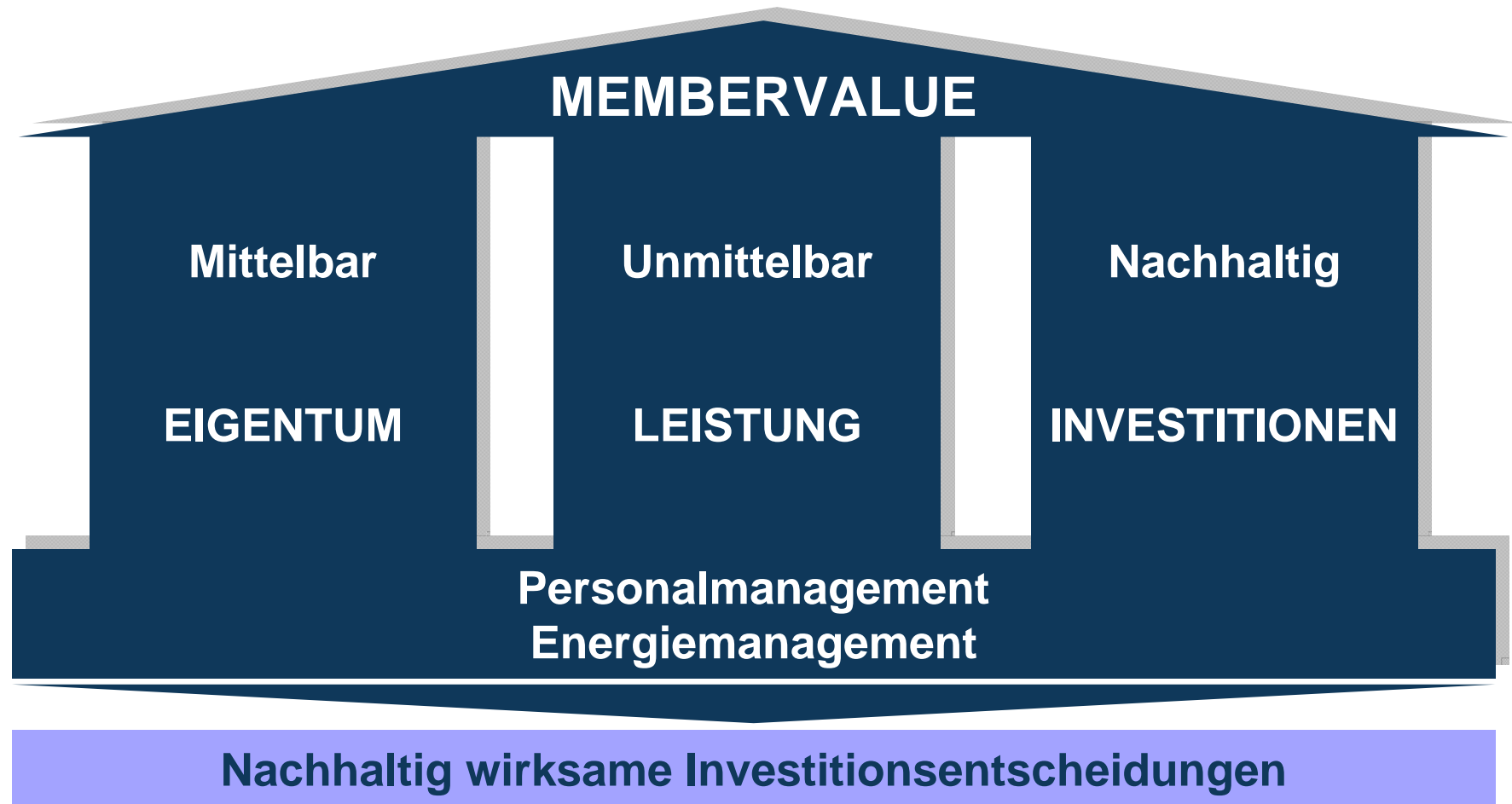
Ein zunehmend härterer Kampf um die besten Köpfe kann nur mit weichen Waffen gewonnen werden.

Die Anforderungen an Mitarbeiter in der Immobilienwirtschaft werden durch eine stärkere Serviceorientierung und zunehmende fachliche Anforderungen differenzierter.

Man muss sich entscheiden, Mitarbeiter als Kostenfaktor oder als Wertschöpfungsquelle zu sehen.

Es sind vor allem dienstleistungsorientierte Unternehmen, die ihre Potenziale zu wenig nutzen können, wenn sie an die Personalgrenzen stossen.

Strategische Orientierung von Wohnungsgenossenschaften

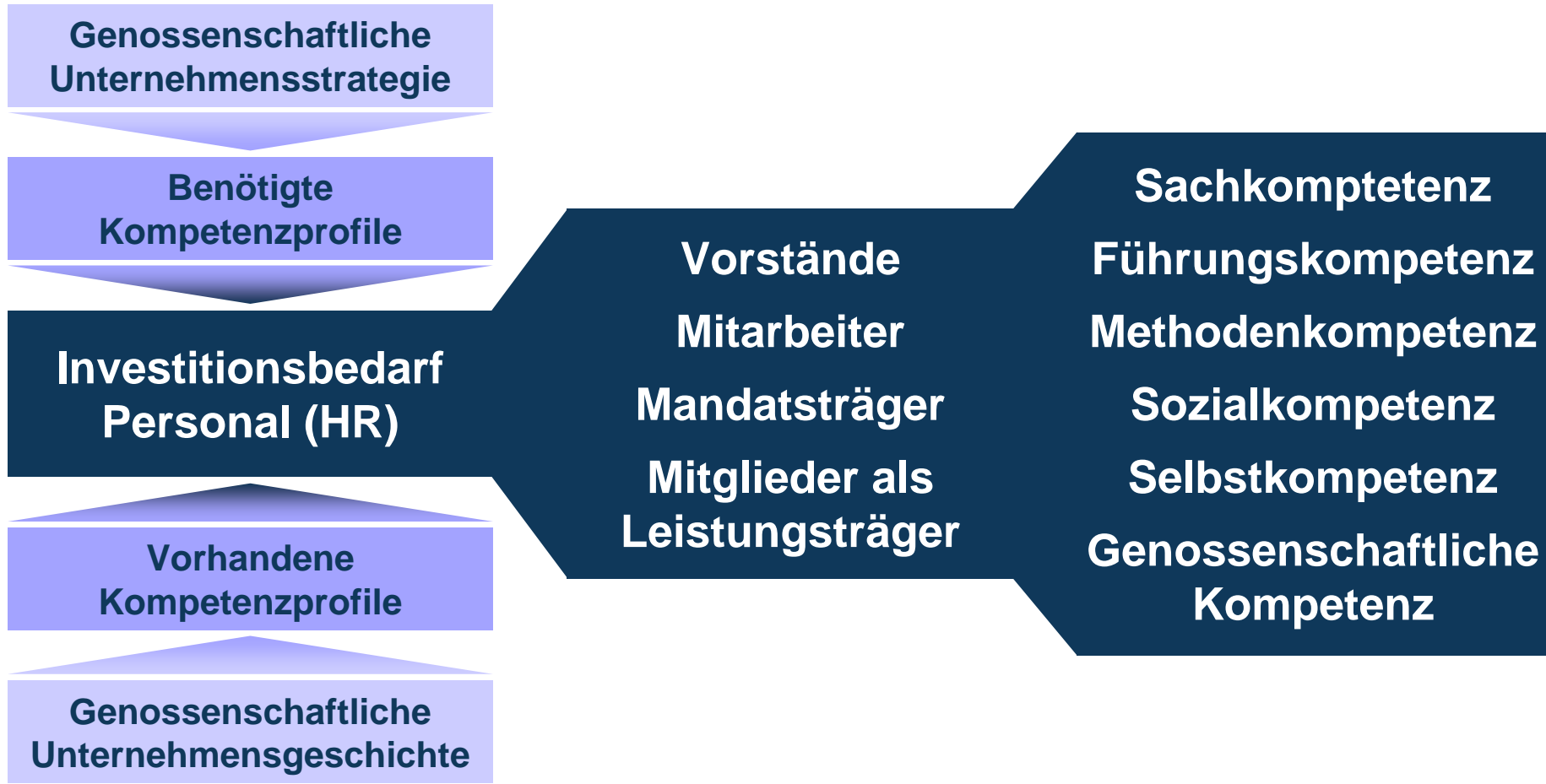


Nachhaltig wirksame Investitionsentscheidungen

Personalpolitische Anforderungen I

- 1** Professionalisierung und Institutionalisierung von Personalentscheidungen (Personalmanagement)
- 2** Ableitung von Personalentscheidungen aus der Unternehmensstrategie
- 3** Konsequente Bestandsaufnahme von Kompetenzprofilen
- 4** Tragfähige, differenzierte Bedarfsprognosen
- 5** Screening der relevanten Marktentwicklung

Personal = Humankapital



Differenzierung ist notwendig

Benötigte Kompetenzprofile

	Vorstand	Mitarbeiter	Mandatstr.	Mitglieder
Sachkompetenz				
Führungskompetenz				
Methodenkompetenz				
Sozialkompetenz				
Selbstkompetenz				
Genoss. Kompetenz				

Vorhandene Kompetenzprofile

	Vorstand	Mitarbeiter	Mandatstr.	Mitglieder
Sachkompetenz				
Führungskompetenz				
Methodenkompetenz				
Sozialkompetenz				
Selbstkompetenz				
Genoss. Kompetenz				

Identifikation
Kalkulation

Investitionsbedarf

Umsetzung
Überprüfung

HR-Investitionsbedarf

Nach Klärung des Investitionsbedarfs

FINDEN

Akquisition von Personal auf dem Markt:

- ▶ Neue Kompetenzen
- ▶ Screening-Problem
- ▶ Zunehmender Wettbewerb

und/oder

BINDEN

Bindung von Personal an das Unternehmen:

- ▶ Vertrautheit
- ▶ Demographie-Problem
- ▶ Qualifizierungspfade

HR-Investitionsbedarf I

FINDEN

Markt: Einkauf von Kompetenzen

- ▶ Welche Kanäle?
- ▶ Welcher Anpassungsbedarf bei neuem Personal?
- ▶ Welcher Preis?
- ▶ Marktsegment vorhanden?

Unternehmen: Eigenfertigung von Kompetenzen

- ▶ Ausbildung
- ▶ Karrierepfade
- ▶ Organisation der Ausbildung (Fixkosten)

Kooperation: Genossenschaftliche Personalnetzwerke

- ▶ Gemeinsame Organisation der Ausbildung
- ▶ Gemeinsame Personalpools
- ▶ Gemeinsame Informationspools

Personalstrategie

Unternehmensstrategie

HR-Investitionsbedarf II

BINDEN

Unternehmensstrategie

Personalstrategie

Qualifizieren:

- ▶ Professionelle Personalentwicklung (Organisation)
- ▶ Kombination von Kompetenzen
- ▶ Teamfähigkeit mit Externen
- ▶ Aufstiegsmöglichkeiten
- ▶ Verzahnung der Wertschöpfung
- ▶ Exit-Regelungen

Identifizieren:

- ▶ Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber
- ▶ Unverwechselbares Profil
- ▶ Kommunizierbare Argumente genossenschaftlicher Identität
- ▶ Genossenschaftliche Werte
- ▶ Verankerung in der Gesellschaft
- ▶ Adäquate Entlohnungssysteme

Personalmanagement als Determinante für Wettbewerbsfähigkeit

Personalpolitische Anforderungen II

- 1** Kommunikation der Personalstrategie
- 2** Strategie des Findens und des Bindens müssen konsistent sein
- 3** Personalpolitische Strategie enthält immer Entscheidungen über Ausbildungsstrategie
- 4** Personal- und ausbildungspolitische Maßnahmen müssen evaluiert werden
- 5** Personalmanagement enthält ein enormes Kooperationspotenzial
- 6** HR einer Wohnungsgenossenschaft muss deren Besonderheiten kennen

Auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit setzen.

