UVB Personalforum „Erzählsalon“

27.08.19 | Dachterrasse der bbw Hochschule

UVB Personalforum „Erzählsalon“

Ein neues Format an einem besonderen Ort

Das UVB Personalforum lud gemeinsam mit dem ddn e.V. (Das Demographie-Netzwerk e.V.) zum ersten Erzählsalon auf die Dachterrasse der bbw Hochschule.

„Es ist noch kein perfektes Unternehmen vom Himmel gefallen“
Unter dieser Überschrift ließen acht Geschäftsführende bzw. Personalverantwortliche die mehr als 30 Zuhörerinnen und Zuhörer an ihren Erfahrungen teilhaben. Und beantworteten interessante Fragen: Wie wird man ein exzellentes Unternehmen? Welche Unternehmenswerte führen zum Erfolg? Was hat sich für mich als Führungskraft verändert?

Ein Erzählsalon ist eine lebendige Form des Wissenstransfers

Das Format ermöglicht, Unternehmensgeschichten ohne Unterbrechungen zu entwickeln und dabei eigene Lernerfahrungen zu reflektieren. Moderiert wurden die Ausführungen von der Salonnière Uta Sadowski Lehmann, ddn. Mit großer Aufmerksamkeit und viel Wertschätzung begleitete sie jeden einzelnen Beitrag.

„Heute erwartet Sie ein neues Format, einmal ganz ohne Power-Point-Folien und HR-Schlagworten“, so eröffnete Sven Weickert, Geschäftsführer der UVB, den Nachmittag. Und gespannt lauschten die Gäste dann anderthalb Stunden aufmerksam und konzentriert.

Wie misst man Unternehmenskultur?
Das war eine Frage, die sich Andreas Schubert, Geschäftsführer von Great Place to Work stellte, als er gemeinsam mit Partnern darüber nachdachte, ein Unternehmen zur „Bewertung von Unternehmen“ zu gründen. Kontinuierliches Vertrauen ist das wichtigste Kriterium für eine gute Unternehmenskultur, so seine Botschaft.

Frank Grädler der Firma Grädler Fördertechnik GmbH konnte dies aus seiner langjährigen Geschäftsführungstätigkeit bestätigen. **„Menschen sollten sich öfter in den Armen liegen“** – eine ungewöhnliche Botschaft, die aber zeigt, dass ein wirkliches Miteinander und damit Freude an der Arbeit und an den Kolleginnen und Kollegen elementar für ein gutes Klima sind.

Führung bedeutet Verantwortung und ist eine Herausforderung. Nicht jeder ist dieser auch gewachsen. Oft führen falsche Entscheidungen einer Führungskraft zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten, bei der Führungskraft und bei den Kollegen. Wie kann man eine Führungskraft erfolgreich zurückführen in die Reihen der Mitarbeiter? Davon berichtete Michael Wüstenhagen, Prokurist von Frehe+Watzl Therapie GmbH. **„Mitarbeiter müssen dort eingesetzt werden, wo sie sein sollten“** - und sie sollten ohne Gesichtsverlust auch wieder von einer Führungsposition entbunden werden können, so sein Statement.

Unternehmen im Handel unterliegen besonderen Herausforderungen: Der Wettbewerb ist groß, die Fluktuation oft hoch. Wie es einem REWE-Markt gelingt, auch in den aktuell schwierigen Zeiten kaum Fluktuation zu haben und offene Stellen gut besetzen zu können, davon berichtete Andreas Fleischer, Marktleiter im REWE Supermarkt Wustermark. „**Wir legen alle Zahlen offen, wir definieren gemeinsam Ziele, wir führen monatlich Feedbackgespräche“**, so Fleischer. Diese Maßnahmen tragen Früchte. Fleischer zeichnete das Bild „von einem blühenden Unternehmensgarten“, den er heute "nur noch gießen" müsse.

Eine offene Kommunikation, ein fairer und respektvoller Umgang miteinander und die Möglichkeit, einen eigenständigen Beitrag zu den Zielen des Unternehmens zu leisten - das kann eine Versprechung aus einer Stellenanzeige sein. Oder aber eine erfolgreich gelebte Praxis, wie Anike Oleski zu berichten wusste, Inhaberin der MediosApotheke. 160 Mitarbeiter arbeiten an den verschiedenen Berliner Standorten des Unternehmens. Da ist es wichtig, eine gute, wertschätzende Führungskultur zu haben, um alle Filialen erfolgreich führen zu können. Intensive Kommunikation, d.h. Gespräche mit den Mitarbeitenden nach drei und nach sechs Monaten sind genauso selbstverständlich wie gemeinsame Reisen zum Austausch und zur Motivation. **„Dabei schauen wir insbesondere auf die Potenziale der Beschäftigten und versuchen, diese zu stärken und für unser Unternehmen zu nutzen“**. Seit 2012 gibt es eine Doppelspitze, auch das trägt zum Erfolg der Medios Gruppe bei.

Oder die „Schweizklausur“, die inzwischen bei der Sinfonie GmbH & Co. KG zu einem geflügelten Wort geworden ist. Geschäftsführer Thomas Grellner erläuterte, was es damit auf sich hat: So führte eine erste Klausurtagung die Mitarbeitenden des Unternehmens in die Schweiz. Seitdem finden Klausuren regelmäßig einmal jährlich statt, die Orte wechseln, doch der Name blieb. Dabei ist Langsamkeit die Devise, eine Woche miteinander. Der intensive Austausch zu betrieblichen Themen und gemeinsame Unternehmungen führen dazu, dass das Team seit 25 Jahren an einem Strang zieht. **„Menschen dienen“** ist die Devise von Thomas Grellner - und das nicht nur in Bezug auf

seine Kunden, sondern auch **mit seinen Mitarbeitern und für sie**.

Unternehmen unterliegen Veränderungsprozessen. Große Unternehmen werden kleiner, Betriebsbereiche spalten sich ab. Dies war auch der Weg der ADTRAN GmbH, die über Nokia Siemens Networks aus dem Siemens-Konzern hervorging. Petra Hillicke war schon bei Siemens Personalleiterin und kennt die meisten Herausforderungen der Mitarbeiter sehr genau. Doch manchmal ergeben sich auch für sie ganz neue, ungewohnte Fragestellungen. So zum Beispiel, wenn ein neuer Unternehmensstandort gefunden werden muss. Mit zwölf Softwareentwicklern machte Frau Hillicke sich auf, passende Räume zu finden. Für die Kollegen, die ansonsten hinter ihrem Laptop Daten generieren, war dies eine besondere Erfahrung - und führte letztlich zu einer besonders guten Bindung an den neuen Firmensitz, der am Hauptbahnhof gefunden wurde. **„Links und rechts der üblichen HR-Themen zu schauen und damit Motivation zu fördern“**, das ist das gelebte Prinzip von Petra Hillicke.

Warum definieren in den meisten Unternehmen wenige Führungskräfte, wie die Mehrheit zu arbeiten hat? Warum trauen wir unseren Angestellten so selten zu, eigenverantwortlich zu entscheiden? Ein „Management-Exorzist“ brachte Dirk Huesmann, Vorstandsvorsitzender der wirDesign communication AG auf ganz neue Gedanken. Hierarchien abbauen, Kommunikationswege verändern (Chanels - keine E-Mails), Teams stärken - das ist der Weg, der die wirDesign Agentur erfolgreich macht. **„Die Trennung in Denkende und Handelnde überwinden und Teams selbst entscheiden und umsetzen lassen“**, damit fährt wirDesign gut und ist nicht zuletzt deswegen ein exzellenter Arbeitgeber.

Trotz strahlendem Sonnenschein und hoher Temperaturen blieb das Publikum still und aufmerksam bis zum letzten Applaus. Nach den vielen Erzählungen und Berichten wurde im Anschluss noch lange bei Häppchen im Abendsonnenlicht diskutiert. Das Format kommt gut an - so lautete das Resümee der Gäste und Erzählenden, denen der Dank des Veranstalters gilt.

Für weitere Informationen sprechen Sie uns gern an.

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

Bild

© UVB 2019 / André Wagenzik

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Ihre Ansprechpartnernin