

Newsletter 04/2006 - Netzwerker -

vom 15.12.2006

Vorwort



Liebe Netzwerker der Selbst-GmbH,

gerade noch rechtzeitig vor dem Weihnachtsfest erscheint dieser letzte Newsletter in 2006. Es hat diesmal eine Weile mit der Fertigstellung gedauert.

Aber wie wahrscheinlich viele von Ihnen, so bin auch ich hart "im Geschirr". Manchmal habe ich fast den Eindruck, dass der moderne Wissensarbeiter inzwischen ein wie am Fließband getakteter ist. Nichtsdestoweniger haben alle Aktiven in der Selbst-GmbH – zusätzlich zu den täglichen Aufgaben im Beruf – Beachtliches geleistet.

Die gute Bilanz von 2006

1. In unseren drei Netzwerktreffen haben wir auch in diesem Jahr gehaltvolle und vorwärts bringende Themen diskutiert, bewegt und die Praxis verändert.
 - Die Rolle des Personalmanagements bei Outsourcing & Offshoring: Von der Defensive zur strategieorientierten Gestaltung
 - Veränderungen im Personalbereich: Industrialisierung als Chance für die HR-Organisation?
 - Firmenkulturen und Employability in rasanten Zeiten: Gestaltung von Unternehmenskulturen in Zeiten des Turbo-Kapitalismus
2. Durch die Regionalisierung unserer Struktur tragen wir nicht nur unserem deutlichen Mitgliederwachstum Rechnung sondern

- auch den Bedürfnissen nach ortsnahe Diskussion.
3. Durch intensive Arbeitsgruppen-Arbeit wurden Themen wie Demographie, Bologna, Change Management oder Qualität verwurzelt und "vermassbar" gemacht.
4. Durch die Einbindung von Verantwortlichen der Arbeitsgruppen und Regionalgruppen in die Strategiearbeit des Vorstands wurde ein wichtiger Schritt zu Empowerment und Verantwortungsteilnahme geschaffen.
5. Durch die Vorbereitung des großen Personalkongresses am 11. und 12. Oktober 2007 zusammen mit dem Münchener Bildungsforum, dem Goinger Kreis und dem Arbeitskreis für Personalmarketing wurde und wird das Fundament für eine tiefer gehende Kooperation gelegt, um einerseits unseren jeweiligen Stimmen mehr politische Wirkung zu geben und um andererseits Kräfte zu bündeln, ohne an eigener Identität zu verlieren.
6. Durch Intensivierung unserer Medienarbeit haben wir eine deutlich höhere Öffentlichkeitswirkung, aber mit Tiefgang erreicht.

Wir wachsen und gedeihen!

Dass dies natürlich immer mit der Diskussion "Masse oder Klasse" bzw. "Masse und Klasse" oder "Klasse ohne Masse" verbunden ist, scheint ein Automatismus in von Selbstinitiative und Freiwilligengeist beseelten Unternehmungen zu sein. Bitte korrigieren Sie mich, wenn ich daneben liege. Wir haben bisher die Balance einigermaßen halten können und gleichzeitig unser Profil nicht verloren.

Employability im Zentrum

Unser Grundthema "Employability" hat nichts an Bedeutung verloren, ganz im Gegenteil: Exportbasiertes Wachstum, erhöhte Investitionsneigung im eigenen Lande und Rückgang der erdrückenden Arbeitslosenzahlen sind gute und ermutigende Zeichen, lösen jedoch unsere Kernprobleme erstarrter Strukturen in Arbeitsmärkten, Bildungsinstitutionen und Sozialsystemen, aber auch erstarrter Kulturen der

Ansprüchlichkeit und Risiko-Aversion nicht. Die deutschen Unternehmen - Kleinbetriebe, Mittelständler und Großkonzerne - haben die Chancen zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit genutzt. Sie sind die Steuerzahler des Landes. Trotz beschränkender Makroökonomie performen sie. Doch in der Beschäftigungspolitik sind sie dosiert und temporär. Denn Konjunktur muss ernsthaft und glaubwürdig durch Struktur und Kultur untermauert werden.

Doch Betriebe müssen sich vor Selbstgefälligkeit hüten. Die unternehmerische Arbeit darf sich nicht nur auf das Nenner-Management, d. h. auf die Optimierung von Kosten und Effizienz fokussieren, sondern balanciert auch Wachstums- und Umsatzpolitik gestalten. Hier sprechen wir über die Balance durch eine strategische Personalarbeit, die im Zähler Humankapital und im Nenner die Arbeitskosten hat. Und genau als Konsequenz aus diesem Bruch ist das strategische Handlungsfeld Employability angelegt (s. Abbildung).

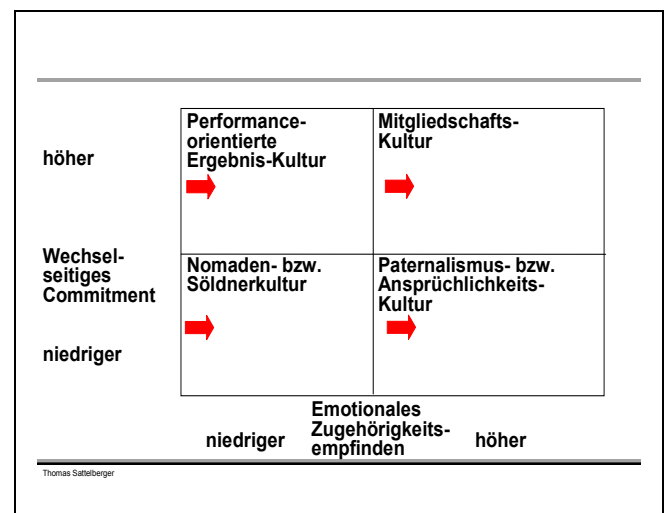


Doch der Begriff Employability darf hier nicht zu eng gesehen werden. Natürlich ist die Kompetenzentwicklung der Individuen ein Schlüssel. Doch es ist, wie der Chefredakteur der Wirtschaftswoche, Stefan Baron, einmal sagte, unsere mühselige, aber verantwor-

tungsvolle Aufgabe, die Arbeitnehmer für die Multiplikation der Wertschöpfung und nicht nur für die Division der Wertschöpfung zu gewinnen und aus ihnen im guten Sinne Kapitalisten zu machen: Eben nicht nur durch Investorenschaft in die eigene Qualifizierung, sondern auch

- durch generelle Gewinnbeteiligung
- durch Ergebnisteilhabe
- durch Beteiligung am Produktivvermögen
- durch kapitalgedeckte Altersvorsorge
- sowie durch immaterielle Beteiligungsformen im Betrieb wie Gruppenarbeit bzw. teilautonome Arbeitsorganisation oder auch Ideenmanagement.

Dies ist eine Kernaufgabe in all den Unternehmen, die Interesse an einem hohen wechselseitigen Commitment haben. Ob dies jetzt Unternehmen sind, die durch ihre Börsennotierung stärker performance-getrieben oder durch ihre Inhaberorientierung im Charakter eher familiärer sind, ist nicht von Bedeutung. Sowohl für die Mitgliedschaftskultur als auch für die performance-orientierte Ergebniskultur sind die oben aufgeführten Beteiligungsmodelle ein Schlüssel zur Weiterentwicklung (s. Schaubild).



Spieler oder Spielball?

Nur durch die Schaffung einer Kultur der Teilhabe, der Beteiligung und der Mitverantwortung schaffen wir es, dass Menschen aus ihrer tradierten Kultur der Unmündigkeit in eine Kultur der "Joint Destiny" aufbrechen. Die Pew Global Attitudes-Befragung, die weltweit die Einstellung von Menschen gegenüber Wandel misst, stellt fest, dass sich fast 70 % der Deutschen als fremdbestimmten Spielball sehen. Nur Türken, Südkoreaner und Bewohner Malis sehen sich noch stärker als "Opfer der Verhältnisse" (Financial Times Deutschland, 19.09.2005). Spieler oder Spielball? Nur als Spieler und nicht als Figur auf dem Schachbrett kann in einer sich globalisierenden Welt, die alte Muster und Beziehungen erodieren lässt, eine neue Kultur der Employability entstehen.

Kulturarbeit ist schwer

Dies beinhaltet die Auseinandersetzung mit Werten und Verhaltensweisen in Führungs- und Unternehmenskultur. Dazu bedarf es zu aller erst des Mutes der Personaler, genau hinzuschauen und zu benennen, was zu ändern ist, sich aber auch unangenehmen Wahrheiten zu stellen. Wenn dann der eine oder andere von uns bekennt, dass es ihm oder ihr schwer fällt, dem Chef die Bedeutung von Unternehmenskultur zu vermitteln, dann wissen wir doch alle tief drinnen, dass viele von uns an einer ähnlichen Herausforderung nagen. Hier so zu tun, als ob man alles könne, vielleicht sogar mitleidig zu reagieren oder mangelnde Durchsetzungsfähigkeit des Personalprofis zu vermuten, ist eher ein Ausweichmanöver. Kulturarbeit für Mit- und Selbstverantwortung ist sicherlich eine der schwierigsten Herausforderungen für Personalprofis.

Ein schönes Weihnachten

Liebe Netzwerker, ich wünsche Ihnen, Ihren Angehörigen und Ihren Teams im Namen des gesamten Vorstandes eine wunderschöne Weihnachtszeit. Der Rutsch ins neue Jahr soll

auch ein Rutsch in das neue Denken sein, welches uns ja immer beflügelt und gleichzeitig antreibt. Ich freue mich auf das neue Jahr 2007 mit Ihnen.

Thomas Sattelberger

Personalkongress 2007

Am **11. und 12. Oktober 2007** veranstaltet die Selbst-GmbH zusammen mit dem Goinger Kreis und dem Münchener Bildungsforum in München das **1. ZukunftsForum Personal 2007** mit dem Titel **„Personalmanagement: Durchstarten statt Überflüssig – Für das System Arbeit verantwortlich sein“**

Als Referenten und Diskussionspartner haben bereits zugesagt: Prof. Dr. Dieter Frey (LMU), Karl Dannenbaum (CEO, Lehman Brothers), Thomas Sattelberger (Continental AG), Karl-Heinz Stroh (DB Netz), Heinz Oesterle (Siemens), Prof. Dr. Ulrich van Suntum (Universität Münster) und Prof. Dr. Peter Gross (Universität St. Gallen). Angefragt sind u.a. Dave Ulrich (University of Michigan) und Prof. Dr. Wolfgang Reitzle (Vorstandsvorsitzender Linde AG).

Wenn Sie sich als Mitglied einer der veranstaltenden Initiativen bis zum 30. März 2007 anmelden, können Sie zum absoluten **Sonderpreis von € 350,-** teilnehmen! (Normalpreis für Mitglieder der beteiligten Initiativen: 550 €, sonst € 690,-).

Eine formlose Mail an selbst-gmbh@t-online.de, mit der Sie ihr Interesse an einer Teilnahme bekunden, reicht zunächst aus. Ab 1.1.2007 können Sie sich dann auch offiziell anmelden.

Nähere Informationen zum Kongress erhalten Sie ab Montag, den 18.12.2006 im Mitgliederbereich unserer Website und ab 1.1.2007 unter www.zukunftsforum-personal.org

Netzwerktreffen

✂ 25. NWT: 15./16. März 2007

Gastgeber: DB Training in Bad Homburg.
Themenbereich: „Zukunft des Systems Arbeit“

✂ 26. NWT: 21./22. Juni 2007

Gastgeber: Universität der Bundeswehr, München. Im Anschluss an unser Netzwerktreffen besteht die Möglichkeit der Teilnahme am 15. Münchener Personalforum.

Arbeitskreise

Neue Arbeitskreise geplant

✂ Um den Schwung von unserem letzten Treffen in Bremen aufzunehmen: Wer hat Interesse, in einem Arbeitskreis mitzuarbeiten zum Thema

„Zukunftsorientierte Unternehmenskultur – speziell Employability-Kultur“?

✂ „**Personalentwicklung in Zeiten schneller Veränderungen**“ ist der Arbeitstitel, zu dem zwei Mitglieder aus dem Raum NRW gerne demnächst einen Arbeitskreis starten würden.

✂ Der Arbeitskreis „**Demographie**“ trifft sich am Donnerstag, den 26. Januar 2007 von 10.30 – 17.00 Uhr.

✂ Die Mitwirkenden des AK **“Change Management”** haben eine gute Zusammenarbeit aufgebaut und arbeiten nun daran, das Thema mit einem Input für unser Netzwerk abzuschließen.

✂ Der Arbeitskreis **“Qualitätsstandards der Personalarbeit”** trifft sich am 26. Januar 2007 zwischen 10.00 und 16.00 Uhr.

Möchten Sie an den Arbeitskreisen teilnehmen? Dann melden Sie sich bitte unter selbst-gmbh@t-online.de

Regionaltreffen

✂ Regionaltreffen in Berlin

Das nächste Treffen findet am Dienstag, den 19. Dezember 2006 statt. Themen sind u.a. das mit dem Employability-Award der Selbst-GmbH prämierte Konzept „Gesundheitsmanagement“ der DB Station&Service und „Alternsgerechtes Personalmanagement“.

Die Regionalgruppe Berlin trifft sich zukünftig alle zwei Monate. Die nächsten Treffen sind jeweils Dienstags: 13. Februar, 10. April und 12. Juni 2007.

✂ Regionaltreffen in Hannover

Auch 2007 wird es wieder Regionaltreffen in Hannover geben. Nähere Informationen demnächst im Mitgliederbereich unserer Website.

✂ Regionaltreffen in Hamburg

Mitglieder und interessierte Personalprofis aus Hamburg und Umgebung treffen sich am 21. Februar 2007 von 19.00 bis ca. 22.00 Uhr. Kostenbeitrag für die Verpflegung: € 15. Das Thema wird rechtzeitig bekannt gegeben.

Weitere Termine 2007 zum Vormerken: 4. April, 23. Mai, 4. Juli, 19. September, 31. Oktober und 12. Dezember 2007.

✂ Regionaltreffen in München

Die Regionalgruppe hat sich am 27.11.2006 zum dritten Mal getroffen und wird die Treffen auch 2007 fortsetzen.

✂ Regionaltreffen Rhein-Main

Die Regionalgruppe ist erfolgreich am 17. Oktober gestartet. Das nächste Regionaltreffen im Rhein-Main-Gebiet ist für den 23. Januar 2007 ab 17.00 Uhr geplant.

Interessierte Personaler sind herzlich eingeladen, sich unter selbst-gmbh@t-online.de über eine Teilnahme an den Regionaltreffen zu informieren.

Herzlichen Glückwunsch!

Gleich zwei Mitglieder der Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V. sind beim Bildungspreis der Deutschen Versicherungswirtschaft, dem Inno-Ward, auf den ersten beiden Plätzen für ihre Konzepte ausgezeichnet worden!

Herzlichen Glückwunsch an das Team von VPV Versicherungen zum 1. Preis für das Projekt „Personalentwicklung und Qualifizierung – ein Entwicklungsprogramm für den Führungsnachwuchs“ und an die Hamburg Mannheimer Versicherungen zum 2. Preis für das Projekt „Personalentwicklung und Qualifizierung - WM-Quiz motiviert Mitarbeiter!“

Neu im Mitgliederbereich unserer Website:

- Die Vorträge des 24. Netzwerktreffens
- Vorträge aus der Regionalgruppe Hamburg, Arbeitsformen: „Interim-Management“, „Patchworker“ und „Arbeitsverhältnisse in der 3. Lebensphase“
- Interview mit Thomas Sattelberger „Business-Partner HR: Ein langer, dorniger Weg“ (Artikel aus der Personalwirtschaft)
- Überarbeiteter BOLOGNA-Leitfaden
- Informationen zum Personalkongress
- Erweiterung der Mitgliederliste um den Bereich „Experte/in“

Alles unter: www.selbst-gmbh.de

Tipps & Termine

Selbst-GmbH empfiehlt JobPATENSCHAFTEN

Arbeitslose können sich in ihrer aktuellen Situation professionelle Unterstützung und Coaching oft am wenigsten leisten: Der ehrenamtliche Einsatz von JobPATEN schließt dieses Defizit.

Für dieses anspruchsvolle Ehrenamt sucht das PATENMODELL engagierte Personalprofis, die ihre Kompetenzen freiwillig für Arbeitssuchende einsetzen und eine JobPATENSCHAFT übernehmen. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie unter www.patenmodell.de

Fachtagung zu „Professional E-Learning / Ageing Workforce“

Die Fachtagung findet im Rahmen der didacta Bildungsmesse 2007 am 28. Februar und 1. März 2007 statt. Der 28.2. steht unter dem Thema „**Professional E-Learning: Integration von E-Learning in das Unternehmen**“. Am 1. März geht es um die Herausforderungen an das Personalmanagement: „**Ageing Workforce - Erfahrungswissen im Betrieb binden**“. Ab Ende Dezember gibt es nähere Informationen unter www.didacta.de.

Für Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ gelten folgende Sonderkonditionen:
 € 149,-- für beide Tage (statt € 199,--)
 € 99,-- für einen Tag (statt € 129,--).

Anmeldungen bitte bis 31. Januar 2007 formlos an Dinah Korb (korb@didacta-verband.de)

Liebe Netzwerker,

wenn auch Sie interessante Tipps & Empfehlungen haben, melden Sie sich gerne bei Regina Fuhrmann (selbst-gmbh@t-online.de). Danke!

Impressum:

V.i.S.d.P.:
 Initiative „Wege zur Selbst-GmbH e.V.“
 c/o Regina Fuhrmann, Sandhöhe 5,
 21465 Reinbek, Fon/Fax: 040/711 42 643
 E-Mail: selbst-gmbh@t-online.de
www.selbst-gmbh.de