

**Newsletter VI-VII/2005**

vom 4. Juli 2005

**Neues aus dem Vorstand**



Liebe Mitstreiter der Selbst-GmbH,

**Ein herzliches Dankeschön an DaimlerChrysler!**

Ein hoch spannendes Netzwerktreffen liegt hinter uns.

Das Treffen bei DaimlerChrysler mit dem Schwerpunkt Demographie war ein voller Erfolg.

Immer deutlicher wird, dass der thematische Kern unseres Netzwerkes – Employability – eine Schlüsselfunktion im gesellschaftlichen wie betrieblichen Wandel besitzt und auch in Zukunft besitzen wird. Die dahinter stehende Philosophie der Selbstverantwortung des Menschen für Leistung, Lernen, Laufbahn und Leben prägt vor uns liegende Veränderungsprozesse, um den Wandel in unseren Betrieben, aber auch in unserem Lande, am Standort Deutschland, zu gestalten. Der DaimlerChrysler AG ganz herzlichen Dank dafür, dass sie mit ihrer Gastfreundschaft diesem so spannenden Thema einen optimalen Rahmen geboten hat.

**Strategische Reflexion im Novembertreffen**

Schon jetzt möchte ich Ihnen Appetit machen auf unser Netzwerktreffen am 17./18. November 2005 im Schulungszentrum der Deutschen Bank in Kronberg bei Frankfurt. Immer intensiver und drängender wurde im Netzwerk die Forderung laut, die Positionierung und Weiterentwicklung unserer eigenen Profession, des Personalmanagements, noch eindringlicher unter die Lupe zu nehmen. Herzstück des Netzwerktreffens wird es sein, wie wir unsere **Qualitätsstandards für bessere Personalarbeit - den HR-Check** - bisher umgesetzt haben und welche Fortschrittsbeispiele sich dabei herauskristallisierten.

Darüber hinaus haben wir einen Teil des Treffens der Frage nach unserer eigenen, inneren Befindlichkeit gewidmet: **“Personalfunktion auf der Couch“** sozusagen. Professor Dr. Stefan Laske von der Universität Innsbruck wird uns hier dankenswerterweise Hilfestellung bei der Reflektion leisten. Obwohl ich selbst lange gezögert habe, werde ich zusammen mit Heinz Fischer auch “in die Bütt“ gehen. Wir beide wollen aus unserer Erfahrungswelt über Höhen und Tiefen strategischer Personalarbeit berichten und daraus - soweit dies überhaupt möglich ist - Prozesse, Erfolgsfaktoren und Maximen ableiten. Heinz Fischer ist ja inzwischen Professor und der praxis-orientierten Lehre verpflichtet. Auf meine senioren Tage werde ich mich jetzt auch wieder aufraffen, zu “lehren“, nicht zu belehren.

Lassen Sie mich in einem kurzen Statement einen Aspekt schon vorab plakativ adressieren: **Das Outsourcing von Teilen der Personalarbeit.**

Immer häufiger höre ich Personalmanager und Personalmanagerinnen besorgt über dieses Thema diskutieren. Beratungsfirmen machen uns oder unseren Geschäftsleitungen beharrlich das Outsourcing schmackhaft. Nichtsdestotrotz stellt sich die Frage, was übrig bleibt, wenn vieles wegfällt oder auf der Welt verstreut ist. Und es stellt sich die Frage, wie ein Kapitän steuern soll, wenn die Segel in alle Richtungen zeigen. Dabei geht es nicht nur um das Outsourcen von administrativen Funktionen wie Payroll und Expatriate-Services, sondern z. B. auch um die Gründung eigener Bildungsgesellschaften. Dies ist keine neue Entwicklung, doch sie greift aktuell immer stärker um sich. Übrigens hat auch meine eigene Firma, die Continental AG, die Bildungsabteilung vor etlichen Jahren ausgegründet, und wir halten noch einen zehnzehnten Anteil daran.

### Bataillone oder Persönlichkeiten?

Mein alter Chef, der frühere Personalvorstand der Lufthansa AG, Herr Dr. Heiko Lange, sagte einmal: "Lieber Thomas Sattelberger, wir brauchen nicht viele Bataillone zum Steuern, sondern wenige Persönlichkeiten mit Einfluss." Damit ist eigentlich im Kern schon getroffen, was viele in der Outsourcing-Diskussion so bewegt. So lange wir im Stande sind, in unseren Organisationen die Spezifikationskompetenz für strategische Personalkompetenz zu erhalten - und dies ist eine Frage der strategischen und personalen Kompetenz des Personalmanagers und der Personalmanagerin - brauchen wir keine Furcht zu haben. Und so lange die outgesourceten Einheiten ihre Markt- und Wettbewerbsfähigkeit kämpferisch erhalten und nicht nur vom fetten Auftragspolster des Stammhauses leben, ein Polster, welches ja von diesem in schlechten Zeiten als Kostensenkungspuffer verstanden wird, so lange brauchen auch die outgesourceten Einheiten keine Furcht zu besitzen. Denn sie gestalten ja die Balance zwischen internem und externem Markt. Leichter gesagt als realisiert. **Nadelöhr ist die Professionalität der strategischen Akteure im Personalwesen beziehungsweise die Unprofessionalität der unstrategischen Akteure.**

Unser HR-Check setzt genau an dieser empfindlichen Stelle an. Leider treibt mich die Sorge um, dass noch nicht alle von uns damit konsequent arbeiten. Der HR-Check zeigt uns auch in seiner digitalen Art „schwarz auf weiß“, wo wir gut sind und wo nicht. Er basiert dabei auf der Terminologie von Dave Ulrich von der Universität Michigan. Übrigens einer der ganz wenigen, die seit vielen Jahren strategische Personalarbeit erforschen. Nachdem der **Professionalisierungs-Index der DGFP** vor kurzem von Professor Dr. Walter Oechsler von der Universität Mannheim in der "Personalwirtschaft" eine **vernichtende Kritik** erhielt, muss dies um so mehr Ansporn sein, dass wir unseren HR-Check als Instrument der Organisationsentwicklung für das Personalwesen nutzen. Jeder Versuch, Personalarbeit in einer Größe zu akkumulieren, ist nicht nur zum Scheitern

verurteilt, sondern sogar dümmlich. Unsere offene, aber auch harte Art, auf verschiedenen Dimensionen digitale Urteile abzugeben und darauf aufbauend zu handeln, ist vielleicht nicht der beste (leichteste) Weg nach Rom, aber ein ganz guter (lohnenswerter). Lassen Sie uns diesen gemeinsam noch intensiver beschreiten.

Mit besten Grüßen

Thomas Sattelberger

### Netzwerktreffen

✳ **21. NWT: 17./18. November 2005** im Schulungszentrum der Deutschen Bank, Kronberg

#### Thema:

Wir greifen den Vorschlag aus dem 19. NWT auf, die Ausrichtung unserer eigenen Profession, des Personalmanagements, genauer zu beleuchten. Als Referent hat bereits Prof. Dr. Stefan Laske von der Universität Innsbruck zugesagt.

Thomas Sattelberger und Heinz Fischer werden aus ihrer Erfahrungswelt über Höhen und Tiefen strategischer Personalarbeit berichten und daraus - soweit dies überhaupt möglich ist - Prozesse, Erfolgsfaktoren und Maximen ableiten.

*Zu den Netzwerktreffen sind alle Mitglieder der „Selbst-GmbH“ ebenso wie interessierte Personalmanager/innen herzlich eingeladen!*

✳ **3. Netzwerktreffen der Schweizer Partner: 16. November 2005** in Bern, Infos unter [www.employability.ch](http://www.employability.ch)

## Arbeitskreise & Regionaltreffen

✱ Es gibt einen neuen Arbeitskreis **“Demographische Entwicklung – Welche Aufgaben stellen sich uns Personalprofis“** (Arbeitstitel)

Der Arbeitskreis startet Anfang September in der Nähe von Hannover, das zweite Treffen findet in Frankfurt statt.

Interessent/innen melden sich bitte bei Peter Schwing ([schwing-worms@t-online.de](mailto:schwing-worms@t-online.de))

✱ Der Arbeitskreis **“Chancen und Konsequenzen des Bologna-Prozesses für das Personalmanagement“** trifft sich am 26. August von 10-17 Uhr in Hanau.

Anmeldung bitte an: [Regina.Mundel@dlh.de](mailto:Regina.Mundel@dlh.de)

*Neue Mitglieder sind herzlich willkommen!*

✱ Der Arbeitskreis **„Qualitätsstandards in der Personalarbeit“** trifft sich am 31. August von 13.30 bis 18.00 Uhr in Frankfurt im Gebäude der Deutschen Bank, Theodor-Heuss-Alle 72, 60486 Frankfurt. Anmeldungen bitte bei Dr. Ulrich Althausen ([althausen@arcor.de](mailto:althausen@arcor.de)).

Der übernächste Termin ist dann der 17. November vormittags vor dem Netzwerktreffen in Kronberg.

Der Arbeitskreis beschäftigt sich zur Zeit u.a. mit der Erarbeitung von HR-Kompetenzprofilen.

*Neue Mitstreiter sind herzlich willkommen!*

Nähere Informationen und Anmeldung bitte an [selbst-gmbh@t-online.de](mailto:selbst-gmbh@t-online.de)

## ✱ **Regionaltreffen in Hamburg**

Mitglieder und interessierte Personaler aus Norddeutschland treffen sich Anfang September wieder in Hamburg.

Nähere Informationen bitte an [selbst-gmbh@t-online.de](mailto:selbst-gmbh@t-online.de).

Anmeldungen bitte unter [Uwe.Loof@Hamburg-Mannheimer.de](mailto:Uwe.Loof@Hamburg-Mannheimer.de)

## Arbeitskreise der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz:

Bei unserem Partnernetzwerk laufen zur Zeit folgende Arbeitskreise. Mitglieder der „Selbst-GmbH“ sind willkommen, mitzuarbeiten.

## **Wie erreichen wir Arbeitsmarktfitness für Unternehmen und Mitarbeitende?**

Der Arbeitskreis beleuchtet grundsätzliche kulturelle Aspekte von Employability, unter Einbindung der Mitarbeiter in die Diskussion. Das Ziel ist es, best practices gemeinsam zu erarbeiten und anderen Mitgliedern zur Verfügung zu stellen.

Informationen: [martin.kessler@visana.ch](mailto:martin.kessler@visana.ch)  
(Adresse gültig bis 14.07.2005)

## **Arbeits- und Gehaltsmodelle für Mitarbeitende ab 50.**

Der Arbeitskreis kommt gut voran. Wir möchten unsere Modelle nicht isoliert entwickeln, sondern erst von den Erwartungen und der Akzeptanz der Mitarbeitenden erfahren. Diesbezüglich planen wir eine repräsentative Befragung bei Mitgliederunternehmen. Die grundsätzlichen Fragecluster sind gebildet – nun geht es um die Ausformulierung des Fragebogens.

Informationen unter [michael.kres@promovetm.ch](mailto:michael.kres@promovetm.ch)

## Tipps & Termine

Interessante Veranstaltungen zu aktuellen Themen aus dem Personalbereich bietet auch das HRexperts.forum der TÜV-Akademie GmbH.

Das nächste Treffen findet statt am:

Donnerstag, 22. September 2005, ab 18.00

**Thema: Personalleiter zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat: Verhandeln im Grenzbereich**

Referent: Matthias Schraner,

-Institut für Verhandlungsführung, St. Gallen

Veranstaltungsort: TÜV-Akademie GmbH, TÜV SÜD Gruppe, München, Ridlerstrasse 65.

Der Besuch der Abendveranstaltung (Beginn 18:00 Uhr) ist für **Mitglieder der „Selbst-GmbH“ kostenfrei**. Alle anderen zahlen 98 € plus MWSt. Weitere Informationen und Anmeldung (bitte unter Stichwort „Selbst-GmbH“):

TÜV Akademie GmbH, TÜV SÜD Gruppe, Dr. Matthias Starke, Tel. 089/5791-2850 oder [matthias.starke@tuev-sued.de](mailto:matthias.starke@tuev-sued.de),

Web: [www.bildung4me.de](http://www.bildung4me.de)

## Mitwirkung an Studie gefragt

SHAPE-Studie - Berufliche Leistungsfähigkeit und Lebensqualität – ein erster Kurzbericht über dieses Projekt erfolgte bereits auf dem 19. NWT in Darmstadt durch Herrn Dr. Kromm.

**Mitmachen lohnt sich!** - Die Initiatoren der Studie suchen Unternehmen und Leistungsträger, die das SHAPE-Projekt durch ihre Teilnahme unterstützen. Weitere Informationen zu den Hintergründen und Teilnahmemöglichkeiten finden Sie unter [www.shape-studie.de](http://www.shape-studie.de).

## Mitgliederentwicklung



## Lesetipps

Thomas Sattelberger empfiehlt einen Artikel aus dem Züricher Tages-Anzeiger vom 26.04.2005: „Das hohe Alter ist die Herausforderung“. (Gekürzte Rede von Paul Baltes, Direktor des Max-Planck-Instituts in Berlin). Den Artikel können Sie abrufen unter [www.tagesanzeiger.ch/dyn/news/print/zuerich/492699.html](http://www.tagesanzeiger.ch/dyn/news/print/zuerich/492699.html)

## Kontakt zur „Selbst-GmbH“

Weitere Informationen zum Netzwerk finden Sie auf unserer Website [www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiativgruppe „Wege zur Selbst-GmbH“  
c/o Regina Fuhrmann, Sandhöhe 5,  
21465 Reinbek, Fon/Fax: 040/711 42 643  
E-Mail: [selbst-gmbh@t-online.de](mailto:selbst-gmbh@t-online.de)