

**Newsletter VIII/IX-2005**

vom 31. August 2005

**Neues aus dem Vorstand**



Liebe Mitstreiter der Selbst-GmbH,

ein Sommerloch für Personal- und Kulturarbeit gab es ja wahrhaftig nicht.

Das, was im Kontext der Personalfunktionen passiert ist, war mehr als nur mediengetriebene Turbulenz.

**Personalfunktion im Zwielficht**

Der Rücktritt von Peter Hartz als Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Volkswagen AG hat viele, mich persönlich sicherlich, hoch betroffen gemacht. Auch wenn Herr Hartz nicht jedermanns politischen Geschmack getroffen hat, so stand er doch viele Jahre für fortschrittliche Personalarbeit auf fast allen wichtigen Feldern: Arbeitszeitpolitik, Arbeitsorganisation bzw. Workdesign, 5000 x 5000, demografische Alterszeit, Hartz-Kommission. Über lange Zeit hat Peter Hartz in der Öffentlichkeit das Gesicht der Personalarbeit ganz wesentlich mit geprägt. Und jetzt dieser Ausgang! Mit großer Bestürzung, ja Beschämung, habe ich selbst die gesamten Ereignisse verarbeitet. Schließlich geht es ja hier nicht nur um eine einzelne Person, sondern auch um einen Rollenträger und einen Repräsentanten der Personalfunktion.

Personalbereiche ringen allemal um Reputation und Anerkennung in Geschäfts- und Strategiefragen. Jetzt werden sie dazu noch in die Diskussion des moralischen Sumpfes und einer „Amigo-Mitbestimmung“ hineingezogen. Ich bin gespannt, jedoch skeptisch, ob eine DGFP überhaupt die Courage hat, zu praktiziertem Inzest und zur Notwendigkeit geistiger und politischer Unabhängigkeit der Personalfunktion Stellung zu nehmen.

**Gestaltungseliten verlieren in Summe an Ansehen**

Es ist ja nicht nur Hartz, es sind auch Top-Manager bei Commerzbank, Infineon und Rewe, um nur einige jüngste Fälle zu nennen. Und es sind nicht nur Wirtschaftsführer, sondern prominente Journalisten, die in Schleichwerbungsskandale verstrickt sind, von Konzernen bezahlte SPD-Abgeordnete, anrühlich agieren Politiker von Scharping über Schlauch und Özdemir bis hin zum ehemaligen CDU-Generalsekretär. Auch wenn man nicht vom Einzelnen auf das Gesamte schließen kann, so haben doch die Gestaltungseliten des Landes massiven Schaden genommen.

**Vorankündigung**  
 21. Netzwerktreffen am 17./18.  
 November 2005 in Kronberg:  
**Thema: „HR ist tot – lang lebe HR“**  
**Strategieprozesse des Personalmanagements gestalten!**

**Korruption, seelische Verwahrlosung und unmoralische Handlungen sind Symptome einer kranken Gesellschaft**

Es beginnt damit, dass das Unrechts- bzw. Rechtsbewusstsein Schritt für Schritt erodiert, dass gesetzwidrige Taten als Kavaliersdelikt und schlussendlich die kriminelle Handlung als Teil der Marktwirtschaft gesehen wird. Solche Haltung erwächst insbesondere in Kontexten, in denen Check & Balance nicht ausreichend stattfindet bzw. wo Beziehungsgestrüppe konkurrenzlos und inzestuös wuchern können, eben Filzokratie und langjährige Umgarnung mit Gefälligkeiten. Gerade Personalfunktionen bieten mit ihrer häufig extrem konsensorientierten Einstellung, ja geradezu geschmeidigen Konfliktscheu im Unternehmensinnern Nährboden für eine "Ich tue Dir nichts, Du tust mir nichts"-Attitüde. Kommt eine gefällig-routinierte Mitbestimmungskultur hinzu, sind die ersten moralischen Verschleißerscheinungen möglich.

Stefan Baron, Chefredakteur der Wirtschaftswoche schrieb Ende letzten Jahres:

"Das Hauptproblem unseres Landes ist nicht die prekäre ökonomische Lage, sondern der geistig-moralische Verschleiß, die jener zugrunde liegt. Mehr als das lahme Brutto-Sozialprodukt muss uns die Rezession unseres intellektuellen, mentalen und seelischen Sozialproduktes besorgen!"

Hier haben Personalfunktionen eine zentrale Aufgabe, zu einer charaktervollen Karrierepolitik, einer kristallklaren Feedbackkultur und zu persönlichkeitsorientierten Lerninitiativen beizutragen.

### Gelebte Professionalisierung hilft

Diese Reflexionen sollen nicht zum Defätismus und Pessimismus anregen. Jeder von uns hat ja die Chance, das Potential und die Realität, seinen Mann und seine Frau in der gegebenen und wahrgenommenen Verantwortung zu stehen. Netzwerker wie wir in der Initiative „Selbst-GmbH“ sind ja häufig von der Passion getrieben, die Welt ein kleines Stück besser zu machen oder ihr Abrutschen etwas zu verlangsamen. Gerade vor dem Hintergrund der Skandale und gerade vor dem Hintergrund weiterer Erosion der Personalarbeit gewinnen Professionalisierungsmaßstäbe wie unser HR-Check eine immer größere Bedeutung. Lesen Sie einfach noch einmal den letzten Abschnitt "Glaubwürdigkeit und Integrität des Personalmanagements". Darin ist eigentlich alles gesagt. Let's walk the talk.

Mit besten Grüßen

Thomas Sattelberger

#### ***HR-Check jetzt auch in englischer Sprache***

*Den Quick-Check gibt es im öffentlichen Bereich unserer website ([www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de))*

*Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ können den vollständigen HR-Check kostenfrei im passwortgeschützten Bereich herunterladen.*

### Zu den Bewertungsmaßstäben in unserem HR-Check schreibt Heinz Fischer:



Liebe Netzwerker,

wer erinnert sich nicht an unsere lebhaften Diskussionen zum Thema: „Soll im HR-Check digital ja oder nein entschieden werden – oder sollte man doch lieber verschiedene Abstufungen mit allen eventuell bekannten Zwischenfarben und Antworten erlauben? Dann hätte man doch ein gewichtetes Mittel über alle Fragen, welches zu einem Durchschnittswert führen würde. Dieser würde gute Vergleiche zu einem anderen Unternehmen erlauben. Nach dem Motto „Wer die Füße im Kühlschrank hat und den Kopf in der Heizung hat im Durchschnitt sicherlich eine gute Temperatur – und der Vergleich zu anderen würde nur Nuancen differenzieren.“

Danken wir unserer guten Dialogkultur, dass wir uns für die harte ja/nein Antwort und somit für den HR-Check als Werkzeug der Organisationsentwicklung entschieden haben.

Unsere Freunde von der DGFP haben sich mit ihrem sicherlich auch gut durchdachten PIX durch die Bewertungsmethode ins professionelle Abseits begeben. Der Bericht in der Personalwirtschaft „Wie unprofessionell darf ein Messinstrument sein“ ist eine schallende Ohrfeige aus der Wissenschaft. Genau das, was wir durch unsere Diskussionen zum Glück vermieden haben, wird hier in der Luft zerrissen.

Für uns bedeutet es, dass wir nun umso mehr Sorge dafür tragen müssen, dass unser HR-Check der Standard in der HR Community wird. Die Türen sind geöffnet.

Viel Glück bei der weiteren Verbreitung unseres HR-Checks,

Ihr Heinz Fischer

Die Artikel „Wie unprofessionell darf ein Messinstrument sein“ von Prof. Dr. Oechsler und die Stellungnahme der DGFP „Professionalität auf dem Prüfstand“ können wir Ihnen mit freundlicher Genehmigung der Zeitschrift „Personalwirtschaft“ ([www.Personalwirtschaft.de](http://www.Personalwirtschaft.de)) im Anhang zur Verfügung stellen.

### Netzwerktreffen

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

#### Thema:

#### **HR ist tot – lang lebe HR!**

- **Strategieprozesse des Personalmanagements gestalten** -

Wir greifen den Vorschlag aus dem 19. NWT auf, die Ausrichtung unserer eigenen Profession, des Personalmanagements, genauer zu beleuchten und an unserer eigenen Employability zu arbeiten.

Für das Eingangsreferat hat Prof. Dr. Stefan Laske von der Universität Innsbruck bereits zugesagt.

Im Hauptteil werden wir uns unter der Leitung von Prof. Heinz Fischer ganzheitlich Strategieprozessen an praktischen Beispielen widmen. In den Schritten „SWOT – Analyse und Personalstrategie“, „Strategische Implementierung“, „strategische Erfolgskontrolle“ und „Gestaltung der HR-Routinen“ werden Referenten wie Dr. Ulrich Althausen, Christine Bruhn (SICK Stegmann), Heike Day (Deutsche Bank), Uwe Loof (Hamburg-Mannheimer Versicherung) und Thomas Sattelberger (Continental AG) aus ihren Erfahrungen mit Prozessen, Erfolgsfaktoren, Maximen und Fehlschlägen berichten. In Arbeitsgruppensequenzen wollen wir dann Ideen für die Gestaltung der eigenen Prozesse entwickeln.

Zur Vorbereitung empfiehlt Thomas Sattelberger den Artikel „Why we hate HR“ im Anhang.

Die Einladung erhalten Sie in Kürze.

Zu den Netzwerktreffen sind alle Mitglieder der „Selbst-GmbH“ ebenso wie interessierte Personalmanager/innen herzlich eingeladen! Für Nicht-Mitglieder beträgt der Kostenbeitrag € 85,--.

**✱ 3. Netzwerktreffen der Schweizer Partner: 16. November 2005** in Bern, Thema: „Employability – aber ohne Human Resources bitte! Was ist die Rolle von HR und Linie zur Förderung von Employability?“ Infos unter [www.employability.ch](http://www.employability.ch). Die Teilnahme ist für Mitglieder der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz und für Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ kostenfrei. Alle anderen zahlen CHF 490,--.

### Arbeitskreise & Regionaltreffen

Alle Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ sind herzlich eingeladen, in den Arbeitskreisen mitzuwirken!

Bei den Regionaltreffen sind Mitglieder und interessierte Personalprofis herzlich willkommen!

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

Der nächste Termin des Arbeitskreises ist am 17. November vor dem Netzwerktreffen ab 09.30 Uhr in Kronberg.

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

#### **Initiative ► Wege zur Selbst-GmbH**

[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de) · [selbst-gmbh@t-online.de](mailto:selbst-gmbh@t-online.de) · c/o Regina Fuhrmann · Sandhöhe 5 · 21465 Reinbek · Fon / Fax 040 / 71 14 26 43

**Vorstand:** *Vorsitzender:* Thomas Sattelberger (Continental AG) · *stellv. Vorsitzender:* Prof. Heinz Fischer · Ralf Brümmer (Deutsche Bank AG) · Regina Fuhrmann (Geschäftsführerin Selbst-GmbH) · Uwe Loof (Hamburg-Mannheimer Versicherung) · Prof. Dr. Jutta Rump (FH Ludwigshafen)

X Der Arbeitskreis **„Chancen und Konsequenzen des Bologna-Prozesses für das Personalmanagement“** trifft sich am 17. November vor dem Netzwerktreffen um 10.00 Uhr in Kronberg.

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

X Der Arbeitskreis **„Qualitätsstandards in der Personalarbeit“** trifft sich auch am 17. November um 10.00 Uhr vor dem Netzwerktreffen in Kronberg.

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

*Neue Mitstreiter sind herzlich willkommen!*

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

### X **Regionaltreffen in Hamburg**

Mitglieder und interessierte Personaler aus Norddeutschland treffen sich am 25. Oktober ab 19.30 Uhr im Hamburger Business Club GmbH, Oberstr. 14c, 20144 Hamburg.

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

Anmeldungen bitte an Herrn Uwe Loof ([uwe.loof@hamburg-mannheimer.de](mailto:uwe.loof@hamburg-mannheimer.de))

### Arbeitskreise der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz:

Bei unserem Partnernetzwerk laufen zurzeit die nachfolgenden Arbeitskreise. Mitglieder der „Selbst-GmbH“ sind willkommen mitzuarbeiten.

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

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

Informationen erhalten Sie über Herrn Michael Kres ([michael.kres@promovetm.ch](mailto:michael.kres@promovetm.ch)).

## Tipps & Termine

Prof. Heinz Fischer (stv. Vorsitzender unserer Initiative) moderiert eine Veranstaltung von Mercer Human Resource Consulting am Freitag, den 30. September 2005, 14.30 – 17.30 Uhr in München zum **Thema „Die HR-Funktion als ‚Humankapital-Manager‘ – Wie lässt sich die Neuausrichtung der Personalfunktion realisieren?“**

Selbst-GmbHler sind herzlich dazu eingeladen. Die Teilnahme ist kostenfrei. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Anmeldung bis 5. September bei Frau Anna Macherey ([anna.macherey@mercer.com](mailto:anna.macherey@mercer.com)).

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 Uhr**

**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“) über Herrn Matthias Starke: 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)

### Lesetipps

✂ Thomas Riemann empfiehlt zum Thema „Demografische Entwicklung“ die Website [www.demowerkzeuge.de](http://www.demowerkzeuge.de).

✂ Thomas Sattelberger empfiehlt zur Vorbereitung des nächsten Netzwerktreffens, den Artikel „Why we hate HR“ aus „Fast Company“ zu lesen! (siehe Anhang)

✂ „Jetzt den Arbeitsmarkt von morgen gestalten“ ist der Titel eines Berichts aus dem PERSONALmagazin über unser 20. Netzwerktreffen. Mit freundlicher Genehmigung der Zeitschrift ([www.personal-magazin.de](http://www.personal-magazin.de)) können wir Ihnen diesen Artikel im Anhang zur Verfügung stellen.

### Neu auf unserer Website

Die Mitglieder der „Selbst-GmbH“ können im passwortgeschützten Bereich kostenfrei folgende neue Materialien herunterladen:

✂ HR-Check (vollständige Version) auf englisch (Herzlichen Dank an Frau Wuthke, RAG, für die Vorarbeiten!)

✂ Vortrag von Regina Mundel auf dem HRexperts.forum über die „Lernkultur der Zukunft: Die Herausforderungen von „Bologna“ für die Personalarbeit im Unternehmen.“

### Herzlichen Glückwunsch!

Das PERSONALmagazin hat Vordenker und Vorbilder im Personalwesen 2005 gewählt und eine Liste von 40 Persönlichkeiten erstellt, die entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung des Personalwesens nehmen.

Unter den ersten sind mit Thomas Sattelberger, Heinz Fischer und Uwe Loof drei Vorstandsmitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ vertreten. Herzlichen Glückwunsch!

### 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)

### Initiative ► Wege zur Selbst-GmbH

[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de) · [selbst-gmbh@t-online.de](mailto:selbst-gmbh@t-online.de) · c/o Regina Fuhrmann · Sandhöhe 5 · 21465 Reinbek · Fon / Fax 040 / 71 14 26 43

**Vorstand:** *Vorsitzender:* Thomas Sattelberger (Continental AG) · *stellv. Vorsitzender:* Prof. Heinz Fischer · Ralf Brümmer (Deutsche Bank AG) · Regina Fuhrmann (Geschäftsführerin Selbst-GmbH) · Uwe Loof (Hamburg-Mannheimer Versicherung) · Prof. Dr. Jutta Rump (FH Ludwigshafen)