

Newsletter 01/2006
vom 17. Februar 2006

Neues aus dem Vorstand



Liebe Mitstreiter der Selbst-GmbH,

Strategische Klarheit ist Nadelöhr

Unser letztes Netzwerktreffen „HR ist tot, es lebe HR“

beschäftigt immer noch. Ich erhalte Emails und Anfragen zur Erläuterung und Vertiefung des Themas. An der Reaktion sehe ich, dass wir ein ganz neuralgisches Thema aufgegriffen hatten. Sarkastisch gesagt: Wer keine Strategie hat, der geht eben auch nicht verloren. Oder im anderen Extrem: Das Fehlen einer Strategie ersetzt strategischen Irrtum durch Ignoranz. Positiv ausgedrückt: Jeder von uns braucht seine Kompassnadel.

Strategie muss nicht überkandidelt und akademisiert sein, Strategie kann aus wenigen, sehr nüchternen und plastischen Wegweisern bestehen.

Übrigens hilft einem die formulierte Strategie selbst am meisten. Denn der tägliche Aktionismus und die drängenden operativen Probleme machen vergesslich bezüglich der Zukunft und sind verführerisch ob ihrer Ablenkungskraft. Ich selbst habe bei mir immer wieder erlebt, dass die didaktische Reduktion auf wenige Kernthemen die beste eigene Gedankenstütze war.

22. Netzwerktreffen am 16./17. März 2006
in Böblingen bei Stuttgart
Thema: „Die Rolle des Personalmanagements bei Outsourcing & Offshoring“
Von der Defensive zur strategieorientierten Gestaltung
Anmeldeschluss: 27. Februar 2006

Das Thema unseres nächsten Netzwerktreffens am 16./17.03. bei Agilent Technologies in Stuttgart-Böblingen „Die Rolle des Personalmanagements bei Outsourcing & Offshoring“ ist von ähnlicher Brisanz - sowohl im Makrokosmos Volkswirtschaft als auch im Mikrokosmos Unternehmen oder im Mikro-Mikro-Kosmos Personal.

Professor Wayne Brockbank, der Partner und Kollege von Dave Ulrich, hat die hinter diesen strukturellen Verschiebungen liegenden externen Veränderungen und Trends auf der Americas HR-Conference der Conti im Spätherbst letzten Jahres beschrieben. Die Aussagen habe ich zu folgendem Überblick weiterentwickelt:

Externe Geschäftsrealitäten jeder HR-Strategie

Technologie	Deregulierung	Kunde	Demographie
<ul style="list-style-type: none"> Disruptive Technologien (Halbwertzeiten) 	<ul style="list-style-type: none"> Entgrenzter Wettbewerb 	<ul style="list-style-type: none"> Hybrider Kunde 	<ul style="list-style-type: none"> Globale Mobilität der Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> Re-Definition von Kernkompetenzen & interner Wertschöpfung 	<ul style="list-style-type: none"> „Wir gehen dorthin & sie kommen hierher“ 	<ul style="list-style-type: none"> Schrumpfende Mitte 	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildung & Produktivität
<ul style="list-style-type: none"> Hebelkraft von globalem Know How 	<ul style="list-style-type: none"> Fall der Handelsbarrieren 	<ul style="list-style-type: none"> Starke Low Cost-Konsumentenbasis 	<ul style="list-style-type: none"> Diversity
<ul style="list-style-type: none"> Mandat/Diktat der Produktivität 	<ul style="list-style-type: none"> Weltweite Deregulierung der Wirtschaft Globale Öffnung der Arbeitsmärkte 		<ul style="list-style-type: none"> „Agequake“ bei Kunden und Belegschaften

© Thomas Sattelberger (Continental AG)

Ein persönliches Wort als Personalvorstand Conti zum Offshoring

Wie Sie wahrscheinlich alle wissen, war auch mein eigenes Unternehmen an einem der über 100 Standorte weltweit, aber an einem besonders wichtigen, nämlich dem Hannoveraner Stammwerk der Reifendivision, von einem Arbeitskonflikt betroffen, der seine Ursache im globalen Wettbewerb hat.

Jenseits aller medialen Aufputschung und Verkürzung stellte sich auch hier die Kernfrage nach der Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitsplätzen in Hochkosten-Standorten. Hier ist der Personalverantwortliche – ich selbst in diesem besonderen Falle natürlich auch – extrem gefordert: Einerseits kann er oder sie die Ökonomie und die betriebswirtschaftliche Logik nicht nach Gutdünken zurecht biegen, andererseits muss alles getan werden, realistische Zukunftsperspektiven – wenn überhaupt möglich – für die Beschäftigten möglich zu machen. Moral ist jedoch keine nationale Frage, genauso wenig wie die katholische Soziallehre für Deutschland geschrieben ist. Die gleiche Verantwortung und der gleiche Spagat wird bei Standorten im hart umkämpften Automobilgeschäft in China oder in der Konkurrenz von amerikanischen Produktionswerken gefordert. Die Belegschaften außerhalb eines Stammlandes – bei Conti sind es 50.000 außerhalb Deutschlands, also über 60 % - erwarten, dass Unternehmensführung nach gleichem Maßstab gestaltet wird. Die Sichtweise ist sicherlich eine andere, wenn man den staatsbürgerlichen Hut aufsetzt. Doch patriotische Logik und Wirtschaftslogik gehen häufig nicht Hand in Hand. Denn auch Kunden und Investoren sind im Regelfall keine Patrioten. Mich beschäftigt das Thema sehr, weil es mich intellektuell, seelisch und praktisch bis an die Grenzen fordert. Insofern wünsche ich, dass die nächste Netzwerktagung ebenso intellektuell, seelisch und praktisch fordernd ist wie unsere letzte.

Wer seine Hausaufgaben frühzeitig macht, ist nicht Opfer von Beraterkonzepten

Dies bezieht sich insbesondere auch auf die Frage „Outsourcing im HR-Bereich – Shared Service Center“, ein Thema, welches wir am 21./22.06. bei SAP behandeln wollen. Hier sind Personalbereiche beileibe nicht nur Objekte oder Opfer. Wer sich als Opfer und nicht als Täter sieht, wird Teil einer sich selbst-erfüllenden Prophezeiung.

Gerade auch hier müssen wir uns hüten, Beratern willfährig folge zu leisten. Häufig sind in den angekündigten Kosteneinsparungen mindestens 10 bis 15 % enthalten, die wir bei besserer, selbst verantworteter Prozess-optimierung selbst einfahren könnten. Und auf dieser Grundlage ist dann das interne Shared Service Center der deutlich bessere Weg. Kurzum gesagt: Das eigene Haus kehren, dann ist man auch Herr der eigenen Zukunft.

Ich verbleibe mit besten Grüßen im Namen des gesamten Vorstandes

Thomas Sattelberger

Netzwerktreffen

✂ 22. NWT: 16./17. März 2006

Gastgeber: Agilent Technologies in Böblingen bei Stuttgart

Thema: „**Die Rolle des Personalmanagements bei Outsourcing & Offshoring: Von der Defensive zur strategieorientierten Gestaltung**“
(Achtung: Anmeldeschluß: 27.2.2006)

✂ 23. NWT: 21./22. Juni 2006

Gastgeber: SAP Deutschland, St. Leon-Roth (bei Heidelberg)

Thema: „Outsourcing im HR-Bereich – Shared Service“ (Arbeitstitel)

✂ 24. NWT: 26./27. Oktober 2006

Gastgeber: Internationale Universität Bremen, Jacobs Center for Lifelong Learning

Thema: „Culture & Employability“ (Arbeitstitel)

HR-Check

✂ Brauchen Sie Unterstützung bei der Durchführung / Umsetzung des HR-Check?

14 Mitglieder des Arbeitskreises Qualitätsstandards helfen Ihnen gerne im Rahmen einer kollegialen Beratung!

Anfragen bitte an: selbst-gmbh@t-online.de

Arbeitskreise

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

✂ Der Arbeitskreis **“Change Management“** lädt ein zu einem ersten Treffen, auf dem die Rahmenbedingungen des Arbeitskreises diskutiert werden sollen.

Start des Arbeitskreises ist am 10. März 2006 von 12.00 bis 16.00 Uhr in Frankfurt (mit gemeinsamem Mittagessen).

Interessent/innen melden sich bitte unter selbst-gmbh@t-online.de

✂ Der Arbeitskreis **“Demographische Entwicklung – Welche Aufgaben stellen sich uns Personalprofis“** trifft sich vor dem nächsten Netzwerktreffen am 16. März 2006 von 9.30 Uhr bis ca. 12.30 Uhr bei Agilent in Böblingen.

Interessent/innen melden sich bitte unter selbst-gmbh@t-online.de

Neue Mitglieder sind herzlich willkommen!

✂ Der Arbeitskreis **„Qualitätsstandards in der Personalarbeit“** trifft sich vor dem nächsten Netzwerktreffen am 16. März 2006 von 10.00 Uhr bis ca. 12.30 bei Agilent in Stuttgart-Böblingen.

Interessent/innen melden sich bitte unter selbst-gmbh@t-online.de

Regionaltreffen

Zu den Regionaltreffen sind Mitglieder und interessierte Personalprofis herzlich willkommen!

✂ Regionaltreffen in München

Das erste Treffen am 15. Dezember mit einem Vortrag von Thomas Sattelberger ist sehr erfolgreich verlaufen!

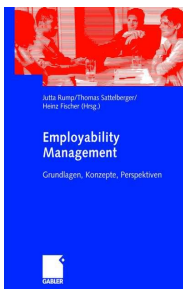
Weitere Regionaltreffen sind geplant. Bei Interesse bitte unter selbst-gmbh@t-online.de melden

✂ Regionaltreffen in Hamburg

Mitglieder und interessierte Personaler aus Norddeutschland treffen sich am 1. März 2006 von 19.30 bis ca. 22.30 Uhr im Hamburger Business Club, Oberstr. 14c (Grindelhochhäuser, Nähe U-Bahn Hoheluftchaussee). Kostenbeitrag für die Verpflegung: € 15

Zum Vormerken hier weitere Termine für 2006: 31. Mai, 12. Juli, 23. August und 11. Oktober

Anmeldungen bitte unter selbst-gmbh@t-online.de

Buchtip**Das Buch ist da!**

Wir freuen uns ganz besonders, das Erscheinen des Buches zum „Employability Management“ (Hrsg.: Prof. Dr. Jutta Rump, Prof. Heinz Fischer, Thomas Sattelberger) bekannt geben zu dürfen!

Weitere Informationen zum Buch sowie zur Bestellmöglichkeit finden Sie unter der Rubrik „Veröffentlichungen“ auf unserer Website: www.selbst-gmbh.de

Tipps & Termine

CeBIT Forum HR

Das
„Personalmagazin“
lädt ein zum CeBIT
HR Forum!

Vom 9. bis zum 15. März können sich Personalverantwortliche auf der CeBIT in Hannover über aktuelle Trends in der IT-gestützten Personalarbeit informieren. Thomas Sattelberger wird am 13. März im Rahmen des CeBIT Forum HR einen Vortrag zum Thema „Gibt es eine Zukunft und Moral für den Standort Deutschland: Personalmanagement auf dem Prüfstand“ halten.

Das komplette Programm des CeBIT Forum HR finden Sie unter www.cebit-forum-hr.de

HR-Panel: Lebensarbeitszeit

Die „Personalwirtschaft“ und ISPA Consult rufen auf zu einer Online-Befragung zum Thema Lebensarbeitszeit. Personalexperten, die Interesse an einer Teilnahme haben, können sich kostenlos unter www.ispa-consult.de/hr-

4. Netzwerktreffen der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz:

Bitte Vormerken: 4. Netzwerktreffen unser Schweizer Partner am 24. Mai 2006 in Aarau unter dem Titel: „Eigenverantwortung: eine Illusion?“

Weitere Informationen: www.employability.ch

**In eigener Sache –
Fit in die berufliche Zukunft**

Die Aktion zur Förderung von Employability und beruflicher Fitness.

Nähere Infos unter: www.in-eigener-sache.de

Firmenmitgliedschaft

Haben Sie schon einmal in Ihrem Unternehmen Werbung für eine Firmenmitgliedschaft gemacht?

Warum es sich auch für Ihr Unternehmen lohnt, die Initiative „Selbst-GmbH“ e.V. durch eine Firmenmitgliedschaft zu unterstützen, können Sie auf der Website unter „Firmenmitgliedschaft“ lesen.

Impressum

V.i.S.d.P.: Initiative „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
www.selbst-gmbh.de