

Newsletter 03/2006
vom 18. Juli 2006

Vorwort



Liebe Mitstreiter der Selbst-GmbH,

ein wichtiges Netzwerktreffen liegt hinter uns. Die Auseinandersetzung mit den neuen Strukturen der Personalorganisation und insbesondere

mit dem Thema marktfähiger, industrialisierter Services war das letzte von drei Netzwerktreffen, die sich fundamental mit der Frage der Employability von Personalprofis beschäftigt haben.

Sie haben diese Auseinandersetzung vor über einem Jahr angeregt und daraus ist die Trilogie

- HR ist tot, es lebe HR!
Strategieprozesse des Personalmanagements gestalten
- Die Rolle des Personalmanagements bei Outsourcing und Offshoring: Von der Defensive zur strategieorientierten Gestaltung
- Veränderungen im Personalbereich:
Industrialisierung als Chance für die HR-Organisation

entstanden. Mit dieser thematischen Auseinandersetzung und Reflexion hatten wir unseren inhaltlichen Schwerpunkt der Förderung der Employability von anderen verlassen und unsere eigene Employability als Personalprofis ins Zentrum gestellt.

Fazit

1. Wer eine maßgeschneiderte, am jeweiligen Geschäft orientierte HR-Strategie vermitteln kann, hat den ersten Schritt zu einem geschätzten Business Partner getan. Der Handwerkskasten strategischen Managements – von Michael Porter's Wettbewerbs-

kräften über die Produkt-/Markt-Matrix bis hin zum BCG-Portfolio – ist bekannt. Heinz Fischer hat es vorgestellt. Fünf Praxisbeispiele liegen ebenfalls vor.

2. Wer auch bei schwierigen Themen wie Globalisierung und Offshoring PS auf die Straße bringt, zeigt exemplarisch, dass Strategie keine Foliensammlung für Schönwetterzeiten, sondern umgesetzte geistige Arbeit für alle Wetterlagen ist. Dies setzt Wirtschaftskompetenz, nicht Gesinnungsideologie voraus. Aufbauend auf Wissen kann man dann die Welt wertorientiert beurteilen. Nicht anders herum!
3. Die Strukturen der Personalarbeit folgen den Akteuren und ihren Strategien. Je besser und schneller die HR-Akteure sind, umso klüger sind die Strukturkonzepte, die die HR-Organisation besitzt. Die Shared Service-Center Diskussion zwingt jedoch auch zu selbstkritischer Entscheidung: Bin ich der Business Partner oder doch nicht eher der Shared-Service-Manager. Hier gibt es kein gut oder schlecht, sondern nur ein passend oder nicht-passend.

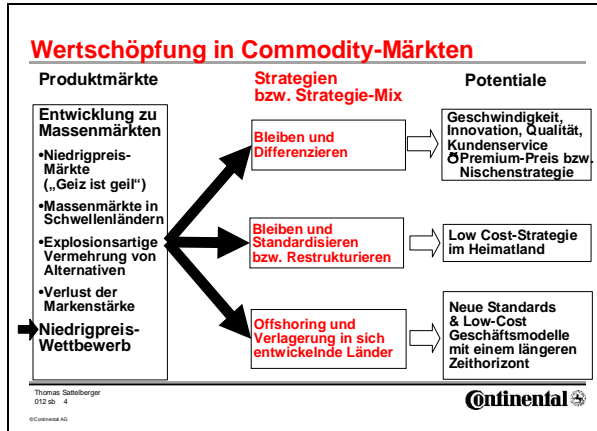
In Summe folgt aber daraus auch messerscharf,

- ohne Strategie braucht man nicht antreten,
- ohne Courage hält man das Rennen nicht durch und
- ohne pro-aktives Handeln wird man Opfer der Strukturlogik anderer.

**Die Mitte der Geschäfte schrumpft:
Die Effizienzherausforderung ist bei weitem nicht zu Ende**

Was unser strategisches und strukturelles Handeln betrifft, so müssen wir aber vor allem die drängenden Trends in vielen Geschäften und Märkten zur Kenntnis nehmen: Die Produktumsätze im Volumenbereich schrumpfen zunehmend, die Premiumsegmente behaupten sich und das Niedrigpreissegment wächst deutlich. Diese Entwicklung zur erodierenden Mitte sehen wir bei Automobilen genauso wie bei Konsumgüterelektronik oder Kücheneinrichtungen.

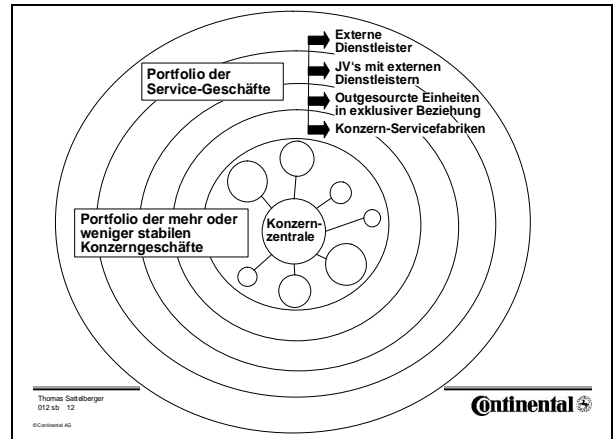
Die Stärkung der Massenmärkte insbesondere in Asien, Osteuropa und Südamerika und des weltweiten Niedrigpreiswettbewerbs – auch in unseren Heimatmärkten – führt bei Unternehmen zu einem Strategiemix, wie ich ihn auch auf meinem abschließenden Referat auf dem letzten Netzwerktreffen vorgestellt habe:



Rekonfigurieren fordert jetzt auch die Administrationsbereiche

Dieser globale Wettbewerbsdruck führt dazu, dass sich Unternehmen in Feldern weiter rekonfigurieren, die bisher nur schwach berührt waren: Nach der Optimierung der operativen Geschäftsstrukturen sind jetzt auch Zentralfunktionen bzw. administrative Einheiten herausgefordert. Serviceeinheiten müssen ihren Umfang und ihren Wertbeitrag rechtfertigen. Daneben zwingt der Einfluss der Finanzmärkte zu mehr Flexibilität: Gibt das Unternehmen Geschäftsfelder auf, müssen sich auch die Serviceeinheiten anpassen. Expandiert es ins Ausland, müssen sie diesen Schritt begleiten. Große Administrationen werden zunehmend als ein Risikofaktor gesehen, der durch Variabilisierung der Kostenstrukturen zu begrenzen ist.

Neben dem Portfolio der mehr oder weniger stabilen Konzerngeschäfte entsteht ein zweites Portfolio der Servicegeschäfte die von der Zentrale gesteuert und in unterschiedlichen Strukturen sortiert sind.



(Portfolios der Kerngeschäfte und der Servicegeschäfte)

Strukturelle Separierung führt zu Spezialisierung der Kompetenzen

Die Konsequenz von alledem: Strategiearbeit und Dienstleistungen werden zunehmend strukturell separiert. Dies berührt alle Servicefunktionen im Unternehmen, natürlich aber auch die HR-Organisation. Das was die beiden Management-Gurus Hamel & Prahalad vor vielen Jahren als Herausforderung beschrieben haben - die Fokussierung der Geschäfte auf die Kernkompetenzen - erreicht jetzt die nächste Phase: die Fokussierung der Servicebereiche auf ihre Kernfunktionen. Im Klartext: Bisherige, traditionelle Kompetenzbündel im HR-Bereich ("Der HR-Generalist") werden separiert, es setzen Spezialisierungsprozesse ein und Kompetenzen rekonfigurieren sich zu neuen Rollen in unterschiedlichen Strukturen. Das Management von Strategie und Geschäftspartnerschaft im HR-Bereich trennt sich vom Management der Dienstleistungen. Während sich die unterschiedlichen Rollen im Management von Strategie und Geschäftspartnerschaft in Form von HR-Governance, der Business-Partnerschaft und des Vendor-Managements darstellen, differenzieren sie sich im Management der Dienstleistungen als Serviceunternehmer, als Produktionsmanager der HR-Service-Fabrik und als Dienstleistungsproduzenten.

Dass diese neuen Strukturen und Rollen zu gravierend veränderten Anforderungen, ja auch Karrierepfaden führen, habe ich in meinem Schlussreferat versucht noch einmal darzustellen. Wer mehr wissen möchte: Den Vortrag finden Sie auf unserer Website im passwortgeschützten Mitgliederbereich.

Somit sind wir beim letzten Netzwerktreffen – also im dritten Teil unserer Trilogie - wieder bei der Initialzündung für den ersten Teil gelandet: Selbstverständnis, Positionierung und Kompetenzprofil des Personalwesens. Allen Mitgestaltern - Vortragenden, Diskutanten, bewusst Zuhörenden - herzlichen Dank!

Unser nächstes Treffen lockt

Liebe Mitstreiter der Selbst-GmbH, jetzt wird es wieder Zeit, nach der von uns allen geforderten und guten "Nabelschau" den Blick wieder auf unsere Handlungsfelder für andere zu richten. Das nächste Netzwerktreffen, bei dem die Internationale Universität Bremen freundlicherweise für den 26./27. Oktober 2006 die Gastgeberrolle übernommen hat, beschäftigt sich mit der Frage "Kulturarbeit und Employability". Dies könnte ein intellektueller Leckerbissen für alle werden. Der CEO von Lehman Brothers Germany, Karl H. Dannenbaum, und Professor Dr. Wolfgang Breuer von der RWTH Aachen setzen Start- und Schlusspunkt des Treffens mit tief schürfenden Reflexionen zur Deutschland AG. Dazu mehr im nächsten Newsletter.

Ich wünsche Ihnen allen gute Sommermonate, erfolgreiche Arbeit und strategische Repositionierung.

Mit besten Grüßen

Thomas Sattelberger

Netzwerktreffen

✂ 24. NWT: 26./27. Oktober 2006

Gastgeber: IU Bremen, Jacobs Center for Lifelong Learning.

Thema: Firmenkulturen und Employability in rasanten Zeiten: Gestaltung von Unternehmenskultur in der Ära des Turbo-Kapitalismus. Vorträge u.a. von Prof. Dr. Wolfgang Breuer (RWTH, Aachen), Karl Dannenbaum (Lehman Brothers)

✂ 25. NWT: 15./16. März 2007

Gastgeber: DB Training in Bad Homburg.

Themenbereich: „Zukunft des Systems Arbeit“

Arbeitskreise

AK Demographie sucht Best Practice Beispiele

Der Arbeitskreis „Demographie“ will für die Mitglieder der „Selbst-GmbH e.V.“ Lotse in Fragen der Demographie im Unternehmen sein. Als Lotse wollen wir interessierte Mitglieder bei der Suche, Auswahl und Anwendung geeigneter Werkzeuge unterstützen. Viele Konzepte stehen hier im Wettbewerb. Wir prüfen, geben Empfehlungen und unterstützen aktiv. Dazu benötigen wir auch Hinweise auf Best Practice in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen. **Bitte alles anbieten.**

✂ Der Arbeitskreis „**Demographie**“ trifft sich am 18.09.06 in Hamburg.

✂ Arbeitskreis „**Change Management**“ trifft sich am 1. August von 11.00 – 17.00 Uhr in Frankfurt.

Neue Mitglieder sind herzlich willkommen!

Bei Interesse senden Sie bitte eine E-Mail an selbst-gmbh@t-online.de

Regionaltreffen

Auf allen Regionaltreffen sind Mitglieder und interessierte Personalprofis herzlich willkommen!

✂ 1. Regionaltreffen in Hannover

Am 17. Juli trafen sich Mitglieder aus Hannover und Umgebung zum 1. Regionalstammtisch und beschlossen einstimmig: Es war gut – wir werden weitermachen!



(1. Regionaltreffen in Hannover am 17.7.06)

Das nächste Treffen ist für den 25. September 2006 ab 20.00 Uhr im Hotel Copthorne in Hannover Laatzen geplant.

✂ Regionaltreffen in Hamburg

Mitglieder und interessierte Personaler aus Hamburg und Umgebung treffen sich am 23. August 2006 von 19.00 bis ca. 22.00 Uhr im Hamburger Business Club, Oberstr. 14c (Grindelhochhäuser, Nähe U-Bahn Hoheluftchaussee). Kostenbeitrag für die Verpflegung: € 15.

Thema am 23. August: Arbeitsform „Unternehmer/in“. Der nächste Termin ist der 11. Oktober 2006.

✂ Regionaltreffen in München

Nach einem erfolgreichen Auftakt gibt es jetzt ein zweites Regionaltreffen am Mittwoch, den 2. August 2006 ab 18.30 Uhr.

Interessent/innen melden sich bitte per E-Mail bei selbst-gmbh@t-online.de.

Forschungsprojekte

Kurzfragebogen Employability

Liebe Netzwerker,

beschäftigungsfähig zu sein, also neben dem fachlichen Wissen auch über sogenannte überfachliche Kompetenzen zu verfügen, ist in der modernen Arbeitswelt unerlässlich. Dies gilt auch für Schüler/innen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben. Doch wie sieht hier die Realität aus?

Wir würden uns über Ihre Unterstützung des Forschungsprojektes zu diesem Thema freuen.

Bitte nehmen Sie sich eine Minute Zeit um den beigefügten Kurzfragebogen auszufüllen und an Sibylle Groh (Sibylle.Groh@fh-lu.de) zu mailen.

Vielen herzlichen Dank für Ihre Mithilfe, Prof. Dr. Jutta Rump (FH Ludwigshafen)

Evaluation HR-Check: Letzter Aufruf!

Zur Zeit arbeiten zwei Diplomanden von Prof. Dr. Benedikt (FH Eberswalde) auf unsere Anfrage hin an einer Untersuchung unseres HR-Checks.

Leider ist die Anzahl der zurückgesandten Fragebögen noch immer nicht ausreichend, um wissenschaftlich haltbare Aussagen zu treffen.

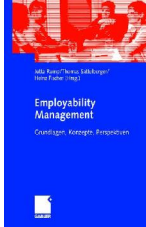
Damit die Diplomarbeit nicht scheitert, brauchen wir mindestens 30 weitere Evaluationsbögen!

Damit Sie die Zeit haben, den Fragebogen auszufüllen, ist er jetzt auf 2 Seiten gekürzt.

Bitte nehmen Sie sich 5 Minuten Zeit, füllen den angehängten Fragebogen aus und senden ihn an selbst-gmbh@t-online.de.

Herzlichen Dank!

Buchtipp



Das Buch „Employability Management – Grundlagen, Konzepte, Perspektiven“ Hrsg.: Prof. Dr. Jutta Rump, Thomas Sattelberger und Prof. Heinz Fischer können Sie auf unserer Website www.selbst-gmbh.de

unter der Rubrik „Veröffentlichungen“ bestellen.

Neu auf unserer Website:

Im passwortgeschützten Mitgliederbereich:

- Vorträge aus der Regionalgruppe Hamburg, Arbeitsformen: „Interim-Management“, „Patchworker“
- Vorträge des 23. Netzwerktreffens
- Evaluationsbogen zum HR-Check von Prof. Dr. Hans-Peter Benedikt

Alles unter: www.selbst-gmbh.de

Diplomarbeit

Eine Studentin Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung sucht im Norden Deutschlands ein Unternehmen, bei dem sie ihre Diplomarbeit zum Themenbereich „**Lerntypen und die Bedeutung für die Arbeit in der Personalentwicklung**“ schreiben kann. Bei Interesse wenden Sie sich bitte direkt an Nadine Abraham (keep-smiling82@lycos.de)

Tipps, Termine & Empfehlungen

Liebe Netzwerker,

wenn auch Sie interessante Tipps & Empfehlungen haben, melden Sie sich gerne bei Re-

gina Fuhrmann (selbst-gmbh@t-online.de).
Danke!

Regina Fuhrmann empfiehlt den Newsletter “HBS Working Knowledge”

Der Newsletter der Harvard Business School erscheint einmal wöchentlich. Man kann ihn kostenfrei beziehen unter <http://hbswk.hbs.edu/forms/newsletter.html>.

Ulrich Althausen empfiehlt die Tagung: „Altern als Chance“

Das Milton-Erickson-Institut in Heidelberg veranstaltet vom 28.-30. September 2006 eine Tagung zum Themenbereich „Demographischer Wandel: Auswirkungen auf Menschen, Berufswege, Organisationen und gesellschaftliche Entwicklungen“ mit Vorträgen, Workshops und Fachforen u.a. mit Unternehmensvertretern. Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ e.V. erhalten 10 % Rabatt auf die Teilnahmegebühr. Nähere Informationen und Anmeldung: www.meihei.de.

Personalkongress 2007

Bitte vormerken:

Am **11. und 12. Oktober 2007** veranstaltet die Selbst-GmbH zusammen mit dem Goinger Kreis und dem Münchener Bildungsforum einen großen Personalkongress in München! Näheres dazu im nächsten Newsletter – Sie dürfen gespannt sein!

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

Anlagen:

- Fragebogen „Employability“
- Fragebogen „HR-Check“