

Newsletter Netzwerker 03/2008

7. August 2008



Liebe Mitunternehmerinnen und Mitunternehmer im System Arbeit,

jetzt hat es doch längere Zeit keinen Newsletter mehr gegeben. Das lag auch sehr stark daran, dass ich wenig Zeit und wenig Kraft fand, den Leitartikel zu schreiben. Drei mittelgroße Tarifausschüsse seit Anfang des Jahres, der Kraftakt der Reorganisation meines deutschen HR-Bereiches sowie die erste Bewältigung unserer kulturpolitischen Erschütterung durch den so genannten „Besitzelungsskandal“ hat sehr viel Energie verbraucht. Nichts desto weniger hat unter tatkräftiger Planung und Umsetzung von Regina Fuhrmann das 28. Netzwerktreffen - als einem der allerbesten Netzwerktreffen, die ich persönlich erlebt habe - am 12./13.6.2008 stattgefunden. Doch dazu nachher mehr.

Selbst-GmbH Präambel: Katalysator und Nadelöhr

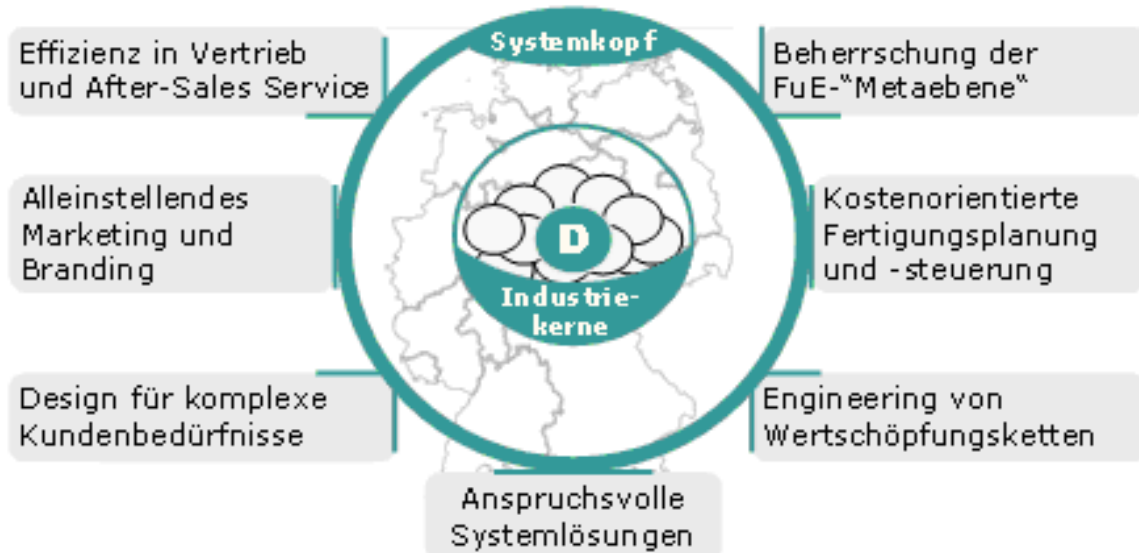
Zuerst möchte ich jedoch auf unsere neue Präambel eingehen. Denn sie war schlussendlich Impuls für das letzte Netzwerktreffen. Alle erinnern sich, dass wir uns in einem intensiven Diskussionsprozess durchgerungen haben, unser Selbst GmbH Netzwerk mit einem neuen Slogan

zu versehen: „Das innovative Netzwerk von Personalprofis - Unternehmer im System Arbeit“ - In der Beschreibung dieses Slogans haben wir im ersten Absatz unserer Präambel folgendes ausgeführt: „Auf dem Weg zur Wissensgesellschaft differenziert sich der Arbeitsmarkt in Deutschland mehr und mehr. Einer hohen und weiter wachsenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften stehen deutlich weniger Beschäftigungsoptionen für niedrigqualifizierte Erwerbspersonen gegenüber. Man spricht in diesem Zusammenhang auch vom zwei-gespaltenen Arbeitsmarkt: „Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit“. Vor dem Hintergrund dieser Arbeitsmarkt Betrachtung haben wir das letzte Netzwerktreffen unter dem Titel „Unternehmertum im System Arbeit. HR zum Strukturwandel in Deutschland“ gestellt. Professor Dr. Schwenker, der CEO von Roland Berger und Professor Dr. Peter Hartz, der frühere Personalvorstand von VW, waren sozusagen mit ihren Themen „Repräsentanten“ obiger Präambel.

„Systemköpfe“ schaffen hochwertige Arbeit

Prof. Schwenker machte am Beispiel der Systemkopfstudie Deutschland, die sein Unternehmen zusammen mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) erarbeitet hat, deutlich, dass Deutschland insbesondere im Bereich von integrierten Forschungs-, Entwicklungs-, Produktions- und Marketingverbänden hervorragende Chancen hat, Arbeit vor allem am High End des Qualifikationskontinuums auszubauen, aber auch Beschäftigung im mittleren Bereich der Facharbeit zu halten, ja zu schaffen. Das Grundprinzip von Industriekernen mit Systemkopffunktion ist in folgendem Schaubild festgehalten.

Industriekerne mit Systemkopffunktion



Quelle: In Anlehnung an Studie Systemkopf Deutschland plus, eigene Darstellung.

Diese Ausführungen haben mich mit großer Freude erfüllt, bestätigen sie doch Konzepte, dass Nationen komparative Wettbewerbsvorteile besitzen, die sie nicht nur verteidigen, sondern auch ausbauen können, wenn sie ihre Kernkompetenzen formieren und fokussieren.

Kernkompetenzen von Volkswirtschaften



Professor Dr. Peter Hartz, den Regina Fuhrmann und ich trotz des einen oder anderen Kopfschüttelns und Stirnrunzelns sehr bewusst eingeladen hatten, weil wir der Überzeugung waren, dass juristisch geahndete Verfehlungen nicht zur Zerstörung eines Menschen und seines Lebenswerkes führen dürfen, hat die andere Seite des Qualifikationsspektrums beleuchtet: Die Arbeitsmarktstrukturen im Bereich einfacher, wenig qualifizierter Arbeit.

Arbeitsmarktreformen für einfache Arbeit

Der Vater der im Volksmund nach ihm benannten Hartzreformen überzeugte die Zuhörer durch seine kluge, analytische, gleichzeitig aber auch reflexive und selbstreflexive Betrachtung des Zustandekommens dieser Reformen, der Verkrüppelungen im Umsetzungsprozess und durch die ex-post-Betrachtung fünf Jahre danach. Hier wurde deutlich, dass neben den Beschäftigungspotenzialen der Systemkopf-Unternehmen, die ja durch ihre enorme Effizienz und Wachstumspolitik im letzten halben Jahrzehnt der deutschen Volkswirtschaft zu einer neuen Blüte verholfen haben, die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes für einfachere Arbeit sowie die Neustrukturierung der Sozialtransferleistungen einen entscheidenden zweiten Beitrag zur Erschließung von Beschäftigungspotenzialen leistete. Peter Harz machte aber auch deutlich, wie viel mehr hätte erzielt werden können, wenn die Reformvorschläge voll und ganz und unverkrüppelt in die Umsetzung gelangt wären. Hier sehe ich und viele von uns mit Sorgenfalten, wie Diskussionen, ja Entscheidungen zu Mindestlöhnen und „Equal Treatment“ Arbeit im Dienstleistungssektor und insbesondere im Bereich

der Zeitarbeit wieder wettbewerbsunfähiger machen.

„Creative Work“: Zusätzliche neue Dimensionen

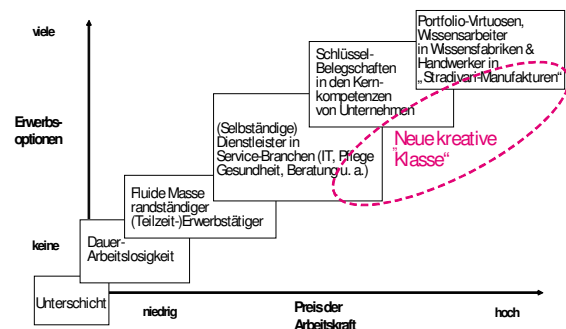
Überraschend für viele brachte die dritte Referentin, Imke Keicher, Gründerin ikmc und Zukunftsforscherin am Zukunftsinstitut Kelkheim noch eine ganz neue Dimension in die Diskussion zum System Arbeit. In ihrem heiß diskutierten Beitrag zu neuen Chancen und Spielregeln für die Arbeitswelt von morgen machte sie deutlich, dass, nachdem seit Ende des 19. Jahrhunderts bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts die industrielle Arbeit vor allem Überlebensnotwendigkeit gewesen ist, Mitte des 20. Jahrhunderts der „Organization Man“ auf den Plan trat, der sich als Rädchen in die großen Produktions- und Verwaltungsmaschinen einfügte und dessen Arbeitsleben auf dem Prinzip „Loyalität gegen Sicherheit“ basierte. Die perfekte Verkörperung dieses Arbeitsmodells ist die Vollzeitlebensanstellung. Natürlich sah Frau Keicher den Siegeszug der Wissensarbeiter in der Moderne. Nicht mehr Muskelkraft und loyales Abarbeiten, sondern Intelligenz und Wissen sind die neuen Rohstoffe. Employability ist das Prinzip, der moderne Portfolioarbeiter ist die Verkörperung dieses Arbeitsmodells. Hoch interessant wurde es, als deutlich wurde, dass wir uns schon in das kreative Zeitalter hineinbewegen und Kreativindustrien zunehmend jenseits der Wissensarbeit bzw. die Wissensarbeit durchziehend an Bedeutung gewinnen. Der „Creative Worker“ ist das Modell und die drei T's; Technologie, Talent und Toleranz bestimmen den Kontext, in dem sich der Kreativarbeiter bewegt. Im Newsletter 04/2007 vom 10. Oktober 2007

habe ich die drei T's ja intensiver vorge stellt.

In sofern liegt Kreativarbeit quasi hybrid als horizontale Dimension über den einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes, wie das nachfolgende Schaubild illustriert:

Sich weiter differenzierende Arbeitsmärkte...

...aber neu aufkommende, hybride „Kreative Klasse“.



Mich packte diese Betrachtung so sehr, dass ich als eines der „Key Learnings“ aus dem Netzwerktreffen die Weiterentwicklung unserer erst jüngst formulierten Präambel mitnahm. Mein Vorschlag ist es, im Anschluss an den obigen, einleitenden Text folgenden Satz hinzu zu fügen: „Parallel dazu entwickelt sich der Sektor der Kreativarbeit mit seinen ganz eigenen Wachstumspotenzialen sowie Nachfragepotenziale auch im Bereich einfacher Arbeit, insbesondere auch im Dienstleistungssektor“. Wenn die Vorstandskollegen der Selbst GmbH zustimmen und keine gravierenden Einwände aus der Mitgliedschaft kommen, hätten wir dann aus meiner Sicht eine wirklich aktuelle, moderne Betrachtung des Systems Arbeit, in dem wir als Unternehmerinnen und Unternehmer tatkräftig wirken. Daraus ergeben sich jedoch auch Schlüsselherausforderungen für eine Personalarbeit, die die engen Grenzen der eigenen betriebswirtschaftlichen Einheit sprengt und die sich dem gesamtwirt-

schaftlichen Thema des Arbeitsmarktes stellt.

1. Im Bereich der **Wissensarbeit** ist es natürlich Kernherausforderung, den „Race for Talent“ gegenüber anderen Wettbewerbern zu gewinnen. Hierfür gibt es vier generische Strategien

- Im gleichen alten Marktsegment den eigenen Marktanteil im Verdrängungswettbewerb entweder zu halten oder zu steigern
- Neue Marktsegmente, z.B. Bachelor-Absolventen, senioren Experten, Frauen in MINT-Berufen zu erschließen.
- Internationales Talent für die deutschen Unternehmenseinheiten zu gewinnen.
- An den Hot Spots der globalen Talentmärkte Potenziale und Reservoir multilokal aufzubauen

In einer volkswirtschaftlichen Betrachtung muss ein guter Personalprofi aber auch klar und deutlich artikulieren, was zu tun ist, um die politischen Barrieren gegenüber der Einwanderung von internationalem Talent aufzuweichen, um massenhaft Green-cards zu ermöglichen, wie die MINT Ausbildung an den Hochschulen für ausländische Studenten noch attraktiver und die Bindungsanreize vertieft werden können und vieles andere mehr.

2. Im Bereich der „**Creative Work**“ ist das Sprengen betrieblicher Grenzen noch augenfälliger. Als ich in den Jahren 2003-2007 bei der Continental AG in Hannover tätig war, war es offensichtlich, dass hier Standortfaktoren wie die Anreize einer Region und die Attraktivität einer Stadt wie Han-

nover, sowie das kulturelle Klima gegenüber nicht-deutschen Kreativarbeitern bzw. die Toleranz gegenüber Lebensstilen ein Schlüsselthema für die Gewinnung von internationalem Talent in die Forschungs- und Entwicklungsbereiche des Unternehmens war. Hier mit kommunalen und regionalen Partnern Konzepte zu erarbeiten und umzusetzen, wie auch das Leben nach der täglichen Arbeit interessant und attraktiv gestaltet werden kann, ist noch ein deutliches Stück mehr, als nur eine Kultur der Diversity und Toleranz im Unternehmen selbst zu schaffen.

3. Der Sektor der **einfachen Arbeit** braucht sich derzeit weniger zu beklagen. Weil Politik und Öffentlichkeit heute - zumindest in der Außenwirkung - nicht mehr wirtschaftlich, sondern nur noch sozial argumentieren, ist ja der Fokus ausschließlich darauf gerichtet, die Massenarbeitslosigkeit zu reduzieren, die Integrationsfähigkeit der deutschen Gesellschaft zu erhöhen und die Bildungschancen für die unteren Schichten zu verbessern. Dies ist schon richtig und muss auch forciert werden, doch dürfen darunter nicht die ersten beiden Themen leiden. Ich sage das mit voller Überzeugung, weil echtes Beschäftigungswachstum im Lande eben durch die Förderung von Systemköpfen, von Wissensarbeit sowie des kreativen Sektors liegt. Und solche Arbeitsplätze schaffen ja oft eine Kette von Arbeitsplätzen auch im Produktions- und Dienstleistungsbereich.

Ich hoffe denen, die beim letzten Netzwerktreffen nicht dabei sein konnten, Einblicke in unsere lebendige Diskussion gegeben zu haben. Die Vorträge sind ja in-

zwischen alle im Netz. Bitte lesen Sie sie gründlich durch. Sie sind es wert, weil sie den Blick über die Grenzen ermöglichen und unsere eigenen mentalen Ketten sprengen.

Ich verbleibe mit allerbesten Grüßen und freue mich schon, viele von Ihnen wieder beim nächsten Netzwerktreffen am 20./21.11.2008 sehen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Sattelberger

Netzwerktreffen

✦ 29. NWT: 20./21. November in Bonn

„Werte, Compliance & Ökonomie: Integrationsaufgabe der Personalfunktion“

Von der Ethik (Werte) über die Einhaltung von Richtlinien (Compliance) zur Ökonomie – auf unserem nächsten Treffen wollen wir diskutieren, wie sich die Aufgabe der Personalfunktion in diesen Spannungsfeldern gestaltet. Nähere Informationen in Kürze auf unserer Webseite. Als Mitglied unserer Initiative schicken wir Ihnen das Programm Ende September zu.

2. ZukunftsForum Personal 2009

✦ Zum Vormerken

Nach dem großartigen Erfolg des ersten ZukunftsForum Personal im Oktober 2007 wird es am 17./18. September

2009 den zweiten Personalkongress in München geben. Das Thema wird diesmal lauten: „Zwischen internationaler Wissensavantgarde und Prekariat – Herausforderungen für das System Arbeit am Standort Deutschland“.

Programminformationen ab Ende September unter:

www.zukunftsforum-personal.org.

Employability-Award 2008

✂ Employability-Award: Für Unternehmertum im System Arbeit“!

Die Abgabefrist für den "Deutschen Personalwirtschaftspreis 2008" und den Sonderpreis von unserer Initiative, den „Employability-Award: Für Unternehmertum im System Arbeit" ist abgelaufen. Wir freuen uns über die große Resonanz! Es wurden insgesamt 24 Bewerbungen eingereicht, die nun von der Fachjury u.a. nach den Kriterien Ganzheitlichkeit des Ansatzes, Nachhaltigkeit des Konzeptes und Zielgruppenorientierung/ Maßschneiderung bewertet werden. Die Verleihung wird am 9. September 2009 von 11.30 bis 12.30 Uhr auf der Messe "Zukunft Personal" in Köln stattfinden. Freikarten erhalten Mitglieder der Initiative Selbst-GmbH bei Alexa.Luedemann (Alexa.Luedemann@selbst-gmbh.de). Eine kurze Mail reicht.

Arbeitskreise

✂ Neuer Arbeitskreis startet!

„Personalmanagement im Mittelstand“

Mittelstand ist nicht gleich Mittelmaß! Mit diesem Anspruch wollen wir diesen neuen AK ins Leben rufen. Die besonderen Anforderungen, die ein erfolgreiches Personalmanagement in mittelständischen Strukturen stellt, sollen gemeinsam erarbeitet und aufgezeigt werden. Ziel ist es, möglichst viele betroffene Kolleginnen und Kollegen in der Wahrnehmung ihrer Rolle praxisorientiert zu unterstützen. Gerade im Mittelstand fühlen sich viele Personalverantwortliche isoliert und wünschen sich einen fachlichen und persönlichen Austausch. Diesem Bedürfnis wollen wir entgegenkommen.

Der Arbeitskreis trifft sich am 20. November 2008 um 10 Uhr vor dem vor dem 29. Netzwerktreffen Bonn.

Haben Sie Interesse, aktiv an der Gestaltung des neuen Arbeitskreises teilzunehmen? Dann melden Sie sich bitte bei Siegfried Baumeister

(info@selbst-gmbh.de).

Laufende Arbeitskreise

✂ „Rekrutierung von Ingenieur/-innen und Naturwissenschaftler/-innen“

Der Arbeitskreis "Rekrutierung von Ingenieur/innen" trifft sich das nächste Mal am 20. November 2008 um 11.00 Uhr vor dem 29. Netzwerktreffen in Bonn.

Haben Sie Interesse an einer Teilnahme? Dann melden Sie sich bitte bei Volker Dohne

(info@selbst-gmbh.de).

✂ „Personalentwicklung in Zeiten schneller Veränderungen“

Unsere ersten drei Treffen in diesem Jahr standen ganz unter dem Motto: "Unser Tagesgeschäft ist die Veränderung - mit welchen Personalentwicklungs-Tools unterstützen wir optimal Veränderungen im Unternehmen?" Im nächsten Schritt werden wir für die unterschiedlichen Unternehmensphasen Fragestellungen wie z.B.: "Was sind typische Indikatoren und damit auch Herausforderungen in dieser Phase?" oder „Was sind die zentralsten Aufgaben von HR?“ bearbeiten. Das nächste Arbeitskreistreffen findet am 3. September 2008 von 18.00 – 20.30 Uhr bei der WestLB AG in Düsseldorf statt.

Interessenten, die im Arbeitskreis mitarbeiten möchten, melden sich bitte bei Katrin Sommer

info@selbst-gmbh.de.

✂ „Professionalisierung der Personalarbeit“

Der AK „Professionalisierung der Personalarbeit“ nimmt sich in seiner Arbeit verstärkt der Umsetzung des HR-Checks an. Dazu gehört die Entwicklung eines Kompetenzprofils für Personalprofis und die dazu gehörenden Qualifizierungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang eine Bitte: Wir erstellen hierfür auch eine Liste interessanter Qualifizierungsanbieter, die eine nachweislich gute Qualität liefern, für einzelne Themen des HR-Checks geeignete Bausteine im Programm haben und aus unserer Sicht empfehlenswert sind. Gerne nehmen wir in unsere Dokumentation entsprechende Hinweise und Erfahrungen auf (bitte an Dr. Ulrich Althaus weitergeben).

Interessenten, die an dem Arbeitskreis teilnehmen möchten, melden sich bitte bei Dr. Ulrich Althaus

info@selbst-gmbh.de.

Regionaltreffen

✂ Regionaltreffen in Münster / Westfalen

Die neu gegründete Regionalgruppe Westfalen hat noch keinen neuen Termin festgelegt. Sobald ein genaues Datum gefunden wird, werden wir Sie auf unserer Website darüber informieren.

Über eine kurze Rückmeldung zu Ihrem Interesse an einer westfälischen Regionalgruppe freut sich Ulrich Bramkamp

info@selbst-gmbh.de.

✂ Regionaltreffen in Berlin

Der nächste Termin der Berliner Regionalgruppe ist am 19. August 2008 .

Haben Sie Interesse an einer Teilnahme an der Regionalgruppe Berlin? Dann melden Sie sich bitte bei Ute Geilmann oder Anne-Gela Oppermann.

info@selbst-gmbh.de.

✂ Regionaltreffen in Hamburg

Die folgenden Termine können notiert werden: HR Due Diligence, Jan Möllhoff (17. September 2008), Personalarbeit im Spannungsbogen der Trends: Globalisierung, gesellschaftlicher Wertewandel, neue Technologien, demographischer Wandel und evtl. auch noch Umwelt, Peter Pächnatz (29. Oktober 2008), Inhaltliche Themen für 2009 und Weihnachts-

feier, Maren Petersen (09. Dezember 2008).

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme am Regionaltreffen in Hamburg haben, wenden Sie sich bitte an Maren Petersen (info@selbst-gmbh.de).

✂ Regionaltreffen in Hannover

Die Regionalgruppe Hannover hat noch keinen Termin.

Anfragen und Anregungen für Themen richten Sie bitte an Matthias Metzger (info@selbst-gmbh.de).

✂ Regionaltreffen in München

Eine Seefahrt die ist lustig...oder: Personalpolitische Initiativen aus dem Großraum Bayern für gastfreundliche Nordlichter! Am 28. Juni 2008 war es endlich soweit! Dem Besuch der Hamburger Regionalgruppe auf den Wiesn` in München folgte eine Gegeneinladung zur Kieker Woche für die Münchener Regionalgruppe. Um 10.00 Uhr hieß es mit ca. 40 Mann aus Süd und Nord: „AHOI - die Segel hissen auf der Beauty“. Das Thema des Treffens: „Personalpolitische Initiativen aus dem Großraum Bayern für gastfreundliche Nordlichter!“

Für Anmeldungen und sonstige Fragen zur Regionalgruppe München wenden Sie sich bitte an Josef Wolf (info@selbst-gmbh.de).

✂ Regionaltreffen Rheinland

Die Regionalgruppe Rheinland trifft sich das nächste Mal am 04. September 2008 in Düsseldorf. Um 19.30 Uhr wird es dann in Form einer „Vernissage“ um das Thema Employability für „ü40“ ge-

hen. Um verbindliche Zusage wird bis zum 07. August 2008 bei Antje Kühn. gebeten.

Für weitere Anfragen wenden Sie sich bitte gerne auch an Martin Langen (info@selbst-gmbh.de).

✂ Regionaltreffen in Südwest

Das nächste Treffen der Regionalgruppe Südwest-Stuttgart findet am 23. September 2008 statt. Dieses Treffen wird unter das Thema "Steuerung des Personalbereichs mit Kennzahlen" gestellt. Zudem haben wir noch einen Nachtrag des letzten Treffens zum Thema Change Management von Herrn Grieger. Das letzte Treffen der Regionalgruppe Südwest zu dem Thema: „Umgang mit Veränderungen – Theorie und drei Praxisbeispiele“ fand unter neuer Führung von Stephanie Schorp, Andreas Grieger und Thorsten Echterhof am 03.07.2008 in Mannheim statt. Bisher hat Kerstin Ledermann die Durchführung und Gestaltung der Treffen organisiert. Wir möchten uns ganz herzlich bei Kerstin Ledermann für ihr großes Engagement bedanken! Für Ihre neuen Aufgabe wünschen wir und das neue Team Kerstin Ledermann viel Glück und Erfolg!

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben oder sich vorab über die Treffen im Raum Mannheim informieren möchten, melden Sie sich bitte bei Stephanie C. Schorp (info@selbst-gmbh.de).

✂ Regionaltreffen Rhein-Main

Die Regionalgruppe Rhein-Main musste ihr Treffen vertagen und wird es nun am 26. August 2008 in Bad Homburg nachholen. Zum Thema „Werteprojekte“ wird

es Beiträge von Gertrud-Elisabeth Bonifer/Robert Müller, SAS Institute GmbH, Heidelberg und Holger Weiser, CSC, Central HR Management, EMEA Central Region, Wiesbaden geben.

Interessierte Personaler/innen aus dem Rhein-Main-Gebiet sind herzlich eingeladen sich bei Kerstin Ahrens (info@selbst-gmbh.de) zu melden.

Berichte aus dem Netzwerk

✂ Workshop "HR Young Professionals"

Im Rahmen des 28. Netzwerktreffens am 12.06.2008 in Wiesbaden und unter der provokativen Aussage von Knut Bleicher (ehemals Professor vom Institut für Betriebswirtschaft in St. Gallen) «Wir arbeiten in den Strukturen von gestern mit den Methoden von heute an Problemen von morgen vorwiegend mit Menschen, die die Strukturen von gestern gebaut haben und das Morgen innerhalb der Organisation nicht mehr erleben werden.» trafen sich acht "HR Young Professionals" zu einem Workshop, um u.a. den folgenden Fragen nach zu gehen: „Mit welchen Problemen sieht sich HR konfrontiert?“ „Was bedeutet dies für HR Young Professionals?“ „Was können wir als Selbst-GmbH tun?“ „Was sind Ihre Erwartungen?“ „Was können Sie konkret tun?“ Als erfreuliche Ergebnisse lassen sich intensive Diskussionen, eine sehr offene Gesprächsatmosphäre und das nachhaltige Interesse an der Fortführung dieser Runde und der behandelten Themen verzeichnen. Da nicht alle Young Professionals der Selbst-GmbH an der Veranstaltung teilnehmen und die o.a. Themen nicht ausreichend behandelt werden konnten,

erfolgte in den vergangenen Wochen nach dem Workshop eine schriftliche Abfrage an alle Young Professionals der Selbst-GmbH. Die Ergebnisse dienen nun als Grundlage für die nächsten "Taten".

Bei Interesse am Thema setzten Sie sich bitte mit Dr. Ulrich Althausser oder Jan Möllhoff in Verbindung.

(info@selbst-gmbh.de).

✂ Mitgliederbefragung Selbst-GmbH

Fast 90 Mitglieder haben geantwortet, das heißt: Fast ein Viertel unserer Mitglieder haben sich trotz Urlaubszeit beteiligt. Vielen Dank!

Die Ergebnisse in Kurzform:

94 % der Befragten sind sehr oder eher stolz darauf, Mitglied der Initiative „Selbst-GmbH“ zu sein, für 91 % ist unser Netzwerk bei der Erreichung ihrer Ziele hilfreich und 83 % haben genügend Vertrauen in das Netzwerk, um auch sensible Informationen hineinzugeben. 95 % sagen: Wir arbeiten hierarchiefrei und innovativ zusammen und 88 % der Befragten bekommen von Netzwerktreffen, Arbeitskreise oder Regionaltreffen Energie und einen guten Input für ihren Arbeitsalltag.

Die vollständigen Ergebnisse der Befragung finden Sie im passwortgeschützten Mitgliederbereich unserer Website unter „News“.

✂ Neu auf unserer Website

Seit kurzem hat unsere Website ein neues Gesicht. In Zusammenarbeit mit unserem Webmaster Fabian Klein und unserer Grafikerin Barbara Schmid haben wir versucht, alle Anregungen von Ihnen in der Überarbeitung unserer Website ein-

fließen zu lassen. Neu ist das „Networking“ im Mitgliederbereich, eine Plattform für einen unkomplizierten Kontakt und Austausch zwischen Ihnen als Mitgliedern. Schon in der Planung ist ein Praxisforum, in dem Mitglieder Themen als Information oder auch als Frage, auf die andere Mitglieder antworten können, veröffentlichen können.

Wenn Sie Anregungen oder Verbesserungsvorschläge haben, melden Sie sich gern bei Alexa Lüdemann (Alexa.Luedemann@selbst-gmbh.de).



Unsere Initiative ist einer der Initiatoren der HR-Alliance. Weitere Mitglieder sind der Arbeitskreis Personalmarketing (dapm) und der Goinger Kreis. Das zentrale Ziel der HR-Alliance ist, der Personalarbeit in Deutschland wieder eine öffentlich gehörte, authentische und wirkungsvolle Stimme zu geben. Inzwischen hat die Alliance mehrere Pressemitteilungen herausgegeben, u.a. zum Bologna Prozess aus personalwirtschaftlicher Sicht und zur Besetzung der Funktion des Arbeitsdirektors bei der Deutschen Bahn.

Umfrage zum AGG

Es haben sich rund 90 Personalprofis, davon etwa 50 aus unserer Initiative an der Umfrage beteiligt. Eine Auswertung der Umfrage finden Sie auf unserer Website im Mitgliederbereich unter der Rubrik „NEWS“. In Kürze folgt auch eine Pressemitteilung zu den Ergebnissen der Umfrage.

Alle Pressemitteilungen und den Pressespiegel finden Sie auf der Website www.hr-alliance.eu

Anfragen

✳ Beiträge für die „Selbst-GmbH“-Kolumne im PersonalMagazin gesucht!

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren die Mitglieder der „Selbst-GmbH“ seit Mitte 2007 in einer regelmäßigen Kolumne im PersonalMagazin.

Netzwerker, die einen Beitrag für die Kolumne schreiben möchten, melden sich bitte bei Regina Fuhrmann

(Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de).

Tipps & Termine

"Fit für die Bewerbung"

Liebe Selbst-GmbH'ler und Selbst-GmbH'lerinnen,

wie Sie vielleicht wissen, initiiert der Goinger Kreis seit 3 Jahren die sogenannte Aktion "Fit für die Bewerbung". Ziel ist es, insbesondere Hauptschülern, den Berufseinstieg zu erleichtern. Der Beratungstag findet einmal jährlich im November statt, in diesem Jahr am 18. November 2008. Im letzten Jahr haben sich mehr als 25 Unternehmen und über 3.000 Schülerinnen und Schüler beteiligt. Ich schreibe Sie mit der Bitte an, in Ihren Organisationen um Mitwirkung zu bitten. Nähere Informatio-

nen erhalten Sie im Anhang. Es würde mich persönlich sehr freuen, wenn es uns gelänge, aus dem Tag "Fit für die Bewerbung" ein ähnliches jährliches Event zu machen, wie z.B. der "Girls Day". Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Beste Grüße,

Dr. Thomas Marquardt

Für Rückfragen stehen Ihnen Dr. Thomas Marquardt und Carola Eberhardt sehr gerne zur Verfügung.

thomas.marquardt@infineon.com

info@goinger-kreis.de

„Wirtschaft neu denken“

Liebe Selbst-GmbH`ler,

bei Alnatura haben wir unter dem Slogan "Wirtschaft neu denken" eine Kooperation mit der Alanus Hochschule in Alfter bei Bonn begründet, die ich mir durchaus auch für andere Mitglieder der Selbst GmbH als interessant vorstellen kann. Geboten wird ein neuartiger Studiengang der Betriebswirtschaftslehre mit dem Abschluss Bachelor of Arts. Dieser zukunftsorientierte betriebswirtschaftliche Studiengang ist durch die Kombination von fundiertem Fachwissen, den Inhalten aus Kunst- und Kulturwissenschaften und einem hohen Praxisanteil einzigartig. Er wurde in enger Kooperation mit Alnatura und anderen Partner-Unternehmen (z.B. dm-Drogeriemarkt, Weleda, GLS Bank) entwickelt. Jeder Studierende absolviert neben den Theoriephasen, ähnlich wie bei einem BA-Studiengang, 20 Wochen Praxisphase pro Studienjahr in der vorlesungsfreien Zeit. Die Alanus Hochschule sieht ihre besondere Aufgabe darin, Kunst und Wissenschaft so zu vermitteln, dass die im Rahmen der künstlerischen Praxis erworbenen Kompetenzen zu krea-

tivem verantwortungsbewusstem Handeln führen. Das betriebswirtschaftliche Studium an der Alanus Hochschule geht weit über reine Wissensvermittlung hinaus. Das klassische betriebs- und volkswirtschaftliche Denken wird durch individuelle Ansätze der Wissensvertiefung, der Reflexion und der Horizonterweiterung ergänzt. Der Studiengang setzt in seinem Curriculum bewusst auf die Integration von Kunstpraxis und Kulturwissenschaften. Wir sind mit diesem Projekt ständig auf der Suche nach weiteren Partnerunternehmen, die sich beteiligen und deren Unternehmenskultur mit der Alanus-Kultur übereinstimmt. Ein vom Partnerunternehmen finanzierter Studienplatz kostet monatlich 700,- €, die Regelstudienzeit beträgt drei Jahre.

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter www.alnatura.de und von Joachim Schledt

Joachim.Schledt@alnatura.de.

„3. Tagung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung“

Regina Fuhrmann empfiehlt: Am 18. und 19. September 2008 findet die 3. Tagung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung unter dem Motto: "Kognition, Motivation und Lernen älterer Arbeitnehmer - neueste Erkenntnisse für die Arbeitswelt von morgen" in Bonn statt. Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, finden Sie weitere Informationen unter www.becker-stiftung.de.

„Wer versteht die Wirtschaft?“

Unzweifelhaft verfügt jeder Deutsche seit seiner Schulzeit über ein Grundwissen an

mathematischen Zusammenhängen, mit denen er sich im Alltag orientieren kann. Dies trifft, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, ebenso auf andere Wissenschaften zu. Fraglich ist es jedoch, ob diese Eigenschaft auch auf das ökonomische Grundwissen zutrifft. Den gesamten von Dr. Klaus Leciejewski verfassten Artikel finden Sie im Anhang.

Neues aus der Geschäftsstelle

Der Umzug ist geschafft! Nach einigen Anlaufschwierigkeiten im Bereich der Kommunikationstechnik hat alles seinen neuen Platz gefunden. Das neue Büro in Dassendorf bietet bis zu drei Personen einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz mit himmlischem Ausblick ins Grüne. Wir danken allen, die in den turbulenten Tagen des Umzugs Verständnis für die eine oder andere Wartezeit mitgebracht haben!

Impressum:

V.i.S.d.P.: Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V.
c/o Regina Fuhrmann, Kreuzhornweg 27
21521 Dassendorf
Fon: 04104/9629003
Fax: 04104/9629002
E-Mail: info@selbst-gmbh.de
www.selbst-gmbh.de.