

Newsletter Netzwerker 03/2009

27. August 2009



Liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter der Selbst-GmbH,

dies ist der Newsletter, der uns sozusagen auf das große Ereignis, unseren Kongress am 17. und 18. September einstimmt.

Fast 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

machen deutlich, dass die HR-Alliance und in ihr das große Netzwerk der Selbst-GmbH, eine Kraft in der Profession und in der Öffentlichkeit werden. Dieses ist auch überfällig, da die professionelle Landschaft der HR-Akteure in unserem Lande entweder hoch zersplittert bzw. spezialisiert oder in antiquierter Organisationsform mit entsprechend unmoderner inhaltlicher Ausrichtung (wie z.B. DGFP) ein relativ desolates Schaubild abgibt. Übrigens spiegelt sich die nach wie vor betrübliche Situation des deutschen Personalwesens auch in einer mindestens ebenso problematischen Situation der deutschen Personalwirtschaftslehre wieder. Ich saß jüngst mit Professor Marr, dem emeritierten Professor für Allgemeine BWL mit dem Schwerpunkt Personal und Organisation an der Universität der Bundeswehr München zusammen und er zählte auf, wie viele Personallehrstühle gerade aussterben.

Hier setzt unser Kongress das richtige Fanal gegen Erosion und Desolatheit: Gerade in Zeiten der Krise, die jetzt auch voll und ganz in der Realwirtschaft ankommt, stellen wir die richtigen Fragen, wie wir im System Arbeit für die unterschiedlichen sozialen Schichten dieses Systems strategisch zu agieren haben, aber auch welche moralische Verantwortung die Akteure im System Arbeit in guten wie in schwierigen Zeiten zu tragen haben.

Forum Young Professionals: Nachahmer willkommen, Trittbrettfahrer nicht!

Ein zweites Fanal ist unser Forum Young Professionals. Mit großer Freude können wir alle beobachten, wie aus diesem kleinen Pflänzchen innerhalb eines Jahres eine kräftige Gruppe junger

Frauen und Männer geworden ist, die mit frischem Wind und frischen Ideen nicht nur unser Netzwerk beleben, sondern auch Impulse an die heranwachsende, aber auch „seniore“ Generation im Personalwesen geben und eine ideale „Talentpipeline“ für unser Netzwerk darstellen. Dass die DGFP jetzt hastig und aktionistisch ein Imitat, das DGFP Young Professional Network, zum September auflegt, ist umso erfreulicher, da es doch die Richtigkeit unseres Ansatzes bestätigt. Gleichzeitig wird aber auch erst im Wettbewerb die wirkliche Kraft sichtbar.

Uns sollte es allen eine Herzensangelegenheit sein, unsere besten Young Professionals für unser Forum zu gewinnen.

Zumindest muss man vor der Taktik von Herrn Frick, dem Geschäftsführer der DGFP, den Hut ziehen. Nicht unbedingt intellektuell herausfordernd, aber mit schwäbischer Schlaumeierei und Platzhirschgehebe versucht er, die opulente Standesorganisation an neue Ufer zu bringen. Mit Aufmerksamkeit werden wir alle beobachten, ob Herr Frick tatsächlich neue Wege beschreitet oder nur alten Wein in neue Schläuche gießt, also ob die Transformation eines Dinosauriers unter seiner Leitung gelingt.

Strategietagung der Selbst-GmbH: Voller Kraft und volle Kraft voraus

Neben unserem Kongress und neben unserem Young Professional Network hat ein drittes Ereignis sehr prägend auf mich gewirkt: Unsere Strategietagung am 4. Juli 2009 in München, an der neben dem gesamten Vorstand fast alle Arbeitsgruppen – und Regionalgruppenverantwortlichen teilnahmen, so dass wir auf die stattliche Anzahl von fast 30 aktiven Mitwirkenden kamen. Neben der Festlegung der Produktpalette 2009/2010, die separat beschrieben ist, waren es vor allem drei Erkenntnisse, die das Netzwerk vorantreiben und begleiten.

1. Erkenntnis: Harte Kerne sind vorhanden

Während wir in den vergangenen Jahren immer wieder klagten, dass die Zahl der ganz Aktiven nicht richtig gewachsen ist, können wir heute mit Stolz darauf blicken, dass wir in der Selbst-GmbH eine tolle und passende Entwicklung, vergleichbar den Jahresringen einer Deutschen Eiche, genommen haben: Im Kern gibt es die 150%igen Aktivisten, ca. 15 – 20% unseres über 400-köpfigen Netzwerks. Dazu kommen ca. 150 Mitglieder in einem zweiten großen „Ring“, die den aktiven Kern

in Netzwerktreffen sowie in Regional- und Arbeitsgruppen bilden. Ein knapp 50% großer Anteil von guten Sympathisanten und Interessenten, die immer mal wieder reinschauen und den Kontakt suchen, rundet das gesunde Bild ab. Deswegen kam unsere Strategietagung zum Ergebnis: Wir haben heute genügend harte Kerne.

2. Erkenntnis: Personalentwicklung im Netzwerk ist nötig

Diese war Gegenstand intensiver Diskussionen und zwar unter drei Aspekten.

- Füllen der Talentpipeline und solides Wachstum für und durch unser Young Professional Forum.
- Personalentwicklungsstrategie für den „Mittelbau“ erfahrener Personal- und Personalentwicklungsprofis im Netzwerk, die aus unterschiedlichsten Gründen sich in ihrem Unternehmen, in anderen Unternehmen oder in einer Phase der Freiberuflichkeit neu positionieren.
- Die Nachfolgeplanung für den Vorstand selbst.

Zum ersten Punkt habe ich ja schon deutlich gemacht, wo wir stehen. Zum zweiten Fokus hat der Arbeitskreis New Challenges for HR Professionals - Personalentwicklung für Personaler sich bereit erklärt, nicht nur grundsätzliche Strategien, sondern auch praktische Beratungshilfe zu erarbeiten. Und zu Punkt drei haben wir intensiv, insbesondere auch die Frage diskutiert, wie wir in den kommenden Jahren eine gute Nachfolge auch für mich schaffen. Ich bin in diesem Jahr 60 geworden und seit 34 Jahren nicht nur im Fahrersitz, sondern auch im Geschirr. Auch meine „hyperaktive Zeit“ wird ein Ende finden müssen und ich werde dann in der Selbst-GmbH entweder als einfaches Mitglied oder als Vorstandsmitglied in die zweite Reihe zurücktreten. Diesen Prozess gilt es jetzt aktiv anzustoßen. Hier habe ich nicht die geringste Sorge, dass es uns gelingt, ähnlich wie beispielsweise die Grünen in einem sehr viel größeren Kontext die Transition gestaltet haben, dies auch in der Selbst GmbH voranzutreiben. Wir haben so viele exzellente und profilierte Köpfe in unseren Reihen.

3. Erkenntnis: Organisches Wachstum ist angesagt

Der dritte Punkt, den ich aus der Strategietagung als zentralen mitgenommen habe, ist die Aussage: „Wir wachsen jetzt erfolgreich organisch“. Während es in unserer 1999 formulierten Strategie

hieß „Mit anderen wachsen“, wird mit obiger Aussage jetzt ein Wendepunkt eingeläutet. Durch die Gründung der HR-Alliance und die Stabilisierung des Steuerungsgremiums der HR-Alliance ist der Punkt erreicht, wo wir das Wachstum der eigenen Organisation wieder voll ins Augenmerk nehmen können. Gerne können weitere fortschrittliche Personaler-Organisationen und -Netzwerke Mitglied in der HR-Alliance werden. Wir suchen nicht zwanghaft nach Partnern, sind aber für gute Diskussionen aufgeschlossen. Und was die Diskussion „Masse vs. Klasse“ in der Selbst-GmbH betrifft, so hat sich diese Diskussion durch die tatsächliche Entwicklung als obsolet herausgestellt. Das Problem „Masse statt Klasse“ entsteht ja nur, wenn die Jahresringe der größer werdenden Deutschen Eiche nicht organisch wachsen, sondern beispielsweise der äußere Kreis der Sympathisanten bzw. Interessenten immer größer wird, während der harte Kern gleich bleibt, bzw. nicht angemessen weiter wächst. Wir haben unter Beweis gestellt, dass unser Wachstum ein organisches ist. Dies gilt es zu stärken.

Ich habe jetzt die mir wichtigsten drei Themen aus der Strategietagung herausgegriffen. Unser Schriftführer Jan Möllhoff hat die Gesamtbeschlusslage auf einem Übersichtsblatt dankenswerterweise zusammengefasst (siehe Anhang).

Mit großer Freude, viele von Euch auf unserem Zukunftsforum Personal zu sehen, verbleibe ich mit alter Kampfesfreude und Tatkraft.

Thomas Sattelberger

Netzwerktreffen

32. NWT:

11. / 12. Februar 2010

Titel: "Jenseits Turbo-Kapitalismus und Salon-Sozialismus – Modelle der Unternehmensführung im 21. Jahrhundert".

33. NWT:

20. /21. Mai 2010

Arbeitstitel: "Digital Natives".

34. NWT:

11./12. November 2010

2. ZukunftsForum Personal 2009



ZukunftsForum Personal 2009 – Schon fast 400 Anmeldungen

Schon fast 400 Anmeldungen sind für den Kongress der HR-Alliance - ZukunftsForum Personal 2009 eingegangen. Mit prominenten Sprechern, wie z. B. Dr. Friedrich Merz, Mitglied des Bundestages, zum Thema „Neue Armut: Schimäre, Realität, Gefahr?“, Dr. Thomas Enders, CEO EADS Airbus Division zum Thema: „Unternehmensherausforderungen für globale Kunden, Geschäfte und Belegschaften“, Matthias Horx, Trend- und Zukunftsforscher zu „Szenarien zur Zukunft des Systems Arbeit“, Prof. Dr. Stephan Jansen, Präsident der Zeppelin University Friedrichshafen zum Thema: „Die Bildung der Bildung: Über Voraussetzungen geistiger und sozialer Mobilität“ trifft der Kongress den Nerv der Personal-profis und der strategischen Personalthemen in Deutschland.

Über die Hälfte der Workshops sind schon ausgebucht, Sie sollten also nicht zögern, um einen der letzten drei freien Plätze zu ergattern.

Weitere Infos und Anmeldung unter www.zukunftsforum-personal.org.

Awards 2009

✦ Employability-Award: „Für Unternehmertum im System Arbeit“!

Die Bewerbungsfrist ist abgelaufen, es sind 13 Bewerbungen bei uns eingegangen. Nun wird die Jury die Unterlagen genau unter die Lupe nehmen und im Rahmen der dapm-Gala beim Zukunftsforum Personal am 17.09.2009 im Sofitel Bayerpost in München den Gewinner bekannt geben und den Preis überreichen.

✦ „HR Next Generation Award“: Neuer Preis für talentierte Nachwuchskräfte

Erstmals schrieb das Personalmagazin zusammen mit den Young Professionals der Selbst-GmbH, der Messe Zukunft Personal und anderen einen Preis für talentierte Nachwuchskräfte in Personalabteilungen aus: Der „HR Next Generation Award“ zeichnet Young Professionals aus, die durch ihr Engagement innovative Akzente im HR-Umfeld setzen. Sie bringen in konkreten Projekten neue Sichtweisen ein und stoßen dabei den Dialog zwischen erfahrenen Personalern, Newcomern und Young Professionals an. So kommen sie zu immer besseren Lösungen für aktuelle Fragestellungen.

Der Einsendeschluss ist abgelaufen, nun werden die Bewerbungen durch eine Jury erfahrener Personalleiter/-innen und HR-Profis bewertet. Der Preis wird am 24. September im Rahmen der Messe „Zukunft Personal“ in Köln feierlich übergeben; alle teilnehmenden Personalabteilungen werden dazu eingeladen.

Neue Arbeitskreise

✦ New Challenges for HR Professionals - Personalentwicklung für Personaler

Aktuell stellt sich für viele Kolleginnen und Kollegen auch der Selbst-GmbH die Frage nach der beruflichen Zukunft, nach den eigenen beruflichen Zielen. Fünf erfahrene HR´ler der Selbst-GmbH haben einen Beratungsprozess entwickelt, um der beruflichen Neuorientierung eine professionelle Struktur zu geben.

Fünf Teilschritte – jeweils hinterlegt mit einer umfangreichen Checkliste und praktischen Tipps – ebnen den Weg in den nächsten Job:

- Standortbestimmung und berufliche Zielsetzung
- Ideales Arbeitsumfeld
- Suchen einer neuen Position einschließlich Vorstellungsgespräch
- Entscheidungsfindung und Vertragsgestaltung (Checkliste und Tipps sind noch in Arbeit)
- Integration (Checkliste und Tipps sind noch in Arbeit) und Literatur.

Zusätzlich stehen die o.g. Kolleginnen und Kollegen für Fragen rund um die oben genannten Themen auch im persönlichen Gespräch zur Verfügung. Für diese Beratungsleistung wird lediglich eine Spende an die Selbst-GmbH erwartet.

Mitglieder der Selbst-GmbH erhalten weitere Infos und sogar einen Kontakt für eine persönliche Beratung im Mitgliederbereich unserer Web-Site.

Global Talent Management

Aufgrund zunehmender Bedeutung des Global Talent Managements für Continental und andere Unternehmen wurde zu diesem Thema ein neuer Arbeitskreis initiiert mit der Zielsetzung: Diskussion von Best Practices und Erarbeitung von Empfehlungen für ein Global Talent Management. Als Grundlagen für die Arbeit dienen der HR Quality Check der Selbst-GmbH, neue Arbeitsergebnisse von Dave Ulrich, Best Practice Beispiele der Unternehmen und Ergebnisse aktueller Studien. Haben Sie Lust, sich aktiv an der Gestaltung des Arbeitskreises zu beteiligen?

Dann melden Sie sich bitte bei uns.

Enterprise 2.0

Der Arbeitskreis "Enterprise 2.0" wird am 2. September 2009 erstmalig in der Konzernzentrale der Deutschen Telekom in Bonn zusammen kommen. An dem kick off nehmen ca. 25 Personen teil. Durch die Vernetzung mit anderen Communities ist es gelungen binnen kurzer Zeit sowohl eine hohe Anzahl an Interessenten als auch spannende Funktionen zu aktivieren. Aus Kapazitätsgründen wurde der Arbeitskreis bei 25 Anmeldungen für das erste Treffen geschlossen. An dem Treffen nehmen nicht nur HR Funktionen und Selbst-GmbH'ler teil. Es wird ein Arbeitskreis mit projektverantwortlichen

Vertretern aus IT, Kommunikation, HR, Organisationsentwicklung und Strategie.

Beteiligte Unternehmen sind u.a. Bertelsmann Stiftung, Otto, E.ON IS, Credit Suisse, Bayer, Fraunhofer IAO, MVV, Daimler AG, Endress & Hauser, Evonik, Beiersdorf, Abbott, Core Media und Telekom. Wer seitens der Selbst-GmbH an Enterprise 2.0 Themen arbeitet und gerne noch daran teilnehmen möchte, soll sich kurzfristig bei uns melden.

Laufende Arbeitskreise

Aktuell arbeiten Netzwerker der Initiative Wege zur Selbst-GmbH e. V. an folgenden Themen:

Personalmanagement im Mittelstand

Der Arbeitskreis lädt ein zum Treffen am 21. August 2009, 10.00 – ca. 16.00 bei Rene Lezard, in Schwarzach am Main. Das Thema des Treffens ist „Personalkosten in der Krise – den Beschäftigungsmangel managen“. Wenn Sie mitarbeiten möchten, melden Sie sich bitte bei uns.

Personalentwicklung in Zeiten schneller Veränderungen

„Unser Tagesgeschäft ist die Veränderung“ unter diesem Motto gründeten im Januar 2007 fünf Selbst-GmbH'ler aus dem Kreis Düsseldorf-Köln den Arbeitskreis „Personalentwicklung in Zeiten schneller Veränderungen“.

Die zentralen Ausgangsfragen der Gruppe waren:

- Wie kann Personalentwicklung nachhaltig agieren trotz Veränderungen?
- Was sind die Basistools oder „Skelett-Strukturen“ im PE-Baukasten, die zum einen hoch wirksam sind und zum anderen auch dann Bestand haben, wenn Strategien und Rahmenbedingungen sich ändern?

Im Rahmen von neun Treffen hat der Arbeitskreis Steckbriefe für unterschiedlichste Veränderungssituationen in Unternehmen erarbeitet.

Je Veränderungssituation- sei es Wachstum, Expansion durch Zukauf, Turn-around, u.a. -finden sich hier aus der Praxis der Arbeitskreisteilnehmer abgeleitete Stichworte zu den Fragestellungen:

- Was sind Herausforderungen für HR in dieser Veränderungssituation?
- Welche Kompetenzen sind in HR in dieser Phase besonders gefragt?
- Welche PE- und OE-Tools unterstützen das Unternehmen am Wirksamsten auf seinem Weg durch diese Veränderung?

Bei dieser Betrachtung kristallisierten sich sehr schnell PE-Instrumente heraus, die als Basistools ein wichtiges Fundament für ALLE Veränderungssituationen bilden – je nach Situation aber einen unterschiedlichen Fokus erhalten. Als zentrale Basistools seien hier beispielhaft Performance Management-Systeme oder auch Management Development genannt.



Abschlusstreffen des Arbeitskreises

Alle Ergebnisse des Arbeitskreises finden Sie in Kürze auf den Internet-Seiten im Mitgliederbereich der Selbst-GmbH unter der Rubrik „Abgeschlossene Arbeitskreise“.

X Personalmanagement & Führung im Kontext unternehmerischer Veränderungen

Der Arbeitskreis "Personalmanagement & Führung im Kontext unternehmerischer Veränderungen" traf sich 30.06.2009 zum Kick-off.

Weitere Interessierte sind sehr gerne gesehen!

X Professionalisierung der Personalarbeit

Nach der Analyse der im Februar durchgeführten Befragung zum HR Check (Ergebnisse siehe aktueller Newsletter) arbeiten wir an Workshops zur Qualifizierung in Themen des HR Checks.

Erstes Thema und Titel des Workshops I:
"Strategischer Beitrag der HR Funktion"

Inhalte:

- Strategieansätze und Strategieprozesse kennen und verstehen lernen
- Unterschiede zwischen People- und HR-Strategie vermitteln und unternehmerische Bedeutung quantifizieren können
- HR Check Kapitel 1-7 (Strategischer Beitrag) der Selbst-GmbH einordnen können
- Strategieprozesse, Instrumente und Beispiele einer HR und People Strategie kennen lernen
- Anwendung auf eigene Unternehmenssituation vornehmen / ermöglichen

Ziel: Durchführung für Teilnehmer der Selbst-GmbH als Pilot noch in diesem Jahr

Nächster AK Professionalisierung: 19.08.2009

Ziel: Workshopkonzept mit Inhalten füllen.

X Gesundes Unternehmen

Wenn Sie nähere Informationen zu den einzelnen Arbeitskreisen haben möchten, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf.

Regionaltreffen

X Unsere neue Regionalgruppe Franken

Auf dem letzten Netzwerktreffen im Mai hat sich die Regionalgruppe Franken gefunden und befindet sich im Aufbau.

Unsere Regionalgruppenkoordinatoren würden sich über Ihre Mitarbeit freuen. Interessenten melden sich bitte bei uns.

X Regionaltreffen in Berlin

Das Jahr 2009 bot mit den Vorträgen der Teilnehmer/-innen der Regionalgruppe bisher bereits viele fachliche Anregungen.

Die Themen:

"Beschäftigungsfähigkeit und Führung" (eine empirische Untersuchung und Dissertationsthema), die Vorstellung einer HR-Kundenbefragung und das Aufzeigen der Konsequenzen für das Modell des Businesspartnership und „Zukunft der Arbeit“ eine Podiumsdiskussion (in Kooperation mit der Fachhochschule für Wirtschaft) trafen auf reges Interesse und boten viel Stoff für Diskussionen.

Eine willkommene Abwechslung war unsere Sommerexkursion nach Eberswalde.



Foto: Besuch von Thomas Sattelberger bei der Regionalgruppe Berlin

Das nächste Treffen am 08. September wird die Gruppe nutzen, um das Thema "Akteure der Regionalgruppe Berlin-Brandenburg stärken" aufzugreifen und konkrete Aktivitäten dazu zu entwickeln. Mit dem Engagement, der Initiative und dem Spaß der Mitglieder, wird die Gruppe auch weiterhin einen lebendigen Austausch pflegen und vertrauensvoll in Bewegung bleiben.

Haben Sie Interesse an der Teilnahme bei der Regionalgruppe Berlin? Dann melden Sie sich bitte bei uns.

Regionaltreffen in Hamburg

Am Mittwoch, den 26. August 2009 traf sich die Regionalgruppe. Die Themen für den Abend waren:

1. "Employability" als DAS Thema der Selbst-GmbH - Wie gestaltet sich dazu die Praxis in den Unternehmen? Erfahrungsaustausch und Diskussion
2. Berichte von den überregionalen Netzwerktreffen

Als nächster Termin kann auch der 11. November vorgemerkt werden.

Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Interesse haben, bei der Regionalgruppe mitzuarbeiten.

Regionaltreffen in Hannover

Das nächste Treffen findet am 10. September zum Thema "Performance Management" statt.

Die Regionalgruppe hat sich gefestigt und gefunden, so dass inzwischen ein harter Kreis von ca. 8 Personen sehr aktiv mitarbeitet und meistens bis zu 14 Teilnehmer bei den Treffen dabei sind, die Gruppe freut sich aber auch über neue Teilnehmer.

Wenn Sie mitarbeiten möchten oder für Anfragen und Anregungen wenden Sie sich gern an uns.

Regionaltreffen in München

Die Themenschwerpunkte der Regionalgruppe München (Süd) sind aktuelle, unternehmensspezifische, businessrelevante Themen aus dem jeweiligen einladenden Unternehmen und wendet sich an an professionellen Personalthemen interessierte Personaler aus dem Umkreis von München.

Gastgeber der vier bis sechs Treffen pro Jahr ist jeweils ein Mitgliedsunternehmen der Selbst-GmbH unter Teilnahme von Linien-Managern.

Bei den Treffen wird meist zunächst das Unternehmensthema präsentiert, Statements des Linienmanagement. vorgetragen und anschließend die Diskussion mit Selbst-GmbH-Mitgliedern als Sparingspartner geführt. Das Ziel der Treffen ist das Netzwerken, die gegenseitige Unterstützung und intensiver Austausch zu innovativem und professionellem Personalmanagement.

Die Regionalgruppe trifft sich im Oktober 2009 zum Thema HR Projekt- und Change Management im EPA.

Neben unserem Mitglied Volker Dohne werden Herr Wiek Crasborn, Direktor HR Change und ein Managementmitglied aus der "Linie" seitens des EPA teilnehmen.

Für Anmeldungen und sonstige Fragen oder Wünsche zur Regionalgruppe München wenden Sie sich bitte an uns.

✂ Regionaltreffen Rheinland

Die Regionalgruppe Rheinland lädt sehr herzlich zum nächsten Arbeitstreffen ein. Gerne möchten wir das Treffen dem Thema „Karriere machen ohne Chef zu sein – Fach- versus Führungskarrieren“ widmen.

Wir freuen uns auf unser nächstes Treffen und auf eine erneut intensive und befruchtende Diskussion!

Für Anfragen wenden Sie sich bitte gerne an uns.

✂ Regionaltreffen Südwest

Das Treffen am 23. Juli war produktiv, zum Thema Stellenbewertung und Vergütung hat Herr Stefan Franke von Kienbaum unterschiedliche Ansätze vorgestellt und 10 Mitglieder haben über Ihre Praxis berichtet.

Unser nächster Termin ist am 5. November mit den Themen „Nachlese Zukunftsforum Personal 2009“ und „Rückschau auf das Krisenjahr aus Personalersicht“.

Interessenten für die Regionalgruppe im Raum Mannheim können sich gerne bei uns melden.

✂ Regionaltreffen Rhein-Main

Laut Ergebnis der Umfrage der Regionalgruppe zur künftigen Gestaltung der Regionaltreffen werden mehrheitlich 4 x jährlich regelmäßige Termine sowie eine längerfristige Terminplanung gewünscht. Dieser Wunsch wird gerne aufgegriffen, mit der Bitte, für dieses Jahr noch folgende Termine vorzumerken: 23.09.09 und 17.11.09. Weitere Details zu Inhalten und Ort folgen mit der jeweiligen Einladung.

An dieser Stelle herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage - weitere Ergebnisse werden Ihnen am 23.09. beim nächsten Regionaltreffen vorgestellt. Wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich gern bei uns.

Berichte aus dem Netzwerk

✂ Forum Young Professionals

Das Forum Young Professionals gibt Gas! Beim 31. NWT in Berlin fand der Auftakt des Mentoring-

Programms statt. Dieses hat zum Ziel Kontakte zwischen erfahrenen und jungen Personalern zu knüpfen. Durch den Austausch von Wissen und Erfahrungen wird die Kommunikation generationsübergreifend gefördert und Entscheidungen werden transparent. Somit steigert sich auch die interne und externe Attraktivität der Selbst-GmbH. Insgesamt 15 "Tandems" (ein Tandem besteht aus jeweils einem Mentor und einem Mentee) wurden gebildet und befinden sich nun in der aktiven Phase. Patrick Maloney, Vorstandsassistent bei E.ON und Mentee der ersten Stunde, zeigt sich vom Start des Mentoring-Programms begeistert:

"Das Mentoringprogramm gibt mir die Möglichkeit, von einem erfahrenen Personalere außerhalb meines Arbeitgeberunternehmens zu lernen und ihn als unabhängigen Sparringspartner zu nutzen. Mein Mentor arbeitet in einer ähnlichen Branche wie ich, weshalb er mir großes Verständnis entgegenbringen kann und die Diskussionen mit ihm wirklich bereichernd sind. Ich schaue mit Spannung auf die vor mir liegende Zeit des Mentorings."

Aufgrund des erfolgreichen Auftakts der ersten Runde möchten wir das Mentoring-Programm gerne ausbauen. Wir laden Sie deshalb ein, sich als Mentor oder Mentee bei uns zu bewerben. Wir werden die bis zu vier Wochen vor den nächsten Netzwerktreffen bei uns eingehenden ausgefüllten Fragebögen von Interessenten sammeln und passende Profile zusammenführen. Die nächste Runde wird anlässlich des 32. NWT am 11. Februar starten. Wir bedanken uns bei allen Beteiligten und freuen uns jederzeit über neue Bewerbungen, Anregungen und Feedback. Nähere Infos gibt es auf den Internetseiten des Forums Young Professionals auf unserer Web-Site.

Ihr Mentoring-Team

• Herzlichen Glückwunsch, Frau Durian!

Frau Durian wurde zur Bundesvorsitzenden des Arbeitgeberverbandes, dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) gewählt.

Frau Durian wurde am 01. Juli 2009 bei der Mitgliederversammlung des iGZ in Berlin mit überragender Mehrheit in ihrem Amt bestätigt, das sie bereits seit vergangem Oktober kommissarisch innehatte.

Bewerbungsphase hrm.master-Studium

• Berufsbegleitender Master zum HRM startet im März 2010

Der Start des ersten Jahrgangs des Studiengangs „Executive Master of Leadership in Human Resource Management“ (hrm.master) der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wird auf März 2010 verschoben.

„Obwohl der Studiengang zu zwei Drittel gebucht war, haben wir uns im Interesse der finanziellen Solidität des Programms zu diesem Schritt entschlossen“, erklärt Professor Dr. Max Ringlstetter, der akademische Leiter des Studiengangs. „Leider hat die derzeitige Unsicherheit aufgrund der Wirtschaftskrise in vielen Unternehmen die Entscheidung, ihre Mitarbeiter bei dieser Maßnahme zu unterstützen, gehemmt“, ergänzt Thomas Sattelberger, Personalvorstand der Deutschen Telekom und Mitinitiator des Projekts. „Dennoch haben uns das große Interesse und die zahlreichen positiven Reaktionen in unserem Vorhaben bestärkt.“

Der erste Jahrgang des Studiengangs startet nunmehr am 15. März 2010. Zur Eröffnung des Programms findet ein Symposium zum Thema „Personalarbeit in Deutschland auf dem Prüfstand: Gestern – Heute – Morgen“ statt.

Für die bereits angemeldeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch für weitere Interessenten wird ein zweitägiger Workshop zum Thema „Verantwortliche Personalpolitik in Krisenzeiten und Opportunitäten“ angeboten: Am 13. und 14. November werden unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Dr. Jutta Rump hochkarätige Personalverantwortliche, darunter Thomas Sattelberger, Dr. Thomas Marquardt (Global Head HR, Infineon) und Karl-Heinz Stroh (Personalvorstand, Praktiker), die Möglichkeiten des Personalmanagements, auf die derzeitigen Herausforderungen zu reagieren, diskutieren.

Weitere Informationen zum Studiengang und den geplanten Veranstaltungen sind im Internet unter www.hrmmaster.de oder telefonisch bei Oliver Kohmann, Tel. 0841 / 937 19 39 oder unter <mailto:oliver.kohmann@kuei.de> abrufbar.

Anfragen

✖ Beiträge für die Selbst-GmbH-Kolumne im PersonalMagazin gesucht!

Die kurze Kolumne fungiert als eine Art Trickkiste/Ideenbörse. Hier schildern Personalprofis, wie sie in ihrem Unternehmen ein Detailproblem wirksam und nachhaltig gelöst haben.

Die Lösung soll interessant & pfiffig sein und andere zur Nachahmung oder Adaption anregen und braucht nur 2000 Zeichen, also ein e DIN A 4 Seite, lang zu sein.

Beispiele als erster, grober Anhaltspunkt:

- Wie ich meine HR-Mitarbeiter motivierte, mehr BAV-Abschlüsse zu generieren ...
- Wie ich den Vorstand dazu kriegte, das Budget für unser Nachwuchsprogramm zu verdoppeln ...
- Wie ich die Geschäftsführung zum Strategiedialog bewege ...
- Wie ich mir in der Belegschaft Aufmerksamkeit für unsere Compliance-Richtlinie sichere ...
- Etc....es gibt vermutlich genug Problemlösungen, über die es zu berichten lohnt.

Wir freuen uns über Netzwerker, die einen Beitrag für die Kolumne schreiben. Melden sich bitte bei Regina Fuhrmann Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de.

Tipps & Termine

• Deutscher AnwaltSpiegel – Neues Online-Magazin für Recht, Wirtschaft und Steuern

Unser Mitglied Prof. Dr. Christine Wegerich empfiehlt das Online-Magazin „Deutscher AnwaltSpiegel“, herausgegeben vom F.A.Z.-Institut (www.faz-institut.de) und dem juristischen Fachverlag German Law Publishers (www.germanlawpublishers.com). Es richtet sich an alle, die sich regelmäßig über Entwicklungen in unternehmensrelevanten Rechtsgebieten informiert halten müssen: Unternehmensjuristen, Anwälte,

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, aber auch Geschäftsführer und Personalleiter.

Namhafte Autoren aus renommierten Sozietäten berichten hierzu alle 14 Tage über die wichtigsten Themen und aktuelle Fragestellungen. Der Bezug des Online-Magazins ist kostenlos. Weitere Informationen und Registrierung unter: www.deutscher-anwaltspiegel.de.

• **Buchvorstellung: Personalentwicklung als Kommunikationsaufgabe.**

Unsere Mitglieder Siegfried Baumeister, Bettina Kremser und Hans Peter Ludwig haben Beiträge zum von Manfred Böcker herausgegebenem Buch „Personalentwicklung als Kommunikationsaufgabe“ geschrieben, das wir hier kurz vorstellen möchten:

Jedes Produkt der Personalentwicklung braucht Kommunikation. Mitarbeiterbefragungen, Karrieremodelle, Diversity Management werden nur dann richtig gelebt, wenn die Kommunikation dahinter stimmt. Erfolg oder Misserfolg hängen maßgeblich davon ab, wie die Verantwortlichen die mit diesen und anderen Produkten verbundenen Kommunikationsherausforderungen meistern.

Informieren, Überzeugen und Motivieren sind Kernaufgaben der Personalentwicklung: Dieses Buch zeigt an praktischen Beispielen, wie Kommunikation in Unternehmen verschiedener Branchen und Größen den Erfolg von Personalentwicklung fördert.

Das Buch richtet sich an Personalentwickler und Personalleiter, die ihr Angebot formulieren, ihre internen Kunden überzeugen und ihre Produkte "verkaufen" müssen. Auch Kommunikationsspezialisten in Unternehmen sowie im Personalentwicklungsumfeld tätige Berater finden hier wertvolle Hinweise für die eigene Praxis.

• **„Fit für die Bewerbung“ am 17. November 2009 – eine Aktion unseres Kooperationspartners Goinger Kreis**

Seit nunmehr fünf Jahren initiiert der Goinger Kreis (www.goinger-kreis.de) die Aktion „Fit für die Bewerbung“. Ziel ist es, insbesondere HauptschülerInnen, aber auch RealschülerInnen den Berufseinstieg zu erleichtern.

Unternehmen beraten Jugendliche bei der individuellen Berufsorientierung in Einzel-Coachings

und durch Themen-Vorträge. Während des überregionalen Aktionstages, der jährlich im November stattfindet, wird das Gespräch mit den SchülerInnen wie in einer Bewerbungssituation geführt, sie erhalten professionelles Feedback zum Gespräch und zu den Bewerbungsunterlagen.

„Wir hoffen, dass wir – trotz der derzeitigen schwierigen Situation – an die Zahlen des Vorjahrs anknüpfen können, in dem mehr als 3500 Schüler an dem Beratungstag teilgenommen haben“, führt Karl-Heinz Stroh, Vorstand Personal der Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte Holding AG und Sprecher des Goinger Kreises aus.

Das Interesse seitens der Schulen und Unternehmen gibt dem Konzept Recht. „Fit für die Bewerbung“ bietet Hilfestellungen für die weitere berufliche Orientierung bis hin zur Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Mehr Infos unter www.fit-fuer-die-bewerbung.de, Ansprechpartner: Carola Eberhardt, 04104-690875, Goinger Kreis - Initiative Zukunft & Beschäftigung e.V.

• **IV. Know-how-Kongress Wirtschaft und Demographie des ddn**

Wir weisen Sie auf den „IV. Know-how-Kongress Wirtschaft und Demographie - Zukunft wird jetzt gemacht“ unseres strategischen Partners Demographie-Netzwerk (ddn) hin, zu dem Selbst-GmbH-Mitglieder zu günstigen Konditionen Eintrittskarten erhalten:

Das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft steigt. Und wo stehen Sie, wenn Ihre Mitarbeiter geballt aus Ihrem Unternehmen in Rente gehen? Die Experten sagen, das wird 2012 sein.

Steuern können Sie nur mit langem Vorlauf. Sei es die Sicherung des Wissens, das mit den Erfahrenen geht, sei es die Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit durch Bildung und Gesundheit.

Sie brauchen Ideen und Konzepte, die Sie im Demographie-Netzwerk (ddn) bekommen. Der Jahreskongress findet am 23. September in Köln statt. Mit praktischem Wissen und inspirierenden Vorträgen aus der Gehirnforschung. Mit der Anbindung an die Politik durch den Mitveranstalter INQA. Mit vielen neuen Kontakten und mit Praxis.

Das ausführliche Programm sowie die Möglichkeit, sich für den Kongress anzumelden, finden Sie unter www.demographiekongress2009.de.

Unsere Mitglieder zahlen nur einen ermäßigten Einlass von 190,00 Euro anstatt 390,00 Euro, darin enthalten ist auch der freie Eintritt für drei Tage der Messe Zukunft Personal 2009.

• Freikarten für Zukunft Personal 2009 am 22.-24. September in Köln

Wie auch im letzten Jahr haben wir 25 Freikarten für die Messe Zukunft Personal 2009 in der Köln Messe zu vergeben. Wer zur Messe gehen möchte, meldet sich bei uns in der Geschäftsstelle Alexa.Luedemann@selbst-gmbh.de, wir schicken unseren Mitgliedern gerne Karten zu.

Neu auf der Web-Site

✱ Neu: Stellengesuche & -angebote im Web

Vielleicht haben Sie es schon entdeckt:

Sie können seit kurzem auf unserer Website im Mitglieder-Bereich unter „Stellen“ nicht mehr nur nach Stellenangeboten suchen, sondern jetzt auch Stellengesuche (auch anonym) oder Ihre Dienste als Interims-Manager/innen und Projektmitarbeiter/innen platzieren.

Melden Sie sich gerne bei Regina Fuhrmann Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de, wenn Sie nähere Informationen brauchen.

✱ Umgestaltung des Networking-Bereichs

Seit kurzem haben wir den Networking-Bereich neu gestaltet: Nun werden immer die Foren mit ihren neuesten Beiträgen auf der Einstiegsseite angezeigt. Das gestaltet die Anzeige der Foren übersichtlicher, schauen Sie es sich gern an und nutzen Sie die Möglichkeit, sich mit anderen Selbst-GmbH-Mitgliedern einfach und schnell auszutauschen.

✱ Beratungsprozess Personalentwicklung für Personaler

Mitglieder der Selbst-GmbH können auf unserer Web-Site einen Beratungsprozess herunterladen, der von unserer Arbeitsgruppe „New Challenges for HR Professionals - Personalentwicklung für

Personaler“ entwickelt wurde, um der beruflichen Neuorientierung eine professionelle Struktur zu geben:

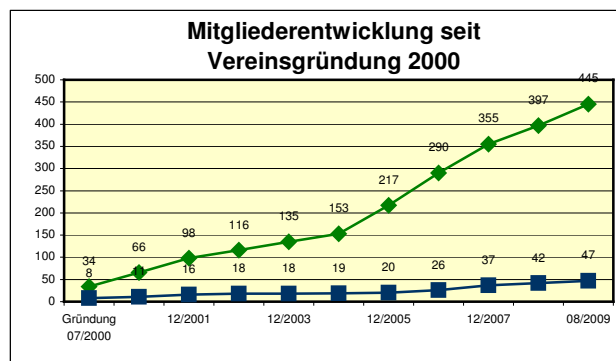
Fünf Teilschritte – jeweils hinterlegt mit einer umfangreichen Checkliste und praktischen Tipps – ebnen den Weg in den nächsten Job:

- Standortbestimmung und berufliche Zielsetzung
- Ideales Arbeitsumfeld
- Suchen einer neuen Position einschließlich Vorstellungsgespräch
- Entscheidungsfindung und Vertragsgestaltung (Checkliste und Tipps sind noch in Arbeit)
- Integration (Checkliste und Tipps sind noch in Arbeit) und Literatur.

Weitere Infos erhalten Mitglieder auf unserer Web-Site oder bei uns.

Neue Mitglieder

Wir freuen uns über einen weiteren Anstieg der Mitgliederzahl:



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: Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de
www.selbst-gmbh.de