

## Newsletter Netzwerker 01-2010

01. Juni 2010



Liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter,

heute möchte ich einige Themen mit Ihnen teilen, die mich auch persönlich sehr bewegen und zu denen ich mich zusehends auch in die Öffentlichkeit wage, sei es in Diskursen an Universitäten oder z.B. in meinem Interview

„A la John Wayne“ in der Wirtschaftswoche. Mir wird immer klarer, dass es nicht ausreicht, als Gesinnungstäter gegen Shareholder Value-Ideologie anzutreten. Meist gibt es hier entweder Beifall von den Faltschen oder von den allemal schon „Bekehrten“.

### Paradigmen prägen die Gehirne: Jahrzehntelang

Mir wird erstens mehr und mehr bewusst, dass es die großen ökonomischen Paradigmen sind, die das Ohr der Mächtigen besitzen und die Hirne hunderttausender Studierender beeinflussen, die dadurch den Kontext gravierend mitbestimmen, innerhalb dessen wir Personalprofis arbeiten. Zum zweiten ist die Frage „Betriebswirtschaft ohne oder als Ethik“ eine direkte Konsequenz davon, welchem ideologischen Paradigma wir bewusst oder naiv anhängen, und last but not least ist dieses Paradigma das mentale Fundament, sozusagen der theoretische Unterbau für verantwortungsvolle oder -lose Unternehmensführung.

Natürlich wundern sich viele, dass eine Riesenkrise wie ein Tsunami über uns kam und sich bisher in der Steuerung von Volks- und Betriebswirtschaften eigentlich wenig ändert und geändert hat. Aber, liebe Mitstreiter, Paradigmenwechsel in der Gesellschaft und in der Wirtschaft brauchen oft Jahr-

zehnte: Von jahrelangem wissenschaftlichem, dann politischem Diskurs hin zu Machtwechseln in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entscheidungsgremien bis hin zur Kodifizierung neuer Normen und Regeln in Gesetzen und Institutionen.

### Paradigmenwechsel: Von Marxismus über Reagonomics bis...?

Vor 150 Jahren wurde das marktwirtschaftliche System fundamental der Kritik unterzogen. Karl Marx stellte ein System in Frage, das auf der Ausbeutung derer beruhte, die die eigentlichen Produzenten der Wertschöpfung seien - die Arbeiterklasse. Erst ein halbes Jahrhundert später wurde aus theoretischem Paradigmenwechsel sozialistische Revolution. Ein ähnliches paradigmatisches „Umdenken“ geschah im Gefolge der Weltwirtschaftskrise 1929. Die bis dahin geltende klassische Wirtschaftstheorie des Liberalismus nach Adam Smith („unsichtbare Hand“) wurde weitgehend durch den Keynesianismus abgelöst, der staatliche Eingriffe forderte, die Nachfragesteuerung in den Vordergrund stellte und die Nachkriegs-Ära bis Anfang der 70-er Jahre durch die Bretton Woods-Institutionen und das System stabiler Wechselkurse prägte. Und dann, wieder Jahrzehnte später wurde Keynes Anfang der 80-er Jahre durch die Neoklassik ersetzt. Die „Reagonomics“ führten zu massiven Steuersenkungen in den USA, einem schlanken Staat und ungezügelm Wachstum. Ideologische Grundlage war die „Efficient Market Hypothesis“, dass der Markt zu jeder Zeit den richtigen Preis für etwas findet: die Ideologie, die zur heutigen Krise führte.

Heute ist wieder ein Paradigmenwechsel am Horizont sichtbar, der aber erst in langen Jahren zum Durchbruch kommen wird. Gesellschaftliches Lernen ist eben noch träger als das Lernen von Unternehmen.

Doch ist es keineswegs so, dass es noch keine wegweisenden Theoriekonzepte an der Peripherie gäbe: Anthony Giddens, Peter Drucker, Paul Krugmann, um nur einige Theoretiker zu nennen.

### Antagonistische Paradigmen verantwortlicher Unternehmensführung

Gerade zum Verhältnis von Ethik und Betriebswirtschaft, von Gemeinwohl und Betriebswohl gibt es diverse theoretische Ansätze:

Peter F. Drucker postulierte schon in den 50-er Jahren scharfsinnig, dass jeder Teil eines Ganzen nur solange überleben kann, wie auch das Ganze selbst. Unternehmen sind für ihn Teil der Gesellschaft und auf Gedeih und Verderb mit ihr verbunden. Ökonomisches Handeln ist deshalb ethisch eingebettet, den Maßstab definiert die Gesellschaft.

Drucker sieht im Unternehmen „ein soziales und politisches System sowie eine wirtschaftliche Organisation“. Es existiert nicht nur für seine Besitzer, sondern vor allem für seine Kunden. Ergebnis erfolgreichen Managements ist immer ein zufriedener Kunde. Profit ist nicht der Grund ökonomischer Entscheidungen, sondern nur Indikator für deren Richtigkeit. Soziale Auswirkungen und soziale Verantwortung müssen organisiert werden. Manager verfügen sowohl über die Kompetenz als auch die Ressourcen, um dies zu tun. Drucker fordert folglich nicht nur, dass sie beim Verfolgen eigener Interessen andere vor Schaden bewahren. Für ihn ging es um den Dienst an der Gesellschaft, den jeder Manager zu leisten hat.

Auf der anderen Seite steht Milton Friedmann, der sagt, dass die alleinige Verantwortung eines Unternehmens darin liegt, Profit zu machen. Er bestreitet nicht, dass eine soziale Verantwortung existiert. Diese liege aber erstens allein beim Eigentümer. Zweitens ist dieser keineswegs verpflichtet, seinen Gewinn zum Wohl der Gemeinschaft einzusetzen. Handelt dagegen der Manager sozial verantwortlich, enteignet dieser den Eigentümer. In Friedmans Logik ist der Manager nur bloßer Agent des Besitzers, stupider Sachwalter des Eigentümers. Friedman stellt im Diskurs um Moral in der Marktwirtschaft ein anderes Extrem dar, indem er den Profit absolut und mit ethischem Handeln gleichsetzt. Zur Ehrenrettung von Friedman sei angeführt, dass er Profit zumindest nicht über Recht und Gesetz stellt. Dennoch hat er damit asoziales Verhalten in den Führungsetagen von Unternehmen legitimiert und die geistige Saat

des Unheils zumindest mitgesät. Zwei unveröhnliche Positionen, die einander sozusagen bis heute in der Frage der Unternehmensführung polar gegenüber stehen, die Friedmann'sche jahrzehntelang dominant, heute obsolet; die Drucker'sche jahrzehntelang peripher, heute hochmodern.

## Die Zeit ist überreif für Positionierung und Diskurs

Den Weg, der auf dem Drucker'schen Ansatz verantwortlicher Unternehmensführung aufbaut, hat Reinhard Mohn und die Bertelsmann AG seit den Nachkriegsjahren zu beschreiten gesucht. Ein steiniger Weg, der durch Höhen und Tiefen, Irrungen und Wirrungen führte. Deswegen war die Bertelsmann-Stiftung der richtige Ort, um das letzte Netzwerktreffen zum Thema „Unternehmensführung im 21. Jahrhundert“ durchzuführen.

Die Zeit ist reif, den gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Diskurs zu neuen Wegen zwischen Finanz-Kapitalismus und Staats-Wirtschaft zu führen. Zuviel Schwindel und Kosmetik ist bereits en vogue. Ein „Management der Moralisierung“ ersetzt derzeit nachhaltige Moral. CSR-Abteilungen bedienen scheinheilig mit „blue- and greenwashing“ von Firmen und Produkten die gestiegene Nachfrage des Kunden nach sozialer Kompetenz. Manager reden wie auf Kirchentagen, Unternehmen brüsten sich mit vielen guten Absichten und bekennen sich medienwirksam als wahrhaft moralisch. Lloyd Blankfein, CEO von Goldman-Sachs erdreistet sich gar zu behaupten, Banker würden Gottes Werk auf Erden verrichten. Das war dann doch zu viel des Guten.

Die Selbst-GmbH führt in ihrer direkten und forschenden Art den Diskurs mit. Sie bleibt nicht in naivem Überzeugungstätertum stecken, sondern macht die nötigen Tiefenbohrungen. Auch die HR-Alliance hat in ihrem Selbstverständnis glasklar Position bezogen:

„Umfang und Tiefgang der gegenwärtigen Krise sowie die erkennbaren Nachwirkungen machen deutlich: Das neoklassische Marktparadigma ist historisch überholt und muss abgelöst werden: Weg vom Dogma

der „Unsichtbaren Hand“ hin zu einer Marktwirtschaft, in der die Verantwortung von Unternehmen auch für die Gemeinschaft wichtig ist. Der Staat darf dabei in seiner wachsenden ordnungspolitischen Aufgabe weder überregulieren noch - wie bisher - nur als „Nachwächter“ funktionieren.

Auch die einseitige Shareholder-Value geprägte Unternehmensführung ist in der Realität gescheitert. Nachhaltige Unternehmensentwicklung erfordert eine Unternehmensführung, die Integrität, Glaubwürdigkeit und Compliance der Führung als Fundament der Unternehmenskultur re-etabliert.

Als Personalverantwortliche - und damit integrativer Bestandteil der Unternehmensführung - stehen wir für die Gestaltung dieser Unternehmenskultur der Verantwortung und leisten dazu weitere wichtige Beiträge u.a. bei der Sicherung der Professionalität, Integrität und Nachhaltigkeit bei Rekrutierung, Beförderung und Karriere und bei der Gestaltung von entsprechenden Vergütungssystemen.“

In diesem Sinne: Von der Erkenntnis zum Handeln

Euer Thomas Sattelberger

## Netzwerktreffen

### 34. NWT: 11./12. November 2010 in Wiesloch

Arbeitstitel: "Personalarbeit & Demographie - Wissensriese? Realisierungszwerg?"

### 35. NWT: 17./18. Februar 2011 in Bonn

Arbeitsthema: Vertrauen / Nachhaltigkeit

### 36. NWT: 26./27. Mai 2011 in Stuttgart

Arbeitsthema: MINT-Berufe

## ZukunftsForum Personal



### ZukunftsForum Personal 2009 – Zwischenbericht zum Münchner Appell

Das System Arbeit in Deutschland steht vor gewaltigen Herausforderungen. Sie sind nur zu bewältigen, wenn sich die Personalarbeit stärker als bisher in die öffentliche Diskussion einschaltet. Das ist das Ergebnis des von der HR Alliance in München veranstalteten ZukunftsForums Personal.

Vor einem halben Jahr haben wir gemeinsam auf dem ZukunftsForum Personal unter dem Eindruck der Vorträge u.a. von Prof. Dr. Stephan Jansen und Matthias Horx den Münchener Appell auf den Weg gebracht. Unser Ziel war - und ist es nach wie vor - Talente zu fördern, auch da wo sie keiner vermutet, und auf politischer Ebene auf die Abschaffung des dreigliedrigen Schulsystems und dessen Überführung in ein durchgängiges Bildungssystem hinzuwirken.

Viele unter Ihnen haben dies gleich im Anschluss an den Kongress aufgegriffen und unterstützen oder initiieren mittlerweile in ihrem beruflichen Umfeld Initiativen zur Förderung der sozialen Mobilität, insbesondere von jungen Menschen in Hauptschulen und mit Migrationshintergrund. Einige Praxisbeispiele, die aus dem Münchener Appell oder innerhalb seines Kontextes entstanden sind, sind bereits unter

<http://www.hr-alliance.eu/zukunftsforum.htm> und

nachzulesen. Aber wir sind sicher – hiervon gibt es noch zahlreiche mehr. Lassen Sie uns an Ihren entsprechenden Projekten teilhaben und stellen Sie uns und der Community im ZukunftsForum Personal Ihre Initiativen vor. Nur so können wir ein Netzwerk an Projekten und Ideen aufbauen und gleichzeitig alle Kräfte zu einer politischen Stimme bündeln, die an den entscheidenden Stellen gehört wird.

Senden Sie einfach eine e-Mail mit dem **Logo**, einer **Kurzbeschreibung** Ihres Projekts (ca. 500 Anschläge) und einem **Weblink** auf Ihr Unternehmen oder Ihr Projekt an [info@hr-alliance.eu](mailto:info@hr-alliance.eu). Wir übernehmen den Rest der Publikation für Sie.

**Save the Date: Das nächste ZukunftsForum Personal findet am 6./7. Oktober 2011 in München statt.**

Dies ist der Zieltermin, den wir uns alle heute bereits merken sollten. Nutzen wir gemeinsam die Zeit bis dahin, den Münchener Appell nachhaltig und glaubwürdig umzusetzen!

## Arbeitskreise

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

### **Global HR**

Das "Kick-off Treffen" hat am 11. Februar stattgefunden: Wir haben Schwerpunkte herausgearbeitet.

- 1) Aufstellung von HR Abteilungen in der internationalen Personalarbeit (sowohl organisatorische Aspekte, Stichwort OE International, wie auch "welche inhaltlichen Schwerpunkte stehen an")
- 2) Talentmanagement International
- 3) Ausbau internationaler Netzwerkkontakte, z.B. zu HR Netzworkern in anderen Ländern
- 4) Diversity Management (ich führe den Punkt mit auf, obwohl der eher im Plenum - in der Mitgliederversammlung am Freitag - aufkam).

Ein eindeutiger Schwerpunkt war das erste Thema, damit wird angefangen. Das dritte und vierte Thema wird in einer späteren Arbeitsphase relevant werden. Eigene Gedanken und Ideen sind unbedingt erwünscht, die in die Themensammlung aufgenommen werden können.

Das nächste Treffen ist vor dem nächsten Netzwerktreffen in Nürnberg am 20. Mai 2010 um 11 Uhr. Wer von Ihnen hätte Interesse, für das nächste Treffen einen Beitrag zu leisten? Gedacht ist eine kurze Präsentation, wie Sie an die internationale Personalarbeit herangehen, oder wie Sie Ihre Personalabteilung international aufstellen. Diese Beispiele können ein hervorragender Einstieg in die Diskussion sein.

Haben Sie Interesse oder Beratungsbedarf, dann melden Sie sich bitte bei Volker Dohne. [vdohne@epo.org](mailto:vdohne@epo.org)

### **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 fünfteiligen Beratungsprozess entwickelt, um der beruflichen Neuorientierung eine professionelle Struktur zu geben.

Zusätzlich stehen die o.g. Kolleginnen und Kollegen für Fragen rund um die oben genannten Themen auch im persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Wenn Sie Interesse oder Beratungsbedarf haben, melden Sie sich bei Dr. Stefan Mette oder Peter Jaksch. [stefan.mette@web.de](mailto:stefan.mette@web.de) oder [PMJaksch@arcor.de](mailto:PMJaksch@arcor.de)

### **Enterprise 2.0**

Der Arbeitskreis "Enterprise 2.0" traf sich am 2. September 09 erstmalig in der Konzernzentrale der Deutschen Telekom in Bonn. Durch die Vernetzung mit anderen Communities ist es gelungen, binnen kurzer Zeit sowohl eine hohe Anzahl an Interessenten als auch spannende Funktionen zu aktivieren. Es ist ein Arbeitskreis mit projektverantwortlichen Vertretern aus IT, Kommunikation, HR, Organisationsentwicklung und Strategie.

Wer Fragen hat, melde sich bitte bei Stephan Grabmeier.

[stephan.grabmeier@telekom.de](mailto:stephan.grabmeier@telekom.de)

## 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, denn gerade im Mittelstand fühlen sich viele Personalverantwortliche isoliert und wünschen sich einen fachlichen und persönlichen Austausch.

Wenn Sie mitarbeiten möchten, melden Sie sich bitte bei Siegfried Baumeister oder Thomas Riemann.

[Siegfried.Baumeister@voss.de](mailto:Siegfried.Baumeister@voss.de) oder  
[thomas.riemann@pr-riemann.de](mailto:thomas.riemann@pr-riemann.de)

## Forum Young Professionals

Die HR Young Professionals (HR YP) gestalten die Personalarbeit der Zukunft mit und etablieren sich durch den Beitrag ihrer Arbeit in der HR Community. Hierarchiefrei, authentisch, offen und unkompliziert hinterfragen wir Selbstverständliches und fordern Bestehendes und Etabliertes heraus - während wir Young Professionals in der HR Funktion fördern und stärken.

Das nächste YP Forum ist am Donnerstag, den 11. November 2010 vor dem 34. Netzwerktreffen. Alle Interessierten Young Professionals sind eingeladen, sich in das dem NWT vorgeschalteten Treffen einzubringen - wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Bei Fragen oder wenn Sie sich anmelden möchten, wenden Sie sich an Jan Möllhoff.

[Jan.Moellhoff@ikb-leasing.de](mailto:Jan.Moellhoff@ikb-leasing.de)

## Rekrutierung von Ingenieur/innen

Der Arbeitskreis Rekrutierung von Ingenieur/innen hat seinen Abschlussbericht vor-

gelegt. Dieser ist auf unserer Website im Mitgliederbereich unter der Rubrik „Abgeschlossene Arbeitskreise“ nachzulesen.

Für Fragen steht Volker Dohne  
[dohne@epo.org](mailto:dohne@epo.org) bereit.

## Regionaltreffen

### Regionalgruppe Westfalen

Das Treffen der Regionalgruppe Westfalen findet im Juni 2010 beim Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverband e.V. statt.

Interessenten melden sich bitte bei Ulrich Bramkamp.

[ulrich.bramkamp@rwgv.de](mailto:ulrich.bramkamp@rwgv.de)

### Regionalgruppe Franken

Das Treffen der Regionalgruppe Franken findet am 14. Juli 2010 statt.

Interessenten melden sich bitte bei Tanja Hurtzig oder Jörg Engelhardt.

[thurtzig@rene-lezard.com](mailto:thurtzig@rene-lezard.com) oder  
[Joerg.Engelhardt@defacto.de](mailto:Joerg.Engelhardt@defacto.de)

### Regionaltreffen in Berlin

Der nächste Termin findet am 22. Juni 2010 um 18 Uhr.

Haben Sie Ideen oder Interesse zum Thema? Dann melden Sie sich bitte bei Ute Geilmann oder Anne-Gela Oppermann.

[ute.geilmann@lbb.de](mailto:ute.geilmann@lbb.de) / [Oppermann@BOELL.DE](mailto:Oppermann@BOELL.DE)

### Regionaltreffen in Hamburg

Marc Janssen lädt in die Räumlichkeiten der Beiersdorf AG in Hamburg-Eimsbüttel: Das Treffen findet statt am 8. Juni 2010 ab 18 Uhr bei BSN medical GmbH, Quickbornstraße 24 in 20253 Hamburg.

Henrik Schürmann von CoreMedia wird, wie besprochen, zum Thema "HR2.0 - Einsatz neuer Medien zur internen Kommunikation"

vortragen, und anschließend haben wir Zeit das Thema zu diskutieren. Weitere TOPs werden gern angenommen!

Ansprechpartner sind Marcus Carolus und Sylvia de Vries.

[m.carolus@donner.de](mailto:m.carolus@donner.de) und [info@sylviadevries.de](mailto:info@sylviadevries.de)

## ✂ Regionaltreffen in Hannover

Die Regionalgruppe traf sich im März 2010 zum Thema: Etablierung des Hamburger Hauptschulmodells in der Region Hannover und Unterstützung von Hauptschülern auf dem Weg in eine Duale Ausbildung (Referenten: Lutz Martens, Martina Fuhrmann u.a.) und Vorstellung des berufsbegleitender MBA an der Hochschule Harz (Referent: Prof. Keune).

Wenn Sie mitarbeiten möchten oder für Anfragen und Anregungen richten Sie sich bitte an Matthias Metzger.

[matthias.metzger@conti.de](mailto:matthias.metzger@conti.de)

## ✂ Regionaltreffen in München

Die Regionalgruppe München traf sich am 25. März 2010 zum: "Headquarter Talentmanagement und Nachwuchsprogramme - Lessons learnt in einem internationalen, divisional aufgestelltem Konzern"

Für Fragen oder Wünsche zur Regionalgruppe München wenden Sie sich bitte an Josef Wolf.

[josef.wolf@koeln.de](mailto:josef.wolf@koeln.de)

## ✂ Regionaltreffen Rheinland

Aus der Diskussion des letzten Treffens über Gesundheitsmanagement ergab sich unser Folgethema: Demographie.

Zum Thema: Der demografische Wandel als Chance - größter Einflussfaktor für das zukünftige HR Management traf sich die Regionalgruppe im Mai 2010 in Düsseldorf.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte gerne an Martin Langen. [martin.langen@web.de](mailto:martin.langen@web.de)

## ✂ Regionaltreffen Südwest

Zum Thema Charakterstärke/Integrität von Managern – „wen befördern wir eigentlich“ veranstalteten Herr Grieger, Herr Echterhof und Stephanie Schorp am 4. März 2010 ein Regionaltreffen. Interessenten für die Regionalgruppe im Raum Mannheim können sich wie immer gerne bei Stephanie C. Schorp melden. [steph\\_schorp@web.de](mailto:steph_schorp@web.de)

## ✂ Regionaltreffen Rhein-Main

Am Dienstag, den 8. Juni wird Stefan Detzel in das Thema "Wie positioniert sich der Personalbereich bei Restrukturierungen?" einleiten.

Wenn Sie Interesse haben, melden Sie sich gern bei Kerstin Ahrens.

[k\\_ahrens@delton.de](mailto:k_ahrens@delton.de)

## ✂ Regionaltreffen Westfalen

In Zeiten einer sich immer schneller drehenden Welt, immer komplexer werdender Sachverhalte, bleiben Dinge wie ein Austausch untereinander leider oft auf der Strecke, so auch unser bereits in Leben gerufene Regionaltreffen für den Bereich Westfalen. Wir möchten hier jedoch wieder ansetzen und einen Neustart wagen.

Für das zweite Treffen ist ein Termin im Juni 2010 ab 18:00 beim Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverband e. V. in Münster geplant.

Wenn Sie mitarbeiten möchten oder für Anfragen und Anregungen richten Sie sich bitte an Ulrich Bramkamp.

[ulrich.bramkamp@rwgv.de](mailto:ulrich.bramkamp@rwgv.de)

## 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 eine DIN A 4 Seite, lang zu sein.

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

## • „HR meets HP“- Studentin sucht Probanden

Der demographische Wandel beschäftigt zunehmend deutsche Unternehmen und stellt auch Personaler/innen vor neue Herausforderungen. Was auf uns zu kommt, ist absehbar. Wie wir damit umgehen sollen, ist noch fraglich. Im Rahmen meiner Promotion „Die Förderung von jungen und älteren Potenzialträgern vor dem Hintergrund des demographischen Wandels“ an der Universität Heidelberg und in Kooperation mit dem Studienbereich Personalmanagement der FH Ludwigshafen, beschäftige ich mich mit der Frage, wie einerseits junge und andererseits ältere Potenzialträger zur Entwicklung ihrer Talente motiviert werden können. Hauptaugenmerk bildet hier die Studie „HR meets HP“:

1. Phase: problemzentriertes Interview mit 3 Probanden pro Unternehmen (Führungskraft Personalbereich, junger und älterer Potenzialträger m/w), Dauer pro Proband 1 Std.

2. Phase: 60 Fragebögen pro Unternehmen für die Probandengruppen, Versand per Email oder Post. Zeitraum der Studie: Juni bis Oktober 2010.

In beiden Phasen wird eine Ist-Analyse erstellt, die einerseits unternehmensspezifisch für das befragte Unternehmen und andererseits ganzheitlich für den Probandenkreis ausgewertet wird.

Haben Sie Interesse oder Fragen, dann wenden Sie sich bitte an Mercedes Hausi - [mercedes\\_hausi@web.de](mailto:mercedes_hausi@web.de),

06202-692769 oder 0177-8236710.

## Tipps & Termine

### • Buchvorstellung: Mehr Führung wagen! Von Siegfried Baumeister

„Leistung geht immer nur auf Kosten der Menschen, und Menschlichkeit gibt es nur auf Kosten der Leistung!“ Dieses und andere Missverständnisse bestimmen immer noch das Denken in zahllosen Führungsetagen. In der Folge daraus bleiben wertvolle Potenziale zur Förderung der Leitungsfähigkeit von Mitarbeitern und Organisation ungenutzt. Siegfried Baumeister, erfahrener Personalmanager und Managementtrainer, räumt in diesem Buch mit den hartnäckigen Vorurteilen zu diesem Thema auf und zeigt alternative Wege für eine Mitarbeiterführung, die an den Bedürfnissen der Beschäftigten ebenso wie an den Unternehmenszielen ausgerichtet ist. Anhand von Fallbeispielen und klassischen Gesprächssituationen vermittelt der Autor das grundlegende Know-how für einen erfolgreichen Umgang mit Menschen und ihrer Leistung. Vorgesetzte, vom Abteilungsleiter bis zum Unternehmenschef, erfahren, wie sie auch angesichts wachsender Herausforderungen und zunehmenden Wettbewerbs ihrer Führungsrolle nachhaltig gerecht werden und ihre Leitungskompetenzen ständig erweitern.



### • Ein Tipp von Sebastian Mittmann

Sebastian Mittmann weist auf eine Internetseite hin, das „Personalentwicklungsportal des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung für mittlere Führungskräfte“.

„Sie finden hier Informationen, Anregungen und Materialien, wie Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Verantwortungsbereich fördern und qualifizieren können.

Es geht dabei um folgende Fragen: Wie finde ich heraus, welcher konkrete Bedarf an Qualifizierung besteht? Wie erkenne ich, ob dafür eine interne oder externe Weiterbildung oder Lernen am Arbeitsplatz der geeignete Weg ist? Wie kann ich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Lernen unterstützen? Wie motiviere ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Lernen?

Die Inhalte dieser Seiten wurden im Modellversuch FILIP – Flexible und individuelle Lernformen in der Personalentwicklung – zusammen mit Führungskräften und betrieblichen Bildungsfachleuten (Ausbildern, Weiterbildungsverantwortlichen) entwickelt und erprobt.“ (Zitat der Website <http://www.filip-toolbox.de>).

## • Ein Tipp von Manfred Böcker

HR-PR Consult startet ein eigenes Blog. Unter <http://www.hr-pr.de/blog> finden Sie ab sofort Gedankensplitter, Nachrichten, Informationen, Kommentare und Tipps rund um das Thema Kommunikation & Arbeitswelten.

Zum Start gibt es einen Zweiteiler zu "Social Media und HR-PR".

## Neu auf der Website

Unsere Website wird laufend aktualisiert, mindestens aber einmal in der Woche überarbeitet.

Wir veröffentlichen dort von unseren Regionalgruppen und Arbeitsgruppen, Berichte aus der Presse über das Personalwesen, Veröffentlichungen von Mitgliedern oder über Mitglieder, Tipps, Termine und Nachrichten interessanter Veranstaltungen für Personaler, und vieles mehr.

Unter der neuen Rubrik „Veranstaltungstipps“ finden sie Termine für Kongresse, Foren und ähnliche Veranstaltungen, Infos

und Anmeldeformulare. Meistens können wir sogar Sonderkonditionen für unsere Mitglieder heraus handeln und geben dies dort bekannt.

Auch immer einen Blick wert ist die von unseren Mitgliedern verfasste monatliche Kolumne im PersonalMagazin, die wir unter unserer Rubrik „Kolumne“ immer aktuell einstellen. Sie finden vielleicht den passenden Tipp für die Praxis.

Außerdem hat der Arbeitskreis „Rekrutierung von Ingenieur/innen“ unter der Leitung von Volker Dohne seine Arbeit abgeschlossen. Die Ergebnisse erfahren Sie im Mitgliederbereich unter der Rubrik „abgeschl. Arbeitskreise“.

Es lohnt sich also immer mal einen Blick auf unsere Website zu werfen. Sollten Sie selbst einmal Anregungen, Ideen, Tipps, Termine für Ihre Kollegen haben, die wir auf unserer Seite veröffentlichen können, melden Sie sich gern bei uns.

## Employability Award 2010

Liebe Selbst-GmbHler/innen!

Ich bin mir sicher: Es gibt sie, die gute Konzepte für Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmertum im System Arbeit! Und ich glaube, dass etliche dieser guten Ideen nicht nur in Ihrem Kopf existieren oder in Ihrem Schreibtisch liegen, sondern auch schon erfolgreich in der Praxis leben. Dafür können Sie jetzt die Anerkennung bekommen, die Sie verdient haben.

Also: ran an den Speck! Bewerben Sie sich für unseren Employability-Award: Für Unternehmertum im System Arbeit!

Wie? Ganz einfach: Nehmen Sie sich 5 Minuten Zeit, sich an eines Ihrer erfolgreichen Projekte zu erinnern und 10 Minuten, um den anliegenden Fragebogen am PC auszufüllen und direkt an [award@selbst-gmbh.de](mailto:award@selbst-gmbh.de) zurück zu senden. Einsendeschluss: 30. Juni 2010, Preisverleihung: 13. Oktober 2010.

Ich bin gespannt auf Ihre Projekte und Konzepte!

Beste Grüße  
Thomas Sattelberger  
Vorsitzender

## Preisverleihung 2009

Im Rahmen der dapm-Gala des Zukunftsforsums Personal wurde am 17.09.2009 unser Sonderpreis „Berufliche Fitness/Employability“ oder „Employability-Award“ verliehen, der von der Jack-Russell-Consulting GmbH gesponsert wurde. Der Geschäftsführer der Jack-Russell-Consulting, Dr. Thomas Heyn, sponsert den Preis bereits zum dritten Mal. „Ich möchte das Bestreben der Initiative Wege zur Selbst-GmbH e.V., gute Konzepte in der beruflichen Fitness auszuzeichnen, durch das Sponsern dieses Preises maßgeblich unterstützen“ beschreibt er sein Engagement.

Die Preise gingen an:

1. Preis: Das Projekt „In eigener Sache: Fit in die berufliche Zukunft“ der Deutschen Bank AG, das seit über 3 Jahren erfolgreich läuft, zeichnet besonders der umfassende und pro-aktive Ansatz sowie durch nachhaltige Umsetzung, freiwillige Nutzung und generelle Genehmigungsfreiheit aus.

2. Preis: Die Stadtwerke Düsseldorf mit Ihrem Projekt „Gas geben“ – einem Förderprogramm für Nachwuchskräfte, in dem besonders die überfachlichen Kompetenzen der Teilnehmer für die Arbeitswelt von morgen gefördert werden, zeichnet die besondere Förderung der Selbstverantwortung der Teilnehmenden durch die Bildung von selbstgesteuerten Lerngruppen aus.

3. Preis: Das Projekt „Change Management im deutsch-französischen Partnerschaftsmodell der Dachser GmbH & Co. KG fällt auf durch den dezentralen Know-how Transfer, der die Verantwortung der einzelnen Regionen und Partner ebenso fördert, wie die Erarbeitung von Wissen der Führungskräfte anhand deren aktueller Herausforderungen.

## Neue Mitglieder

### Als neue Mitglieder begrüßen wir ganz herzlich:

- Dr. Cornelia Agel, British Telekom
- Dr. Tobias Berblinger, Siemens Audiologische Technik GmbH
- Dr. Ralf Borlinghaus, BORA International GmbH
- Hans-Jürgen Bort, Valeo Wischersysteme GmbH
- Kai Breuer, Huawei Technologies
- Corinna Conrad, Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG
- Inga Dankert, LEONI Kabel GmbH
- Ralf Deilmann, Tetrapak GmbH
- Alexander Eichborn, Chemische Fabrik Budenheim KG
- Nora Endelmann, Beiersdorf AG
- Eva Maria Etschel, EADS Deutschland
- Katrin Geeb, MVV Energie AG
- Dr. Susanne Giesecke, Heisse Kursawe Eversheds
- Prof. Dr. Roland van Gisteren,
- Bülent Gögdün, European School of Management and Technology
- Patrick Haas, Sparkasse Trier
- Susanne Handler, Nestle Deutschland AG
- Claudia Hanke, Baumann GmbH
- Alexander Hömer, Flughafen München GmbH
- Frank Hormes, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH
- Dr. Monika Huesmann, Bundesinstitut für Risikobewertung
- Jan Hufen, Norton Rose LLP
- Kristiane, von Imhoff, Fraunhofer-Gesellschaft
- Simone Immig, Daimler AG
- Agnes Joester, vivo consulting gmbh
- Imke Keicher, ikmc
- Daniela Kern, prevero AG
- Jörg Knackstedt, Bahlsen GmbH & Co. KG
- Judit Kollesch, Signium International GmbH
- Ulrich Kosok, Dürkopp-Adler AG
- Aneffe Kreitel-Suciu, SNT Deutschland AG
- Dr. Thorsten Krings, Merz Group

- Ariane Kühn, generic.de software technologies AG
- Katja Kuhr, Celanese Deutschland Holding GmbH
- Bernhard Küppers, MLP Finanzdienstleistungen AG
- John Magee, Magee Co.
- Kerstin Mania, Trianel GmbH
- Angela Maus, Bayer AG
- Maria-Teresia Mendizabal Arias, Deutsche Telekom AG
- Johannes Müllenberg, ZIEMANN Services GmbH
- Claudia Müller, Unternehmerin ab 2010
- Torsten Muscharski, ABG Allgemeine Baumaschinen-Gesellschaft mbH
- Guido Peters, Swiss Post Int.
- Ruth Pfannkuche, WILO SE
- Julia, von Prondzinski, Schnellecke Group AG & Co.KG
- Bianca Rafalski, BWI Systeme GmbH
- Gloria Rummel, BörseGo AG
- Kristina Rust, deepblue networks AG
- Eileen Schülbe, Kohlbecker Architekten & Ingenieure
- Dr.med. Ursula Schütze-Kreilkamp, REWE-Zentralfinanz eG
- Eva Schwarz, RWE AG
- Verena Sievers, Finanzamt Lüneburg; Jungheinrich AG
- Vera Starker, ALBA Management
- Kristina Thaiß, DB ProjektBau GmbH
- Michael Treixler, SKOLAMED GMBH
- Britta Trompeter, Druck- und Spritzgußwerk Hettich GmbH & Co. KG
- Rachel-Maria Vogel, E.ON Ruhrgas AG
- Michael Vogel, Volksbank Strohgäu
- Gertraud Weber, MTU Aero Engines GmbH
- Jutta Wenzl, Cognis GmbH
- Ingo Werthmann, K+S AG
- Maud Wiedemann, Bayer MaterialScience AG
- Jens Wilde, Linde-KCA-Dresden GmbH,
- Sabine Wittenbrink-Daut, Sennheiser electronic GmbH
- Markus Zerres, Rockwell Collins Deutschland GmbH

 **Als neue Firmenmitglieder heißen wir ganz herzlich die Firmen**

- Celanese Deutschland Holding GmbH

- DB ProjektBau GmbH

**willkommen!**

## 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](mailto:Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de)  
[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)