

PERSONALintern

Information für das HR-Management

Ausgabe 22/08 - 30. Mai 2008

Herausgeber: Management & Karriere Verlag; MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Geschäftsführer Bernd Gey, Aachener Str. 75, 50931 Köln · **Redaktion:** Heinrich Sadler (V.i.S.d.P.), Management & Karriere Verlag, Brandenburgstr. 3, 40629 Düsseldorf, Tel. 0211/6914535, Fax 0211/6914537, sadler@personalintern.info, www.management-karriere.de · **Vertrieb/Anzeigen:** MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 0221/4600766-24, Fax 0221/4600766-36, newsletter@personalintern.info, www.personalintern.info

Anzeige

Frankfurter Allgemeine
Stellenmarkt

Frankfurter Allgemeine
Frankfurter Allgemeine
Frankfurter Allgemeine
FAZJOB.NET

Samstags. Sonntags. Immer.

PERSONALIEN

NEUER PERSONALVORSTAND/ARBEITS-DIREKTOR BEI TALANX

Bei der drittgrößten deutschen Versicherung, der Talanx AG, Hannover, (HDI, Gerling, Hannover Rück – 17.100 Beschäftigte, 20 Mrd. Euro Prämieinnahmen) wird der Vorstandschef **Herbert Haas** (53) per 1. Juli 2008 neben seinen bisherigen Aufgaben auch das Personalressort übernehmen. **Werner Dettmer** (52), der seit Mitte 2004 Personalvorstand/Arbeitsdirektor ist, wird einvernehmlich wegen unterschiedlicher Auffassung über die strategische Ausrichtung aus dem Vorstand der Talanx ausscheiden. Der Diplom-Kaufmann (TU Berlin) Haas begann seine berufliche Laufbahn 1980 beim Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen. 1984 trat er als Leiter Beteiligungsverwaltung in die Hannover Rück ein. Dort versah er verschiedene leitende Funktionen, so war er vier Jahre für die Versicherung in den USA in Los Angeles tätig. 1994 wurde er Vorstand bei der Hannover Rück und seit 2002 bei der HDI sowie der Talanx.

Anzeige

STELLEN DA AUSSCHREIBEN, WO INGENIEURE SIE SUCHEN:

Deutschlands großer wöchentlicher Stellenmarkt der VDI nachrichten.

VDI nachrichten

FRICKE FINANCE & LEGAL EXPANDIERT

Die auf Finanzen und Recht spezialisierte Fricke Personalberatung hat **Thomas von Ciriacy-Wantrup** (37) als neuen Partner aufgenommen. Nach dem BWL-Studium begann er seine Karriere direkt als Bereichsleiter Filialorganisation bei Aldi Süd. Anschließend hat er die

interne Revision bei der Lidl-Zentrale in Neckarsulm mit aufgebaut. Er weiß also, was eine straffe Personalorganisation bedeutet. Die letzten sieben Jahre arbeitete er bei Michael Page. Zuerst leitete er den Beratungsbereich Finanzen im Frankfurter Büro. Zuletzt war er als Mitglied der Geschäftsleitung bei MP verantwortlich für Bereiche wie Finanzdienstleistungen, Recht und Interim Management – an den Standorten Frankfurt und Stuttgart. Die Personalberatung wurde 2002 von **Jörg Fricke** (41) gegründet, später kam mit **Patrick Riske** (34) ein weiterer Gesellschafter hinzu.

PERSONALFOKUS

KOSTENLOSE GESUNDHEITS-UNTERSUCHUNG FÜR ALLE ÜBER 40

Alle über 40 Jahre alten Mitarbeiter der **Deutschen Bank** dürfen sich auf Kosten des Hauses einem medizinischen Check-up unterziehen. Damit setzt das größte deutsche Geldinstitut sein Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements fort. Bisher galt diese Maßnahme nur für Führungskräfte. Für die Untersuchung, die bis zu einem halben Tag dauern kann, werden Ärzte verschiedenster Fachgebiete eingesetzt – wie eine Kleinausgabe einer Diagnostik-Klinik. Nach der Anamnese und dem persönlichen Gespräch durch den betreuenden Arzt folgen eine Reihe von Analysen und Untersuchungen, wie zum Beispiel Ultraschall. Im Abschlussgespräch und -bericht erhalten die Mitarbeiter Empfehlungen, wie sie ihre körperliche Fitness weiter fördern können. Zuständig für das Projekt ist Personalchef Karl von Rohr.

PERSONALWISSEN

FÜHRENDER HIRNFORSCHER SPRICHT ÜBER LERNEN + MOTIVATION

Deutschlands bekanntester Hirnforscher Prof. Manfred Spitzer spricht am 9. Juni 2008 in der WestLB Akademie auf Schloss Krickenbeck (Nettetal) über „Gehirn, Lernen und Motivation.“ Er präsentiert aufschlussreiche und zum Teil verblüffende Erkenntnisse aus der

Hirnforschung, die vor allem für Top-Manager und für das Personalmanagement wissenswert sind. Tel. 021 53/917 5096, www.krickenbeck.de

WAS PERSONAL-KOMMUNIKATION ALLES BEWIRKT

In vielen Firmen ist die Zusammenarbeit von Abteilungen und Mitarbeitern anonym und unterschiedlich wie Weltreligionen. Wie sich das erheblich verbessern lässt, sagen die Professoren Wolfgang Jäger und Lothar Rolke in dem Collegium „Personal-kommunikation“ am 16./17. Juni 2008 in Glashütten bei Frankfurt. Denn das HR-Management muss heute viel mehr unternehmensintern und -extern sichtbar sein und eine positive PR für die Personalarbeit im Betrieb erzeugen. Tel. 061 74/936 217, www.djm.de, y.brauenlich@djm.de

Anzeige

Dr. Waubke GmbH
Management Resources
Düsseldorf - München - Zürich

- Führungskräfte der 1. & 2. Ebene auf Zeit
- Branchen: Automotive, Maschinenbau
- Erfahrene Projektmanager
- Kurzfristiger, zielsicherer Vorschlag
- Unternehmerisch-ergebnisorientiert

Anfragen an info@dr-waubke.com, Tel.: (089) 811 0015
www.dr-waubke.com

PERSONALRECHT

HEIMLICHE PRIVATFAHRTEN KÖNNEN TEUER WERDEN

Ein Mitarbeiter hatte seinen Jaguar als Firmenwagen angemeldet und auch privat genutzt, obwohl ihm das untersagt war. Normalerweise muss für die private Nutzung des Firmenwagens ein Prozent vom Listenpreis an das Finanzamt gezahlt werden. Bei der heimlichen Nutzung gilt dieser Grundsatz nicht, sagte der Bundesfinanzhof (I R 8/06), denn die unerlaubte Nutzung ist

eine verdeckte Gewinnausschüttung und muss besteuert werden. Also muss der Manager nachzahlen, aber mehr als ein Prozent.

BERUFUNG DES NEUEN ARBEITSDIREKTORS EIN FALSCHES SIGNAL?

Lesen Sie auf Seite 2, warum aus Sicht der neu gegründeten „HR Alliance“ die Besetzung von Ex-Gewerkschaftsboss Norbert Hansen als Arbeitsdirektor der Deutschen Bahn instinktiv ist. Wurde ein Gewerkschaftler für Wohlverhalten honoriert?

Anzeige

www.overbeck-consulting.de

- Veränderungsmanagement
- Coaching
- Kommunikationsmanagement
- Bewerbungcoaching
- Generationenmanagement

Wir machen VERÄNDERUNG möglich!

PERSONALLEKTÜRE

PORSCHE – TOYOTA – GENERAL ELECTRIC

Wenn von guter Unternehmensführung in Deutschland, Japan und den USA die Rede ist, werden immer erst die Namen Porsche, Toyota und GE genannt. Hanns Blasius gibt in dem gleichnamigen Buch aus dem Orell Füssli Verlag einen Überblick über die Führungskonzepte in den drei bedeutendsten Industrieländern. Trotz aller mentalen und kulturellen Unterschiedlichkeit weist er nach, dass es für den Erfolg eines Unternehmens in erster Linie auf Management und Leadership ankommt. Jean Paul hat über Führung gesagt: „Wer die Laterne trägt, stolpert leichter, als wer ihr folgt.“ ISBN 978-3-280-05227-3, 318 Seiten, 29,80 Euro

Passende Bewerber für größere Aufgaben finden: Der Stellenmarkt der Süddeutschen Zeitung.

Überdurchschnittlich qualifizierte Fach- und Führungskräfte suchen im Stellenmarkt der Süddeutschen Zeitung nach neuen Herausforderungen. Mit Ihrer Stellenanzeige in Deutschlands größter Qualitäts-Tageszeitung und online unter sueddeutsche.de/stellenmarkt finden Sie effizient die besten Bewerber. Wir beraten Sie gerne: Tel. +49 (89) 21 83 - 82 73 oder E-mail an stellen-anzeigen@sueddeutsche.de.

Süddeutsche Zeitung

Wer sie liest, sieht mehr.

www.sueddeutsche.de/stellenmarkt

PERSONALTHEMA

MIT DEM NEUEN ARBEITSDIREKTOR SETZT DIE DEUTSCHE BAHN EIN FALSCHES SIGNAL

Die drei Personaler-Vereinigungen „Goinger Kreis“, „Selbst-GmbH“ und „dapm“ schließen sich zusammen zur „HR Alliance“ („Personal-Bündnis“ hätte sich besser angehört) und wollen mit ihren 500 Mitgliedern vereint in Zukunft schlagkräftiger in die Öffentlichkeit gehen. Denn das System Arbeit steht derzeit vor großen Herausforderungen und die „Allianz“ will der progressiven Personalarbeit eine öffentliche und authentische Stimme verleihen. Als erstes wurde ein Thesenpapier über die Berufung des neuen Arbeitsdirektors der Deutschen Bahn, herausgegeben, aus dem wir hier zitieren:

Die Berufung von Norbert Hansen als Arbeitsdirektor der Deutschen Bahn AG ist aus Sicht der HR Alliance ein falsches Signal mit negativen Auswirkungen – nicht nur auf die Deutsche Bahn, sondern auch auf das System Arbeit in Deutschland.

INTERESSENKOLLISION

Die zeitliche Nähe des Tarifkonflikts und die Zustimmung der Transnet zur Privatisierung sowie die Bestellung des ehemaligen Chefs Norbert Hansen zum Arbeitsdirektor lässt vermuten, dass ein Arbeitnehmer-Verehrer für

sein Wohlverhalten honoriert wurde. Diese Entscheidung ist instinktiv und zeugt von mangelnder Sensibilität gegenüber Interessenkollisionen. Die deutsche Mitbestimmungs-Kultur gerät dadurch erneut in die Diskussion.

PERSONALCHEF AUF DIE ROLLE DES ARBEITSDIREKTORS REDUZIERT

Bei dieser Personalentscheidung stellt sich die Frage, ob Personalchefs sich auf die Aufgabe eines Arbeitsdirektors reduzieren lassen dürfen. Dem Anforderungsprofil eines modernen Personalleiters in einem internationalen Konzern, der demnächst börsennotiert ist und der globale Arbeits-, Finanz- und Kundenmärkte zu bedienen hat, wird man mit einem einseitigen Erfahrungsprofil nicht gerecht.

NEGATIVE CORPORATE GOVERNANCE

Für die aktuelle Diskussion rund um Corporate-Governance-Strukturen sind solche Entscheidungen ein weiteres Negativbeispiel. Wie können Unternehmen, ihre Aufsichtsorgane und Tarifpartner dauerhaft solche Interessenkollisionen vermitteln? Die Glaubwürdigkeit aller Akteure gegenüber der Belegschaft und den Gewerkschaftsmitgliedern wird auf diese Weise nachhaltig beschädigt.

Weitere Informationen: Regina Fuhrmann, info@hr-alliance.eu

Anzeige

RP Hier ist Leben drin.



Beruf & Karriere – der Markt für erstklassiges Personal

Jetzt informieren oder buchen
Telefon: 0211/505-2489
E-Mail: stellenmarkt@rheinische-post.de

Rheinische Post · Bergische Morgenpost · Solinger Morgenpost · RP Online · Bocholter-Borkener Volksblatt

Stellengesuche*)

Diplom-Kaufmann, 43 Jahre ...

... langjährige Fach- und Führungserfahrung im Personalmanagement mittelständischer, international ausgerichteter Unternehmen, sucht Verantwortung für größere Einheit als

Personalleiter

- Zeitgemäße, wertorientierte Personalarbeit
- Personalbeschaffung, -betreuung, -planung und -entwicklung
- Arbeitsrecht und Personalcontrolling
- Leistungsorientierte Vergütungssysteme
- Personalanpassung, Interessenausgleich/Sozialplan
- Effiziente Nutzung von PM-Tools, Abr.-Software und MS Office

Kontakt ausschließlich per E-Mail: Chiffre-12208@personalintern.info

Anzeige

Hier finden Sie eine Auswahl aktueller Vakanzen.
Zum detaillierten Profil bitte den jeweiligen Link aktivieren.



Referent Personal
Referent Personalentwicklung (Witten)
Personalreferent Entgelt und Betreuung (Wetzlar)
Personalsachbearbeiter (Dortmund)
Projektleiter/in eRecruiting (Essen)

Aus stilistischen Gründen haben wir geschlechtsspezifische Formulierungen gewählt. Die Stellenangebote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

*) E-Mail-Zuschriften werden unmittelbar an die dem Verlag vorliegende private E-Mail-Adresse des/der Inserenten/-in weitergeleitet und beim Verlag nicht archiviert.

Unser Auftraggeber ist ein national und international agierendes Unternehmen aus der Metall und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Als Weltmarktführer für technische Gebrauchsgüter mit 2.800 Mitarbeitern weltweit und über 16.000 verschiedenen Produkten und Systemkomponenten gilt das Unternehmen am Markt als innovativ, qualitätsorientiert und technisch hochkompetent. Heute kommt es darauf an, die ausgezeichnete Marktpositionierung auch zukünftig zu festigen und den dynamischen Wachstumsprozess der vergangenen Jahre auch weiterhin erfolgreich zu gestalten. Der Personalarbeit kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Im Zuge der weiteren Verstärkung des Geschäftsbereichs Personal suchen wir für unseren Auftraggeber den (w/m)

Personalreferenten

Personalbetreuung und Personalmarketing

Ihre Aufgaben in der Personalbetreuung

- Verantwortliche Übernahme des gesamten Rekrutierungsprozesses, einschließlich der Personalsuche, von der Auswahl bis zur Einstellung, für die zugeordneten Betreuungsbereiche wie Vertrieb und Marketing sowie die Zentralbereiche der Hauptverwaltung
- Durchführung der personellen Einzelmaßnahmen von der Einstellung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Beratung und Betreuung der Führungskräfte und Mitarbeiter in allen personalrelevanten und arbeits-/tarifrechtlichen Angelegenheiten
- Übernahme definierter, aus Personalpolitik und -strategie abgeleiteter Projekte und Maßnahmen

Ihr Profil

- Wirtschaftswissenschaftliches Studium mit Schwerpunkt Personal/Organisation oder vergleichbare Ausbildung
- Bereits erworbene Berufserfahrung in der strategischen/operativen Personalarbeit eines Industrieunternehmens
- Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeits- und Tarifrecht
- Fundierte MS-Office-, SAP R/3 HR- und gute Englischkenntnisse
- Ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten sowie hohe Sozialkompetenz und Integrität
- Eigenverantwortliches Arbeiten, zielgerichtete sowie konzeptionelle und strategische Denk- und Arbeitsweise

Zur ersten Kontaktaufnahme richten Sie bitte Ihren ausführlichen Lebenslauf unter Angabe Ihres Gehaltswunsches, des möglichen Eintrittstermins und der Kennziffer 3290-08 ausschließlich per E-Mail an: bewerbung@exsel-personal.de.

EXSEL Personal-Service

Dipl.-Ök. Werner Schneider
Stolberger Straße 368 · 50933 Köln (Braunsfeld)
E-Mail: bewerbung@exsel-personal.de

EXSEL Personal-Service
Executive Selection Ihr Spezialist für das Personalwesen
www.exsel-personal.de



Dr. Waubke GmbH

Management Resources
Düsseldorf - München - Zürich

Interim-Management - Beispiele aus der Praxis

Beispiel 3 von 6: Vertriebsleiter bei einem Automobilzulieferer (Interieur)

Kurzvorstellung der Dr. Waubke GmbH

Wir sind eine auf Ergebnisverbesserung fokussierte Umsetzungsberatung mit Schwerpunkt auf produzierende Unternehmen, speziell Automobilzulieferer. Wir stellen unseren Kunden berufserfahrene Macher zur Verfügung, von der obersten Führungsebene über Spezialisten bis hin zu kompletten Teams. Unser Schwerpunkt liegt in der Realisierung / Umsetzung bis zum vereinbarten Ergebnis. Zu unseren Kunden zählen mittelständische als auch international tätige Industrieunternehmen.

AUSGANGSSITUATION

Automobilzulieferer (Interieur) mit
ca. 800 Mitarbeitern

3 Standorte

Probleme im Projektmanagement

Deutliche Probleme in
Planungs- und Budgetprozess

ZIELSETZUNG

Anforderungen und Zielsetzungen
des Interimeinsatzes unseres
kaufmännischen Leiters

PROJEKTERFOLG

Was wir erreicht haben

**Fordern Sie das Profil
dieses Spezialisten an.**

Zentrale München

Dr. Waubke GmbH
Management Resources
Stefan-George-Ring 29
81929 München
Tel.: +49 (89) 8 11 00 15
Fax: +49 (89) 89 12 95 60
info@dr-waubke.com

www.dr-waubke.com

Kurzfristiger Abgang des bisherigen Vertriebsleiters (4 Wochen Kündigungsfrist)

- Abwanderung weiterer Mitarbeiter im Key Account Management sowie Projektmanagement
- Wenig effizientes Vertriebscontrolling
- Insgesamt erhebliche Probleme im Vertrieb zum Einen aus Personalabgang, zum Anderen aufgrund persönlicher Defizite, die sich zu einem entsprechenden Risiko entwickelten

Lösungsansatz der Dr. Waubke GmbH

Innerhalb von 8 Werktagen wurde ein Interims-Werkleiter nach Vorgaben des Kunden in operativen Einsatz gebracht mit folgenden Eigenschaften:

- Langjährige Vertriebserfahrungen Automotive, speziell bei den OEMs
- Macher-Typ, Hands-on mit sehr guten Führungsqualitäten
- Hohes Maß an Integrations- und Anpassungsfähigkeit
- Durchsetzungsfähigkeit, sehr gute Kommunikations- und Motivationsfähigkeiten

Leitung und Restrukturierung des Vertriebs und des Projektmanagements

- Implementierung betriebswirtschaftlich geleiteter Vertriebsprozesse mit kennzahlen-gestützten Steuerungsinstrumentarien zur Vertriebslenkung
- Aufbau einer prozessgesteuerten Vertriebs- und Projektmanagementstruktur mit Integration in das bestehende Managementsystem
- Einführung eines verbesserten Projektmanagements nach APQP

Kurzfristige Stabilisierung von Vertrieb und Projektmanagement

- Stop der Fluktuation und Vervollständigung der Mannschaft bei erhöhter Produktivität
- Aufbau eines sicheren, schlanken und durchgängigen Prozesses für die Absatz-/Umsatzplanung basierend auf den Modellzyklen der Automobilkunden
- Anpassung der Prozesse im Vertriebscontrolling sowie Einführung eines Kennzahlenbasierten Vertriebsreportings
- Anpassung des Projekt Managements an die kundenspezifischen Anforderungen der Produkt-Entstehungsprozesse (APQP) mit Integration der beteiligten Fachabteilungen
- Einführung von Angebots-Freigabeprozessen zur Sicherstellung eines positiven Ergebnisses über den gesamten Lebenszyklus
- Signifikante Erhöhung der Kundenzufriedenheit durch konsequente Optimierung der Abläufe sowie durch Schulung der Mitarbeiter
- Erfolgreiche Re-Zertifizierung nach TS 16949
- Nach 7 Monaten Einsatz Übergabe an den fest angestellten Nachfolger während einer dreiwöchigen Übergangsfrist

Was wollen wir mit dieser Serie an Fallbeispielen zeigen:

- unsere Leistungsfähigkeit im Interim-Management anhand konkreter Beispiele
- einen Einblick in unser Auftragsverständnis
- unseren Beitrag zum Return on Investment aufgrund der realisierten Optimierungen

Sprechen Sie mit uns über Ihre konkreten Anforderungen. Wir freuen uns auf Sie.