

Treffen des Bodensee-Personalleiternetzwerkes am 22. November 2007



13:30 BEGRÜSSUNGSKAFFEE

14:00 BEGRÜSSUNG

Christoph Lanter, IHK Thurgau

14:10 IMPUSREFERAT + DISKUSSION

„Ganzheitliches und integriertes Honorierungskonzept“

Prof. Dr. Martin Hilb, Universität St. Gallen

15:30 KAFFEPAUSE

15:45 BEST-PRACTICE BEISPIELE

- ▶ ThyssenKrupp Presta (Fürstentum Liechtenstein), *Pedro Malta de Jesus*
- ▶ Alpla-Werke (Österreich), *Armin Giselbrecht*
- ▶ Stadler Bussnang AG (Schweiz), *Roger Simmen*

16:40 AKTIVGRUPPEN

17:00 SCHLUSSWORT UND AUSBLICK

17:15 APERO

BEGRÜSSUNG

Christoph Lanter begrüsst im Namen der **Industrie- und Handelskammer des Kantons Thurgau** die anwesenden Personalleiterinnen und Personalleiter zum dritten Treffen des Bodensee-Personalleiternetzwerkes.

Er gibt einen kurzen Rückblick auf das Netzwerk und stellt das erarbeitete Konzept der „Bodensee-Willkommens-Broschüre“ dar, welches aus einer Idee aus dem ersten Netzwerktreffen entstanden ist. Im Feed-Back Fragebogen gibt es auch die Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen.

Ein weiteres interessantes Projekt ist die Diplomarbeit von Frau Hanna Kasper, welche sich mit Positiv- und Negativfaktoren des Beitritts zu einem Netzwerk beschäftigt und dieses anhand des Bodensee-Personalleiternetzwerkes untersuchen möchte. Herr Lanter bittet um Teilnahme der Befragung und hofft auf interessante Ergebnisse.

REFERAT PROF. DR. MARTIN HILB



Das Input-Referat zum Thema „**Ein integriertes Konzept der Personal-Honorierung**“ hält Herr Professor Martin Hilb von der Universität St. Gallen.

Hilb gibt teilweise sehr nützliche Tipps für den Alltag eines Personalers. So müsse man beispielsweise mit der Versteuerung der Boni spielen. Beispielsweise ist es ein Unterschied, ob dem Mitarbeitenden gesagt wird, er bekäme 10.000 CHF und nach Abzug der Steuer ist er enttäuscht, „nur“ 7.000 CHF auf dem Konto zu haben, oder ob die Firma ihm 7.000 CHF verspricht und DAZU die Steuern übernimmt. In beiden Fällen kostet es das Unternehmen 10.000 CHF – das zweite Beispiel wirkt aber sehr viel positiver auf die Mitarbeitenden.

Interaktiv bezieht er die Teilnehmenden mit ein und entwickelt aus ihren Antworten heraus das Konzept des „**Magischen Dreiecks**“ zwischen interner Verteilungsgerechtigkeit, externer Personalmarktpreisgerechtigkeit und Unternehmenserfolgsgerechtigkeit.

Diese drei Aspekte müssen im Gleichgewicht stehen, um das Gerechtigkeitsempfinden der Mitarbeitenden abzudecken.



BODENSEE-PERSONALLEITERNETZWERK

DOKUMENTATION DES TREFFENS AM 22. NOVEMBER 2007 IN ERMATINGEN

Die Forderungen an ein Honorierungskonzept der anwesenden PersonalleiterInnen waren neben allgemeiner Transparenz des Systems:

Im Bereich der **internen Verteilungsgerechtigkeit**:

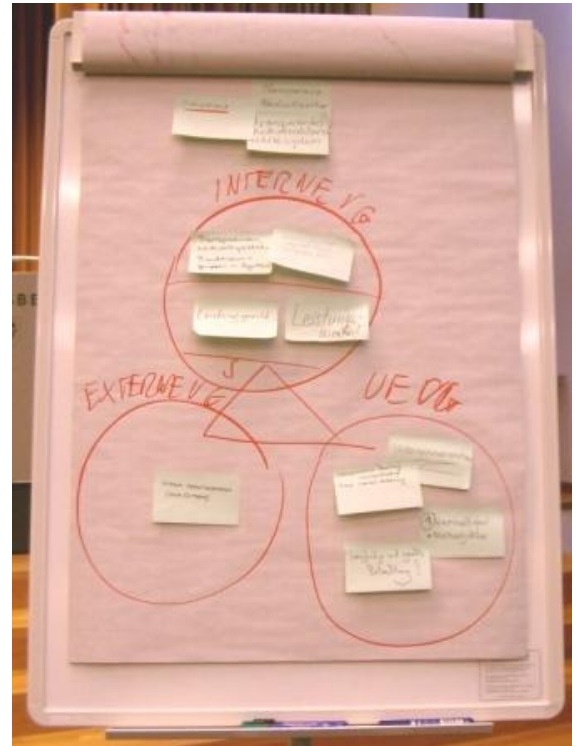
- ▶ Leistungsgerechtigkeit
- ▶ Leistungsorientierung
- ▶ Transparentes, nachvollziehbares Funktionsgruppen-System
- ▶ Honorierungskonzept auf allen Stufen mit gerechter Verteilung

Im Bereich der **externen Personalmarktpreisgerechtigkeit**:

- ▶ Interne Marktakzeptanz

Im Bereich der **Unternehmenserfolgsgerechtigkeit**:

- ▶ Nachhaltigkeit
- ▶ Nachvollziehbar
- ▶ Langfristige und gerechte Betrachtung
- ▶ Unternehmensnutzen
- ▶ Leistungsorientierte Bezahlung nach Wertschöpfung
- ▶ Fixum + variable Entlohnung



Herr Hilb weist aber auch darauf hin, dass die monetäre Vergütung nicht alles ist. Der menschliche Faktor spiele immer noch mindestens eine gleichgrosse Rolle. Oft könne man mit der Hälfte des Bonus den gleichen Effekt erreichen, wenn zusätzlich der Chef persönlich die Mitteilung überbringt und diese mit einem direkten Lob verbindet.

KAFFEEPAUSE



Die Diskussion läuft in der Kaffeepause angeregt in kleineren Gruppen weiter.

BODENSEE-PERSONALLEITERNETZWERK

DOKUMENTATION DES TREFFENS AM 22. NOVEMBER 2007 IN ERMATINGEN

BEST-PRACTICE BEISPIELE

Das Netzwerk soll den direkten Wissens- und Erfahrungsaustausch der PersonalleiterInnen fördern und die theoretischen Inputs mit praktischen Tipps für Handlungsmöglichkeiten verbinden. Hierfür haben sich Best-Practice-Beispiele als lohnend erwiesen.



Wiederum konnten drei Teilnehmer gewonnen werden, die ihr Honorierungskonzept vorstellen. Herr Armin Giselbrecht von den Alpla Werken, Herr Pedro Malta de Jesus von ThyssenKrupp presta und Herr Roger Simmen von StadlerRail Bussnang (von links).

(Die Best-Practice Beiträge sind auf der Homepage www.personalleiternetzwerk.org eingestellt)

Im Anschluss der Beiträge teilen sich die Anwesenden in drei Gruppen zu den jeweiligen Best-Practice Beispielen auf und diskutieren angeregt mit den Referenten.

Die Moderatoren müssen diese Gespräche leider unterbrechen, um zu den Aktivgruppen übergehen zu können.



AKTIVGRUPPEN

Als Ausklang des Nachmittages werden die PersonalleiterInnen aufgefordert in Kleingruppen zu gehen. Ziel dieser Aktivgruppen ist es, sich untereinander besser kennen zu lernen und Themen auszutauschen, die in den Firmen gerade „brennen“.



Nach einer kurzen Vorstellungsrunde werden die aktuellen Themen gesammelt und diskutiert.

Die Themen sind sehr vielfältig. Unter anderem wurden genannt:

- ▶ Kompetenzmanagement (Demographische Entwicklung)
- ▶ Incentives
- ▶ Unternehmenskultur (Change Management)
- ▶ Konkurrenz und Kosten; hohes HR – Status Quo
- ▶ Rekrutierung von Fachpersonal (Techniker, Ingenieure)
- ▶ Rekrutierung von Spezialisten
- ▶ Transparent machen des Einflusses des HR-Managements auf den Unternehmenserfolg (intangibles)
- ▶ Länderübergreifende Anstellung (sozialversicherungsrechtlich)
- ▶ Führung M / O Kader

Die Gespräche laufen sehr angeregt, weshalb Christoph Lanter die Gruppen nur kurz unterbricht um im Schlusswort zum bereitstehenden Apéro einzuladen, bei dem beliebig Zeit ist, um im informellen Rahmen die Gedankenaustausche weiterzuführen.



SCHLUSSWORT

Herr Lanter bedankt sich bei den Teilnehmenden und hofft, dass er viele der PersonalleiterInnen am nächsten Treffen wieder sieht. Für die Wirtschaftskammer Vorarlberg lädt Herr Michael Tagwerker noch auf das kommende **Bodenseeforum Personalmanagement am 10. / 11. April in Bregenz** ein.



Durch den Tag führten neben Herrn Christoph Lanter Frau Jana Zirra von der translake GmbH und Herr Werner Wilfling von der tricon AG.

Herzlichen Dank für Ihre aktive Teilnahme!