

# Renate Behrendt

## Human Resources Management

### Trends in der Personalentwicklung Chancen für den regionalen Mittelstand

Lübeck, 19.02.2009

[www.human-resources-sh.de](http://www.human-resources-sh.de)   [mail@human-resources-sh.de](mailto:mail@human-resources-sh.de)

Nordmeerstraße 70, 23570 Lübeck – Travemünde

Phone 04502 / 88 94 66   Mobile 0172 / 413 19 90

## Personal- und Organisationsentwicklung HR - Interim Management



geb.1964 in Hamburg

Ausbildung zur Speditionskauffrau

Vordiplom Betriebswirtschaftslehre  
an der Universität Hamburg

5 Jahre ehrenamtliche Arbeitsrichterin  
am Arbeitsgericht Lübeck

4 Jahre ehrenamtliche  
Arbeitgebervertreterin  
Widerspruchsausschuss DRV Bund

Dozentin „Personalfachkaufleute“ (IHK)  
WAK Schleswig-Holstein

## Berufliche Stationen

**01.03.2008** Renate Behrendt – Human Resources Management

**4 Jahre** Lebensmitteltechnologie / Konzern (UK), Personalleiterin, Prokuristin ca.280 MA national am Standort Lübeck, ca. 500 MA weltweit

**2 Jahre** Industrieller Dienstleister / Saisonbetrieb / Konzern (D), Personalleiterin, Prokuristin ca. 340 Beschäftigte am Werksstandort, in Personalunion für eine Betriebsstätte mit ca. 135 Beschäftigten

**9 Jahre** Industrielle Auftragsfertigung / Zulieferer / Konzern (UK), Manager Human Resources, ca. 300 Beschäftigte

**5 Jahre** Arbeitnehmerüberlassung, Disponentin & Abteilungsleiterin, gewerblich-technisches Personal, ca.120 Beschäftigte

### **Renate Behrendt Human Resources Management**

Mit 20 Jahren Berufserfahrung, sowohl aus dem Bereich der operativen Personalarbeit, als auch der langjährigen Tätigkeit als Personalleiterin in unterschiedlichen Industriezweigen, bin ich seit 2008 freiberuflich als Personal- und Organisationsentwicklerin und HR-Interim Managerin tätig.

### **Personal- und Organisationsentwicklung**

Als langjährige Personalleiterin in Industrie und Dienstleistung liefere ich Ihnen praxisbewährte Konzepte und entwickle individuelle betriebliche Lösungen. Der neutrale Blick von außen und die erforderliche Sachlichkeit liefern den Mehrwert für eine zielstrebige und termingetreue Umsetzung.

### **HR - Interim Management**

Als externer Personalprofi stehe ich Unternehmen bei Bedarf zur Seite, um Kapazitätsschwankungen oder -engpässe flexibel aufzufangen und Unternehmen bei der Erreichung geplanter Ziele und Ergebnisse kostenoptimal zu unterstützen.

## Ihre Vorteile auf einen Blick

---

### Freiberufliche Projektarbeit und Management auf Zeit

- Keine theoretischen Beratungskonzepte
- 2in1 – integrierte Personal- und Organisationsentwicklung als Paketlösung
- Zielgerichtete Umsetzung von Lösungen für den Einsatz in Ihrer betrieblichen Praxis

### Flexibilität

- Schnelle Verfügbarkeit und Mobilität
- Vergütung nach Aufwand - keine Festanstellung
- Abrechnung als Betriebsausgabe – keine Personalkosten

### Pragmatismus

- Sachlichkeit zur Lösungsfindung
- Neutralität zur Entscheidungsfindung
- Lösungen zur Prozessoptimierung

## Trends in der Personalentwicklung - Chancen für den regionalen Mittelstand

- Einleitung
- IST – Analyse
- Zielvorstellung
- Lösungsvorschlag / Beispiel
- Zusammenfassung

Müssen wir in der Personalentwicklung  
Bingo spielen?

Bingo – Karte

| Mittelstand         | Kunde                      | Lieferant        | Kosten               | Audit              |
|---------------------|----------------------------|------------------|----------------------|--------------------|
| Anforderungsprofil  | Stellenbeschreibung        | Reklamation      | Schulung             | Dokumentation      |
| Lebenslanges Lernen | Fortbildung                | Schulungsbedarf  | Karriere             | Mitarbeiterbindung |
| Einarbeitung        | Schulungsbudget            | Traineeprogramme | Schulungsplan        | Bildungsurlaub     |
| Qualität            | Führungskräfte-Entwicklung | Qualifizierung   | Personal-entwicklung | ISO-Zertifizierung |

# Trends in der Personalentwicklung - Chancen für den regionalen Mittelstand

Mittelstand

Kreativität

Innovation

Personalentwicklung

Netzwerke.....

Ihr Fünf - Gänge Menü zum Erfolg!

Mittelstands – Karte – hier können Sie nur gewinnen!

|                    |                    |                          |                                  |                                 |
|--------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Mittelstand</b> | Qualität           | Zielführend              | Prozessoptimierung               | Motivation                      |
| Schnelligkeit      | <b>Kreativität</b> | Wertschöpfungs-<br>kette | Mitarbeiterbindung               | Fachkräftemangel                |
| Strategie          | Visionen           | <b>Innovation</b>        | Spezialisten                     | Projekt-<br>management          |
| Ergebnisorientiert | Wachstum           | Vertrauen                | <b>Personal-<br/>entwicklung</b> | Künftiges<br>Anforderungsprofil |
| Wertschätzung      | Kundenorientiert   | Unternehmens -<br>ziele  | Kompetenz-<br>teams              | <b>Netzwerke</b>                |

### Personalentwicklung im Mittelstand – Eine Bestandsaufnahme

Wo stehen wir in Sachen Personalentwicklung im Mittelstand häufig ?

- ✓ wir sind ISO zertifiziert
- ✓ Schulung ist Bestandteil der Unternehmensphilosophie
- ✓ Personalentwicklung ist notwendig
- ✓ Qualifizierung und Fortbildung sind wichtig
- ✓ Fachkräftemangel kommt..bzw. ist bei uns schon ein Thema
- ✓ Ja, Schulungen werden bei uns durchgeführt

### Personalentwicklung heute

- Aktionismus anstelle von Strategie
- Schulungsmaßnahmen werden zum Selbstzweck
- Wirkungsgrad von Schulungsmaßnahmen
- Mehrwert von Schulungsmaßnahmen

### *Konsequenzen*

*Aktionismus kostet Zeit & Geld*

*Schulung ist gut für das Firmenimage*

*Unternehmen verschleudern Geld*

*Schulungen werden in Krisenzeiten gestrichen*

## Personalentwicklung – Ziele von Maßnahmen zur Personalentwicklung

### Basismodule der PE

- Unternehmensplanung
  - Wachstumsmärkte & neue Technologien
- Anforderungsprofile
  - Unternehmensplanung
- Personalentwickler
  - strategischer Business Partner
- Kreativität
  - Unternehmensleitbild & Personalentwicklung
- Innovation
  - Unternehmenspolitik & Personalentwicklung
- Wertschöpfungsbeitrag
  - Pflicht in Qualifizierungsprogrammen
- Netzwerke
  - effiziente Qualifizierungsprogramme

## **Anforderungsprofil Personalentwickler**

- **Stratege**
- **Business – Partner**
- **Change Manager**
- **Coach**
- **Dienstleister**

**Unternehmensstrategie, Anforderungsprofile, Leistung und Erfolg rücken in den Fokus des Personalentwicklers!**

## Kreativität als Bestandteil der Personalentwicklung

Kreativität liefert den Grundstock für Innovation!

### Anforderung an die Personalentwicklung

- Akzeptanz nicht üblicher Denkweisen
- Zulassen von non-konformistischen Denkart,

...um neue Lösungswege für komplexe Dienstleistungsangebote von morgen zu erschließen

### Aufgabe Personalentwicklung

- ✓ Entwicklung einer Fehlerkultur als Lernprozess
- ✓ Entwicklung einer Kultur von Vertrauen und Wertschätzung

...PE wird so zum Motor für die Organisationsentwicklung!

## Innovation als Bestandteil der Unternehmenspolitik Innovation & Identifikation von Zielgruppen

Zielgruppen der Innovationsfreude / Prozess der Annahme der Innovation  
Personengruppen

- Innovatoren - die ersten 5 bis 10 %, die ein Produkt annehmen
- Early Adopters - die nächsten 10 bis 15 %
- Frühe Mehrheit - weitere 30 %
- Späte Mehrheit - weitere 30 %
- Laggards (Nachzügler) - verbleibende 20 %

Diese Gruppen sollte der Personalentwickler kennen und bei Teamzusammensetzungen als Beratungsleistung einbringen!

..Die PE coacht Teams zu top-Leistungen!

Für die Personalentwicklung bedeutet dies:

➤ Förderung eines innovativen Klimas

- optimierte Gruppenzusammensetzungen ... wer ist im Innovationsteam
- passende Kreativitäts- und Lerntechniken ... was benötigen sie
- zielgruppenspezifische Motivationsanreize ... wie fördern wir Kreativität

## Personalentwicklung & Netzwerke .....Chancen für den regionalen Mittelstand

Was kann die Personalentwicklung hier leisten

- Nachfragen & Bedarf bündeln
- Qualifizierungsverbände organisieren
- Förderung von Wissensnetzwerken auf allen Funktionsebenen
- Mitarbeiter fördern, Fachvorträge im Netzwerk zu veröffentlichen
- Kontakte zu Hochschulen pflegen
- Mittelstandsorientiertes Employer Branding vermarkten

Holsteiner Handballer sollten als Vorbild dienen : *intelligent – schnell – erfolgreich !*

Wirtschaftscluster und Wirtschaftsförderungen bieten hier eine neutrale Basis für zielführende Konzepte!

**Menü – Karte – Personalentwicklung - hier können Sie nur gewinnen!**

|                    |                    |                          |                                  |                                 |
|--------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Mittelstand</b> | Qualität           | Zielführend              | Prozessoptimierung               | Motivation                      |
| Schnelligkeit      | <b>Kreativität</b> | Wertschöpfungs-<br>kette | Mitarbeiterbindung               | Fachkräftemangel                |
| Strategie          | Visionen           | <b>Innovation</b>        | Spezialisten                     | Projekt-<br>management          |
| Ergebnisorientiert | Wachstum           | Vertrauen                | <b>Personal-<br/>entwicklung</b> | Künftiges<br>Anforderungsprofil |
| Wertschätzung      | Kundenorientiert   | Unternehmens -<br>ziele  | Kompetenz-<br>teams              | <b>Netzwerke</b>                |

Vielen Dank !

...über eine Weiterempfehlung  
würde ich mich sehr freuen!

Kontakt

Renate Behrendt  
Human Resources Management  
Nordmeerstraße 70  
23570 Lübeck - Travemünde

Mail

[mail@human-resources-sh.de](mailto:mail@human-resources-sh.de)

Website

[human-resources-sh.de](http://human-resources-sh.de)

Phone

+ 49 / (0) 4502 / 88 94 66

Mobile

+ 49 / (0) 172 / 413 19 90