

**BORIS GRUNDL****DR. MICHAEL SPITZBART****JÜRGEN W. GOLDFUß****Keynote-Vorträge auf der Zukunft Personal - präsentiert von Speakers Excellence (www.speakers-excellence.de)**

- Erfolgreich Führen mit System -
14.09.2005, Forum 3, 11.05-12.05 Uhr

Boris Grundl - der Mann im Rollstuhl - ist eine beeindruckende Persönlichkeit. Im Alter von 25 Jahren schien der ehemalige Spitzen-Athlet ein Pflegefall ohne Perspektive zu sein, ein schwerer Unfall führte zu einer Querschnittslähmung. Innerhalb weniger Jahre stieg er jedoch zum Marketing-Direktor und Vertriebs-Direktor eines europäischen Großkonzerns auf.

Das Erfolgsgeheimnis war die Perfektionierung der Selbstführung und der Führung anderer Menschen. Dieses Geheimnis fußt im wesentlichen auf drei Säulen: 1.) Wie Sie sich selbst führen. 2.) Wie Sie sich führen lassen. 3.) Wie Sie andere führen. Eine gute Führungskraft will ausgebildet sein. Seine eigenen, und die Potentiale anderer freizusetzen, ist das Ziel der optimalen Menschenführung. All diese selbst gewonnenen und erarbeiteten Erfahrungen machen Boris Grundl zum Top-Experten. Er ist unter anderem Gastdozent an den Universitäten in Köln und Bochum, gefragter Referent und Autor. Sein Vortrag gibt Antworten auf diese und ähnliche Fragen:

- Warum und wie Sie mit System führen müssen
- Wie Sie Potentiale freisetzen - Ihre und die anderer Menschen
- Wie Sie die fünf Team-Krankheiten erkennen und heilen

- Power your life -
13.09.2005, Forum 3, 14.30-15.30 Uhr

Dr. Michael Spitzbart zählt zu den bekanntesten Gesundheitsexperten Europas. Nach dem Medizinstudium in den USA, in Belgien und an verschiedenen deutschen Universitäten erfolgte nach längerer chirurgischer Tätigkeit die Ausbildung im Fachgebiet Urologie am Klinikum Nürnberg. Der Referent ist spezialisiert auf Akupunktur, präventive und orthomolekulare Medizin.

Dr. Spitzbart, Träger des europäischen Literaturpreises, ist ein international gefragter Referent und gilt als einer der besten Redner im deutschsprachigen Raum zum Thema Stressbewältigung im Management. Er blickt auf weit über 1000 Vorträge auf Kongressen, Fachtagungen und Symposien im In- und Ausland zurück. In seinem Vortrag „Power your life!“ zeigt er Ihnen:

- Wie Sie mit der „Power your life-Methode“ Ihre Akkus immer voll geladen halten und mit Begeisterung einen Burn-Out vermeiden!
- Wie Sie und Ihre Mitarbeiter zu 100 Prozent gesund bleiben!
- Wie Sie und Ihre Mitarbeiter in nur drei Monaten vollkommene körperliche und mentale Power erreichen!
- Wie Sie wortwörtlich dem Stress davon laufen und Ihre Energie wecken!
- Die richtige Ernährung, denn man ist, was man isst!

- Führen in schwierigen Zeiten -
14.09.2005, Forum 3, 15.45-16.45 Uhr

Jürgen W. Goldfuß ist seit 1989 selbstständiger Unternehmer und sammelte zuvor seine Erfahrungen als Projektleiter, Produktmanager, Schulungsleiter und Marketingleiter bei verschiedenen Unternehmen im In- und Ausland. Im gesamten deutschsprachigen Raum berät und schult er Unternehmen in den Bereichen Marketing und Führungsmanagement.

Jürgen W. Goldfuß ist Autor von sechs Fachbüchern aus den Themenkomplexen Kommunikation, Führung und Verhandeln, einige wurden ins Chinesische und Koreanische übersetzt.

Zum Thema Karrieresprung ist er Bestsellerautor. Aus seiner Feder stammt der Titel: „Endlich Chef - was nun?“ Hier legt er dar, was Führungskräfte in ihrer Position wissen müssen.

Er weiß gerade um die Bedeutung der Mitarbeiterführung in schwierigen Zeiten und betont daher in seinem Vortrag das Verhältnis zu den eigenen Mitarbeitern.

Das Augenmerk liegt dabei auf der Begeisterung und Aktivierung der Mitarbeiter und dem Balanceakt zwischen Distanz und Vertrauen, sowie darauf, durch erfolgreiche Kommunikationsstrategien engagierte Mitarbeiter zu

entwickeln und zu motivieren.

Lernen Sie das TOK-System kennen und mit dessen Hilfe Ihre Mitarbeiter zu gewinnen.

Weiterhin erfahren Sie in seinem Vortrag:

- Der Unterschied zwischen Krise und Umbruch welche Entwicklungen kommen auf uns zu?
- Das Sandburg-Prinzip – auf Änderungen jederzeit vorbereitet sein
- Kündigerfeelings professionell bewältigen - der Umgang mit Trennungen
- Ethische Grundlagen: Theorie und Praxis – auch in schwierigen Situationen stilvoll führen
- Mit dem TOK-System jede Situation meistern
- Transparenz: Situationen durchschaubar machen
- Offenheit: Angstfrei alle Bedenken äußern können

Konsequenz:
das (temporäre) Ziel schnell erreichen

Software/Hardware

Von Richard Wagner
Leiter International Process Solutions
der Bayer Business Services GmbH,
Geschäftsfeld Human Resources

ANWENDERBERICHT**Globale HR-Strategie:
Bayer AG startet Großprojekt**

Startschuss für ein Großprojekt: Bis 2008 will Bayer Business Services alle Teilkonzerne der Bayer AG weltweit auf ein einheitliches SAP® R/3® HR System umstellen. Der Bayer-Konzern verspricht sich davon deutliche Einsparungen, effizientere Prozesse und mehr Möglichkeiten für das Reporting.

Das Problem ist bekannt: Die IT-Struktur in der Personalwirtschaft ist sehr heterogen. Mehr

als 100 verschiedene Systeme existieren in den 350 Konzern-Gesellschaften. Beispielsweise arbeitet Bayer in Italien mit einem Legacy-System, in Japan existieren mehrere verschiedene Systeme innerhalb eines Landes. Teilweise

konsolidiert ist die IT-Struktur im Bereich Human Resources der Bayer-Gesellschaften in Deutschland, Frankreich, Spanien, Benelux, Südafrika und Kanada. Diese Länder arbeiten mit SAP® R/3® HR, jedoch in unterschiedlichen Ausprägungen. 2003 ergriff Bayer Business Services die Initiative und skizzierte eine Strategie für ein globales HR-System für den Bayer-

Konzern. Auslöser waren die geplante Vereinheitlichung der Systemlandschaft in Europa und die Ausgliederung der späteren Lanxess AG. Zudem war die Nachfrage im Konzern nach globalen HR-Prozessen gestiegen.



Schubkraft bekam das Projekt durch eine Vergleichsstudie der Bayer-Holding, die zu einer grundlegenden Lösung riet: Keine schrittweise Integration von Alt-Systemen, sondern die Einführung von HR in Reinform für alle Länder weltweit. Unter Federführung der Bayer Business Services werden zunächst alle europäischen und afrikanischen Bayer-Gesellschaften auf SAP® R/3® HR umstellen. Dann folgen bis 2008 Asien/Pazifik, Nordamerika und Südamerika.

Das Prozess- und Datenmodell des weltweiten HR-Systems trennt klar zwischen globalen und lokalen Aufgaben. Inhalte wie Personalstammdaten und Organisationsstrukturen stehen global zur Verfügung und ermöglichen unter

anderem eine globale Personalplanung. Prozesse wie Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft finden nur auf Länder-ebene statt. Vorteil dieser Struktur: Die Gesamtkosten können gesenkt werden, es ist ein einheitliches Reporting möglich und Prozesse können länderübergreifend angelegt werden. Beispiel: Mitarbeiter ein und derselben Marketing Unit von Bayer MaterialScience sitzen in Shanghai, Taipeh, Singapur und Bangkok. Früher mussten ihre variablen Einmalzahlungen in den Systemen und zu den Bedingungen der jeweiligen Einsatzländer berechnet werden. Mit einem weltweiten HR-System wird in Zukunft ein einheitlicher Maßstab angelegt.

Bei Bayer MaterialScience freut man sich darauf auf das globale HR-System. Dr. Peter-Christoph Schumann, Leiter HR Controlling & Systems: „Es ist ein großer Fortschritt, ein internationales Team durch einen globalen HR-Prozess aus einer Hand unterstützen zu können. Wichtige globale Funktionen stehen schon jetzt und nicht erst zum Abschluss des Projekts im Jahr 2008 zur Verfügung, ohne dass Daten doppelt eingegeben werden müssen.“