

Dr. Markus Wendt

Dipl.-Kfm.

Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums

TÄTIGKEITSPROFIL

| | |
|--|---|
| Unternehmensberater | Branchenerfahrungen u. a. in den Bereichen Autovermietung, Bauzulieferer, Energieversorgung, Facility Management, Finanzen (Banken, Kreissparkassen, Versicherungen), Logistik, Maschinenbau, Pharma, Technologie |
| Consultant Human Resources und Geschäftsfeldleiter | Consulting-Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet |
| Vertriebstrainer und Experte für Führungskräfteentwicklung | Führender deutscher Allfinanz-Konzern |
| Wissenschaftlicher Mitarbeiter | DFG-Projekt, Universität München |
| Freiberufliche Beratertätigkeit | zahlreiche deutsche Großunternehmen |
| Promotion | Betriebswirtschaftslehre / Psychologie, Universität München / Kiel ("magna cum laude") |
| Internationales Postgraduierten-Studium | „Technologie und Innovationsmanagement“, Universität Kiel ("sehr gut") |
| Studium | Betriebswirtschaftslehre, Universität Kiel (Prädikatsexamen) |

BERATUNGSSCHWERPUNKTE

- **Performance-Diagnose:** z.B. Mitarbeiter-/ Kundenbefragungen, Benchmarking, 360°- und Vorgesetzten-Einschätzungen, Assessment Center, Management-Audits
- **Change Management:** z.B. Strategie-/ Leitbildentwicklung, Change-Workshops, Change Monitoring, Prozessanalyse, Begleitung von Veränderungsprozessen
- **Personalentwicklung:** z.B. Bedarfsanalysen, Bildungscontrolling, Coaching & Supervision, Kompetenzmanagement, Trainings & Workshops, Führungskräfteentwicklung

SONSTIGE AKTIVITÄTEN

- Zahlreiche Fachpublikationen in Zeitungen (z.B. Financial Times Deutschland, vdi nachrichten, Welt), Zeitschriften (z.B. HR Services, Personalforschung) und Büchern
- Gastdozent bzw. Referent an verschiedenen Hochschulen und Managementakademien (u.a. Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft, ebs, DVFA, ISMAS)
- Mitglied des KompetenzNetzConsulting und der Wirtschaftsunioren Wiesbaden
- Initiator und Leiter der Regionalgruppe Rhein-Main des Human-Capital-Club Deutschland e.V. (<http://www.humancapitalclub.de>)

ERFAHRUNGEN (AUSZUG)

Benchmarking

Die Neuausrichtung eines führenden Werft- und Technologie-Konzerns wurde durch die Befragung von über 2.200 Mitarbeitern begleitet. Ergebnis waren detaillierte Profile der einzelnen Organisationseinheiten. Vergleiche dieser Daten auf innerbetrieblicher Ebene und das Benchmarking mit Ergebnissen anderer Unternehmen lieferten viele Anregungen für die strategische Neuausrichtung des Konzerns im Rahmen des Projektes "Werft 2000". – Ähnliche Benchmarking-Studien haben wir auch in anderen Branchen durchgeführt (z.B. Finanzdienstleistungen, Pharma).

Krankenstandsanalyse

In einem Maschinenbau-Unternehmen wurden in Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse die Ursachen für die überdurchschnittlichen Fehlzeiten untersucht. Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalysen und der werksweiten Mitarbeiterbefragung mit über 800 Teilnehmern wurden u.a. Basis für eine bessere Führungskräfteentwicklung, die bedarfsgerechte Arbeitsplatzumgestaltung und die Gründung eines Gesundheitszirkels.

Veränderungspotenzial-Analyse

Im Vorfeld der Liberalisierung der Strommärkte führten wir für einen der größten deutschen Energieversorger eine unternehmensweite Befragung mit über 2.500 Beschäftigten durch. Die Analyse verdeutlicht die bisherigen Barrieren erfolgreichen Wandels und die Ursachen mangelnder Motivation (z.B. Führungsdefizite, intransparentes Vergütungssystem, Schnittstellenprobleme). Die eingeleiteten Maßnahmen waren Basis für den erfolgreichen Weg in den Wettbewerb und für den Ausbau der Marktposition.

Mobilitätsdienstleister

Eine führende europäische Automobilvermietung wollte sich als umfassender Mobilitätsdienstleister neu positionieren. Als neutrale Entscheidungsbasis für notwendige innerbetriebliche Veränderungen dienten Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretern eine von uns durchgeführte deutschlandweite Mitarbeiterbefragung mit fast 800 Teilnehmern. Die Ergebnisse zeigten u.a. klare Unterschiede zwischen den Führungsebenen sowie Organisationseinheiten. Dies war Ausgangspunkt von uns begleiteter Verbesserungsmaßnahmen, die zu mehr Effizienz, Kundenorientierung und Mitarbeiterzufriedenheit führten.

Führungsoffensive

Mit den Führungskräften eines großen deutschen Logistikunternehmens wurde in Workshops ein betriebsspezifisches Kompetenzprofil erarbeitet, das Eckpfeiler für die künftige Wettbewerbsfähigkeit sein soll. Um die Führungswirkung der Vorgesetzten zu unterstützen, wurde die Vorgesetzten-einschätzung (VGE) 1998 als neues Feedbackinstrument eingeführt. Die VGE hat sich inzwischen im Unternehmen als Standard etabliert und liefert neben individuellen Impulsen auch Anregungen für die allgemeine Personal- und Organisationsentwicklung (z.B. "Agenda 2002").

Vertriebs-Recruiting

Zwei deutsche Allfinanz-Konzerne suchten für ihre Expansionsstrategie regelmäßig eine größere Zahl von Außendienstmitarbeitern. Im Zuge der Fusion beider Konzerne galt es, die bisherigen Rekrutierungspraktiken einem kritischen Test zu unterziehen und ein neues Verfahren zu entwickeln. Als Teil des betrieblichen Integrations- und HR-Teams analysierten wir das bestehende Verfahren und entwickelten es nach den Prinzipien des Arbeitskreises Assessment Center zu einem leistungsfähigen Instrument weiter, das Basis des weiteren Ausbaus des Vertriebs Erfolgs ist.

Recruiting und Coaching von Schlüsselpersonen

Bei einem führenden Bauzulieferer waren die Positionen eines Werkleiters und die des Assistenten des Vorstandsvorsitzenden neu ausgeschrieben. Nach intensiven Gesprächen mit den Entscheidungsträgern wurden detaillierte Kompetenzprofile und darauf aufbauend job-spezifische Interviewleitfäden und Tests zusammengestellt. In mehrstündigen Einzel-Assessments wurden die Kandidaten auf die Probe gestellt und erhielten schließlich umfassende Rückmeldung. Der von uns erstellte Management-Report war sowohl Basis für die Besetzung der ausgeschriebenen Positionen als auch für die Erstellung des späteren Einarbeitungsplans. Die neuen Positionsinhaber wurden von uns anschließend über mehrere Monate gecoacht, so dass eine optimale Positionierung in der neuen Funktion gewährleistet war.

Innovationsgruppe

Die Neuausrichtung einer führenden europäischen Automobilvermietung stieß aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen von Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretern immer wieder an Grenzen. Die von uns moderierte "Innovationsgruppe" brachte beide Seiten zum konstruktiven Dialog zusammen. Ergebnis war eine gemeinsam erarbeitete und von beiden Seiten getragene Vision des Unternehmens als zukunftsorientierter Mobilitätsdienstleister. Mit der Initiative "Dienstleistung 2000plus" begleiteten wir wichtige Schritte in diese Richtung, u.a. die Einführung einer Ideenbörse und eines eLearning-Tools sowie die Umgestaltung der Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle in den Stationen.

Führungsleitbild durch Best Practice

Eine Mitarbeiterbefragung in einer deutschen Automobilvermietung hatte ein sehr uneinheitliches Bild über das Führungsverhalten in den einzelnen Ebenen und Organisationseinheiten ergeben. Diese Befunde sowie die Erkenntnisse zur Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit in den einzelnen Bereichen waren Gegenstand von Best Practice Workshops. Dabei wurden systematisch Grundsätze und Beispiele erfolgreicher Führung erarbeitet und dokumentiert. Die interne Vermittlung dieser Erkenntnisse erfolgte bedarfsorientiert und zeitnah in Best Practice Trainings durch betriebliche Multiplikatoren.