

# Termine, Tipps und Themen

## Menschen

**Emeritierung von Prof. Dr. Prof. h. c. Dr. h. c. mult. Norbert Thom per Ende Januar 2012**



Es dürfte wohl wenige Menschen geben, die *Norbert Thom* über die Jahre in verschiedensten Funktionen begegnen oder begleiten durften, die ihn je schlecht ge-

launt, aggressiv oder verschlossen angetroffen haben. Dabei hat sich *Norbert Thom* in einer enormen Vielfalt von Themenstellungen rund um Organisation, Personalmanagement und Public Management, in der Lehre, in der Förderung junger Talente und in der Vermittlung von Wissen und Erfahrung engagiert. Dies hat über lange Jahre zu einem dauerhaft sehr anspruchsvollen Arbeitspensum und zu einem energieverzehrenden Engagement geführt. Die Vielfalt in den Herausforderungen und Begegnungen haben ihn berührt, begeistert und getrieben. Dabei konnte der stille Beobachter immer wieder die »Thom'sche Arbeitstechnik« des farblichen Heraushebens von Textteilen oder des Unterstreichens bewundern. So war *Norbert Thom* immer bestens informiert; sei es in Sitzungen des Herausgeberbeirates zfo, der SGO Stiftung oder bei anderen Gelegenheiten. Er hat die Neuigkeiten des Tages aus Politik und Wirtschaft oder sowohl belastende als auch belustigende Themen aus der Gesellschaft in die Runde geworfen und schmunzelnd oder erklärend kommentiert. Aus seinem Gesicht und seiner Gestik war deutlich zu erkennen, dass er solche Sequenzen liebte, dass ihn die Kommunikation mit Menschen aller Richtungen erfüllte. Daraus hat er Energie geschöpft.

*Norbert Thom* kommt aus der berühmten Kölner Schule um *Erwin Grochla*. Über

Gießen und Freiburg hat ihn sein Weg 1990 nach Bern geführt. Um 1976 – das Jahr der Promotion von *Norbert Thom* – hat die Welt noch deutlich anders ausgesehen als heute. Eine der ganz grossen Leistungen von *Thom* ist die Sicherung, Übertragung und Weiterentwicklung der starken betriebswirtschaftlichen Basis der Kölner Schule in die heutige Lehre und Praxis. In der aktuellen Hyperkomplexität der Realitäten um Managergehälter, demographischer Wandel, Globalisierung, Frauenquoten, Finanzkrisen, Erschöpfung der Mitarbeitenden, virtuelle Welten und Social Media hat *Thom* in zahlreichen Zeitungsartikeln, Kommentaren und Kolumnen wohl fundiert, aber gleichzeitig aktuell und relevant argumentiert. Dies hat ihm über die Jahre auch als Brückenbauer zwischen Wissenschaft und Praxis eine hohe Wertschätzung eingetragen. Die wohltuende Zweiseitigkeit in Thom'schen Kommentaren und Publikationen zwischen Abgeklärtheit und Fundiertheit einerseits und aktueller Relevanz andererseits könnte zu dem Trugschluss verleiten, *Thom* habe es verlernt zu staunen. Dass dem nicht so ist, haben vertiefte Diskurse mit ihm oder spontane Mails immer wieder klar belegt. Jedes Arbeitsergebnis ist geprägt von Umsicht, Gewissenhaftigkeit, vertiefter Analyse sowie treffsicherer Wortwahl und Sprache.

Von 1986 bis 1995 war *Thom* Hauptschriftleiter der zfo, Zeitschrift für Führung und Organisation. Bis 2005 war er zusätzlich Mitglied des Herausgeberbeirates. Dies waren wichtige Funktionen im breiten Umfeld der Tätigkeiten von *Thom* in der SGO (Schweizerische Gesellschaft für Organisation und Management), der SGO Stiftung, der gfo (Gesellschaft für Organisation) und der ÖVO (Österreichische Vereinigung für Organisation und Management). In diesen Gremien wurde über die Jahre sehr wertvolle Arbeit in der Vermittlung von Wissen, der Weitergabe von Erfahrungen, der Forschung und Entwicklung sowie

der Förderung von jungen Talenten geleistet. Diese erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis muss aus heutiger Sicht als exemplarisch bezeichnet werden. Die glückliche Chance hat sich daraus ergeben, dass alle Beteiligten konnten und wollten, aber nicht mussten. *Norbert Thom* hat zum Gelingen dieser Kooperationen über all die Jahre sehr viel, prägend und vorbildhaft beigetragen.

Wir vom zfo Herausgeberbeirat, vom Schäffer-Poeschel Verlag, von der zfo-Schriftleitung, von der gfo, der ÖVO und der SGO danken *Norbert Thom* für die gewissenhafte Mitarbeit, die sehr breiten und fundierten Inhalte, die aufmunternden Begegnungen, die fachlichen Debatten und die miteinander erlebten Freuden sehr herzlich. Wir haben alle viel gemeinsame Begeisterung erfahren und aus der erfolgreichen Arbeit neue Lebensfreude gewonnen. Für die Zeit nach Deiner Emeritierung wünschen wir Dir alles Gute, Zeit und Muße zum berechtigterweise stolzen Rückblick, spannende neue Herausforderungen und natürlich gute Gesundheit. Hoffentlich hast Du Zeit und Lust, die Entwicklung der zfo weiter zu verfolgen und Deine Meinung kundzutun.

Alles Gute und vielen, vielen Dank.

Dr. Markus Sulzberger  
und Deine Kolleginnen und Kollegen  
des zfo-Herausgeberbeirates

## Veranstaltung


### Management Revolution – glauben Sie nicht alles, was Sie denken!



Die SGO setzt sich im Jahr 2012 intensiv mit der Management Revolution auseinander. Sie knüpft damit an die Diskussionen zum Thema »Lebendige Führung« an. Sechs Themenabende und die

36. Herbsttagung am 25. Oktober greifen zentrale Themen der Management Revolution auf, diskutieren sie, entwickeln sie weiter und zeigen Umsetzungsmöglichkeiten auf. Parallel zu den Veranstaltungen tauschen sich Interessierte auf der Internetplattform [www.management-revolution.ch](http://www.management-revolution.ch) aus und generieren so zusätzliches Managementwissen. Die zentralen Erkenntnisse werden im »Handbuch Management Revolution« zusammengetragen und Anfang 2013 publiziert.

Weitere Informationen unter

 [www.sgo.ch](http://www.sgo.ch) oder bei der SGO Geschäftsstelle unter +41 044 809 11 55.

## Veranstaltung

### Intensivkurs Personalarbeit in Stuttgart und Hamburg


Innovatives Personalmanagement steht im Frühjahr 2012 auf einem Messe-Tandem im Mittelpunkt: Die PERSONAL2012 Süd gastiert vom 24. bis 25. April in der Messe Stuttgart und die PERSONAL2012 Nord vom 9. bis 10. Mai im CCH Hamburg. Personalverantwortliche können sich dabei mit Kollegen vom Fach vernetzen, mit Trends in Forschung und Praxis vertraut machen und neue Produkte und Dienstleistungen für ihren Berufsalltag kennen lernen.

Das Messekonzept ist bislang einmalig: Fachleute für Personalfragen in Nord- und Süddeutschland erhalten in kurzem zeitlichen Abstand die Chance, sich gleicherma-


ßen durch einen umfassenden Überblick über Trends und Marktentwicklungen im Human Resource Management für ihre Aufgaben in Unternehmen zu rüsten. Zahlreiche Aussteller und drei Keynote-Speaker kommen zu beiden Austragungsorten. So etwa Dr. *Pero Mičić*, einer der führenden Experten für Zukunftsmanagement in Europa.

Weitere Informationen:

PERSONAL2012 Süd:

 [www.personal-messe.de/sued](http://www.personal-messe.de/sued)

PERSONAL2012 Nord:

 [www.personal-messe.de/nord](http://www.personal-messe.de/nord)

## Weiterbildung

### Zertifikatskurs Risikomanagement in Augsburg

Am 19. April 2012 beginnt am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg die neunte Auflage des seit 2007 erfolgreich angebotenen Zertifikatskurses RiskManager (Univ.). In fünf Seminarblöcken mit insgesamt zehn Modulen setzen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv mit dem Thema Risikomanagement auseinander sowie mit Spezialthemen aus den Bereichen Rating, Recht, Corporate Governance und Compliance.

Die elftägige Weiterbildung richtet sich an Fachleute und Führungskräfte aus den Bereichen Risikomanagement, Controlling, Finanzen, Rechnungswesen, Revision sowie Qualitätsmanagement.

Von den Grundlagen eines modernen Risikomanagements ausgehend, behandelt der Kurs neben der Theorie zu Kapitalmärkten und Risiko auch psychologische Faktoren sowie regulatorische Vorgaben. Darüber hinaus werden Spezialfinanzierungen, Rating-Strategien, Krisenprävention und Sanierungen thematisiert und erläutert. Ausgehend von der Kritik an heute verbreiteten Modellen zur Unternehmensbewertung werden überlegene Weiterentwicklungen, z. B. zur Bestimmung von Renditeanforderungen, aufgezeigt.


Der Veranstalter legt besonderen Wert auf eine praxisorientierte Wissensvermittlung.

So werden anhand von Fallstudien und Rechnerübungen Probleme verdeutlicht und die Theorie vertieft.

Der Zertifikatskurs RiskManager (Univ.) wird bereits seit 2007 regelmäßig am ZWW angeboten. Neben den renommierten Kursen Certified Rating Analyst (Univ.) und IAS/IFRS Accountant (Univ.) gilt er als eines der Aushängeschilder des ZWW.

Bei erfolgreich bestandener Abschlussprüfung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Zertifikat der Universität Augsburg, mit dem sie über einen anerkannten Nachweis ihrer fachlichen Kompetenzen verfügen. Die Teilnahmegebühr – Seminarunterlagen sowie Pausensnacks und Getränken inklusive – beträgt 5.950,- Euro.

Weitere Informationen und Anmeldung unter:

 [http://www.zww.uni-augsburg.de/finance\\_rating/riskmanager\\_univ.html](http://www.zww.uni-augsburg.de/finance_rating/riskmanager_univ.html) oder bei Dr. *Walburga Schettgen-Sarcher* (Tel. +49 821/598-4730) und *Manuel Litza* (Tel. +49 821/598-4731).

## Trend

### Arbeitszeitflexibilität: Top-Thema in Unternehmen

Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) hat in der Zeit von Ende Oktober bis Mitte Dezember 2011 zum sechsten Mal eine Befragung zu der Bedeutung von Themen der Arbeits- und Betriebsorganisation durchgeführt. Rund 400 Teilnehmer aus der Wirtschaft, Verbänden, Wissenschaft und aus sonstigen Bereichen nahmen daran teil und spiegeln die aktuellen Einschätzungen der Experten wider.

Erstmals seit Beginn der Einführung des ifaa-Trendbarometers im Mai 2009 ist der Platz eins für das wichtigste abgefragte Thema neu besetzt worden: Die »Arbeitszeitflexibilität« ist von allen Befragten mit der höchsten Bedeutung versehen worden. Professor Dr. Stowasser, Direktor des Instituts: »Hier schlägt sich eindeutig nieder, dass auf Grund der unsicheren wirtschaftlichen Entwicklung, schwankender

Auftragslage und Bestellverhalten der Kunden, die Befragten offensichtlich auf schnelle Anpassung der Kapazitäten durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung setzen.«

Gegenüber den vorherigen Befragungen hat die »Arbeitszufriedenheit« am stärksten an Relevanz gewonnen. »Hier zeigt sich, dass in der Einschätzung nicht nur technische und organisatorische Aspekte einen hohen Stellenwert haben, sondern auch die Motivation und Interessen der Beschäftigten eine hohe, ja sogar steigende Wertschätzung erfahren«, so Stowasser. Ebenfalls und zum wiederholten Male wurde die »demografische Entwicklung« in ihrer Wichtigkeit hochgestuft – bereits zum fünften Mal in Folge hat dieses Thema an Gewicht gewonnen.

Bei dieser Erhebung wurde erstmals auch die Größe des Unternehmens, in dem die Teilnehmer sind, abgefragt. Hier zeigt sich, dass für Kleinunternehmen die »Arbeitszufriedenheit« und die »Prozessorganisation« im Vergleich zur restlichen Wirtschaft überdurchschnittliche Bedeutung genießen, während für größere Unternehmen »Produktionssysteme« und »ergonomische Arbeitsgestaltung« eine höhere Einstufung als im Durchschnitt aller Unternehmensvertreter erfahren haben.

Quelle: ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

## Software

### Umfassendes Methoden-Tool auf Microsoft Share Point-Basis

Die Prof. Binner-Akademie und arvato Systems haben eine strategische Partnerschaft zur gemeinsamen Vermarktung und Weiterentwicklung des integrierten Methodenstandard-Tools MITO vereinbart. In der Zusammenarbeit mit der Prof. Binner-Akademie wird arvato Systems ein Portal auf Microsoft Share Point-Basis für das von der Prof. Binner-Akademie entwickelte MITO-Tool zur Verfügung stellen. Bei der Nutzung der integrierten MITO-Methoden finden

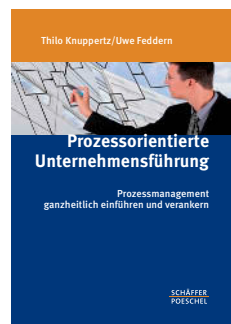
viele kollaborationsunterstützende Dienste sowie Community- und Reporting-Technologien in Echtzeit Anwendung. Bereits zum Start stehen ca. 1.000 Checklisten, Referenztemplates- und portfolios für die Anwender zur Verfügung. Der konkrete Anwendungsbereich des MITO-Tools reicht von Personal-, Gesundheits-, Qualitäts-, Umwelt- und Risikomanagement bis zu SWOT-, Strategie-, Potenzial- sowie KVP-Analysen zur Effektivitäts- und Effizienzverbesserung in den Geschäftsprozessen. Die Vorstellung der Enterprise-MITO Lösung als Weltneuheit und zukünftigem Methodenstandard für die ganzheitliche Gestaltung von Prozessmanagementsystemen erfolgte auf der CeBIT vom 6.-10. März 2012 in Hannover.

Weitere Informationen:

 [www.pbaka.de](http://www.pbaka.de)

## Buchtipps

### Prozessorientierte Unternehmensführung



Neueste Wettbewerbsvorteile nutzen. Prozessmanagement ist derzeit das wichtigste Organisationsthema in Unternehmen und gewinnt als moderne Managementmethode mehr und mehr

an Bedeutung. Die Autoren zeigen, wie eine prozessorientierte Unternehmensführung schrittweise eingeführt und nachhaltig in einer Organisation verankert wird. Dabei werden »harte« Faktoren der Organisationsgestaltung und Ansätze der integrierten, systemischen Organisationsentwicklung zusammengeführt und miteinander kombiniert.

Das praxisorientierte Handbuch bietet viele praktische Arbeitshilfen: z. B. finden Leser im Download-Bereich nebst Musterformularen, Checklisten, aktuellen Fachbeiträgen sowie FAQs auch einen BPM-Scan »Reife-

grad Prozessmanagement«, mit dem man untersuchen kann, wie prozessorientiert das eigene Unternehmen aufgestellt ist. Anschauliche Fallbeispiele renommierter Unternehmen wie BASF, Wüstenrot & Württembergische, IDEAL Lebensversicherung und Thyssen Krupp runden das hervorragende Werk ab.

 Thilo Knuppertz/Uwe Feddern

### Prozessorientierte Unternehmensführung

Prozessmanagement ganzheitlich einführen und verankern

Stuttgart 2011, 308 S., 85 Abb., 32 Tab.,

inkl. Downloadangebot, EUR 69,95/sFr 94,00

ISBN 978-3-7910-2985-6

## Buchtipps

### High-Performance-Organisationen – Wie Unternehmen eine Hochleistungskultur aufbauen



Was haben das Lucerne Festival Orchestra, die deutsche Fußballnationalmannschaft und das Start-up Mymuesli gemeinsam? Alle sind erfolgreiche High-Performance-Organisationen und

die Paradebeispiele in diesem lesenswerten Buch. Die an der Universität St. Gallen verankerten Autoren *Marcus Heidbrink* und *Wolfgang Jenewein* zeigen anhand anschaulicher Fallstudien, wie Organisationen dauerhaft Höchstleistungen erbringen können – und dies in einem sich permanent verändernden Umfeld. Sie arbeiten die Führungsprinzipien und Stellhebel heraus, mit denen die Unternehmenskultur verändert und langfristige Erfolge erzielt werden können. Ein 10-Punkte-Programm zeigt zum Schluss, wie Manager konkret zur Tat schreiten und die Organisationskultur im eigenen Unternehmen dynamisieren können.

 Marcus Heidbrink/Wolfgang Jenewein

### High-Performance-Organisationen

Wie Unternehmen eine Hochleistungskultur aufbauen

Stuttgart 2011, 208 S., geb., Euro 39,95/sFr. 54,–

ISBN 978-3-7910-3072-2