



Kreutz & Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG BDU

Letter of Success

Ausgabe 01 • Februar 2006



Erfolg wird von Menschen gemacht

Investition Mitarbeiter

Mitarbeiter sind die
Sicherung und Zukunft eines
Unternehmens

Unternehmerreise China 2006

Der erste Schritt zum Geschäftserfolg
im Reich der Mitte – Machen Sie sich
vor Ort ein Bild!

Regionaler Jobverbund RJV

Ein starkes Netzwerk von Unternehmern
und Personalverantwortlichen –
für die Zukunft der Region



Erfolg wird von Menschen gemacht

Liebe LeserInnen,

nehmen wir uns eigentlich genügend Zeit für den wichtigsten Erfolgsfaktor innerhalb unserer Geschäftstätigkeit – den Menschen? In Zeiten von Virtualität, Technokratisierung und Share-holder-value wird dem Faktor Humankapital oftmals eine erstaunlich geringe Bedeutung eingeräumt.

Stellen wir uns doch ein paar ganz einfache Fragen:

- Wer sorgt eigentlich dafür, dass unsere Produkte in bester Qualität hergestellt werden?
- Woran liegt es, dass Kunden einen vernünftigen und schnellen Service erhalten?
- Worüber erleben uns unsere Kunden eigentlich?
- Woran entscheidet sich der vertriebliche Erfolg maßgeblich?

Erfolg wird von Menschen gemacht. Von zufriedenen Mitarbeitern, von motivierten Mitarbeitern. Darum lesen Sie in unserer ersten Ausgabe 2006 darüber wie essenziell es ist, die richtigen Mitarbeiter zu finden und wie Sie den Prozess, die Besten zu finden, steuern können.

Und erfahren Sie wie mittelständische Unternehmen in einer sehr menschlichen Initiative Teilbereiche ihrer Personalarbeit professionalisieren.

Viel Spaß beim Entdecken und Lesen.

Ihr

Uli Doberer

Manuel Kreutz

Mitarbeiter – eine Millioneninvestition

Mitarbeiter sind die Sicherung und Zukunft eines Unternehmens

Es macht einen nachdenklich, wenn man sieht, wie manche Firmen bei der Besetzung von offenen Stellen vorgehen. Unternehmen tun sich oft sehr schwer, die richtigen Mitarbeiter, die fachlich und persönlich zu dem Unternehmen und dessen Kultur passen, zu finden.

Ihnen steht entweder der Weg über die Anzeige in der Zeitung bzw. im Internet als Suchinstrument zur Verfügung oder man hat das Glück, dass eine Initiativbewerbung zufälligerweise passt.

Kommen wenige Bewerbungen auf eine Anzeigenaktion, hat man ein ungutes Gefühl, ob der oder die Richtige dabei ist. Kommen viele Bewerbungen hat man auch ein Problem, nämlich sich die Zeit zu nehmen, aus diesem Stapel die Richtigen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Unter Umständen werden da voreilige Absagen geschrieben, weil man sich an irgendeiner Kleinigkeit in der Bewerbung gestört hat oder aber da werden Menschen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, die man besser nicht eingeladen hätte. Und jeder weiß, wie schwierig es ist, die entsprechenden Teilnehmer für ein Vorstellungsgespräch an einen Tisch zu bekommen.

Ist es dann soweit, nehmen oft an den Vorstellungsgesprächen Entscheider teil, die sich entweder nur oberflächlich mit der Bewerbungsunterlage beschäftigt haben oder aber während des Gesprächs diesen Eindruck erwecken, da sie ständig darin herumblättern. Oft findet auch kein strukturiertes Interview statt, stattdessen führen viele Interviewer die Gespräche, wie es sich gerade so ergibt, oft von irgendwelchen wichtigen Telefonaten unterbrochen. Infolgedessen steht am Ende auch keine differenzierte Beurteilung der Kandidaten, sondern ein pauschaler Gesamteindruck wie „Guter Mann“ oder „Passt nicht so richtig“. Klar, das Bauchgefühl ist sehr wichtig, man sollte es nicht unterschätzen. Aber geht man so auch mit einer Investitions-

entscheidung in Maschinen, Anlagen und Gebäude um? Vermutlich nicht, da setzt man andere Maßstäbe.

Viele empfinden die Kritik an dieser Art der Stellenbesetzung als persönliche Beleidigung und verweisen auf ihre langjährige Erfahrung. Aber welche Erfahrung haben sie, wie viele Schlüsselpositionen haben sie bereits erfolgreich besetzt? Wer hat überhaupt diese Kompetenz in einem Unternehmen und warum hat er sie?

Dabei geht es bereits bei der Besetzung einer mittleren Führungsposition um eine Millioneninvestition. An dieser Stelle verweise ich auf den Artikel von Winfried Berner "Personalberatung: Die vernachlässigte Millioneninvestition", www.umsetzungsberatung.de.

Berner argumentiert wie folgt:

Nehmen wir an, eine Führungskraft in einem Mittelstandsunternehmen verdient 80.000,- Euro pro Jahr und bleibt 10 Jahre im Unternehmen. Dann liegen allein Gehälter und Gehaltsnebenkosten bei guten 1,2 Millionen Euro. Kaum ein Unternehmen aber würde eine Stelle schaffen oder neu besetzen, wenn diese gerade mal die Kosten einspielen würde, jeder Arbeitsplatz soll dem Unternehmen mehr Nutzen bringen als er kostet. So liegt der Nutzen einer mittleren Führungskraft im Wesentlichen darin, dass sie die Abteilung gut führt, dass die internen und externen Kunden gut bedient werden und er zur Weiterentwicklung des Unternehmens beiträgt.

Hinzu kommt ein weiterer Effekt. Die Führungskraft hat starken Einfluss darauf, ob die ihm unterstellte Abteilung dem Unternehmen nutzt oder schadet. Wenn er beispielsweise eine Abteilung von 20 Mitarbeitern führt, so sind das Lohn- und Gehaltskosten inklusive der Nebenkosten in 2-stelliger Millionenhöhe pro Jahr. Wenn nun der Vorgesetzte durch schlechte Führung die Fluktuation in die Höhe treibt oder aber er unterlässt es neue Mit-



arbeiter gut einzuarbeiten oder er wählt bei der Besetzung offener Stellen in seinem Bereich die falschen Mitarbeiter aus, dann belastet er nicht nur das Betriebsklima, sondern er richtet auch erheblichen wirtschaftlichen Schaden an. Jede Wertschöpfungskette ist nur so gut wie ihr schwächstes Glied. Eine einzige schlecht besetzte Schlüsselfunktion kann ein Unternehmen ruinieren. Was nützt das beste Produkt, wenn der Vertrieb nicht funktioniert oder was nützt das beste Produkt und ein toller Vertrieb, wenn der Service den Kunden zur Weißglut treibt?

Es ist also eine Entscheidung von elementarer Bedeutung, den Richtigen und zum Unternehmen passenden Mitarbeiter einzustellen. Je höher die Verantwortung ist, die der Mitarbeiter hat, umso höher das Risiko und die Investitionssumme in die Zukunft des Unternehmens.

Karl Heinrich Dicker

Erfolgreiche Personalsuche

Volle Auftragsbücher – und was nun?

In der letzten Zeit hört man oft, dass die Auftragsbücher voll sind, man wachsen möchte und nur noch die Ingenieure mit Spezialwissen und sozialer Kompetenz, Präsentationsfähigkeit auch in englischer Sprache, mehrjähriger Projektleitererfahrung und der Bereitschaft, auch international zu reisen, braucht. Klar, man schaltet eine Anzeige und wundert sich über den spärlichen Rücklauf und die mangelnde Qualität der Bewerbungen. Verwundert schüttelt man den Kopf. Man ist bereit Personal einzustellen – und nun das.

Die Gründe sind einfach, diesem Unternehmen geht es so wie vielen anderen auch. In Deutschland wird künftig von Jahr zu Jahr der Mangel an Ingenieuren immer größer werden, das kann man in entsprechenden Zeitungen ständig lesen. Es gibt zu wenig qualifizierte Fachleute auf dem freien Markt und die Wechselbereitschaft im technischen Bereich

ist geringer als in anderen Berufsbereichen bei gleichzeitig steigender Nachfrage der Unternehmen.

Was muss also ein Unternehmen tun, damit es sich den zukünftigen Anforderungen des Marktes stellen kann? Es muss in Personal investieren, in die Personalsuche und -auswahl, in die Weiterbildung der Mitarbeiter. Und es muss sich schmücken. Es ist wie beim Werben um einen Partner – die Besten gehen nur zu einem Unternehmen, welches attraktiv ist. Klar, der Standort des Unternehmens spielt auch eine Rolle, aber noch wichtiger ist das Unternehmen selbst. Das fängt mit der Präsentation im Internet an, geht über die Unternehmenskultur, die Leitideen, die innovativen Produkte des Unternehmens bis hin zum Equipment, das man vor Ort vorfindet. Obwohl Geld nicht alles ist, gehört ein attraktives Gehalt mit Perspektive auch dazu.

Einer meiner Kunden, ein Mittelstandsunternehmen mit ca. 300 MA, wovon ca. 80 MA in der Entwicklung tätig sind, überwiegend Dipl.-Ing. und Dr.-Ing., mit den oben genannten Kompetenzen und Fähigkeiten, hat es geschafft, obwohl der Standort nicht sonderlich attraktiv ist, dieses Potenzial an Fach- und Führungskräften zu bekommen, zu integrieren und weiter zu wachsen. Die Personalsuche und -auswahl wurde zu einem großen Teil von der Kreutz Personalberatung durchgeführt. Das dann diese vielen Menschen auch mit ihren Familien aus ganz Deutschland in eine Region gezogen und geblieben sind, und zwar im Siegerland, das hat was mit dem Unternehmen zu tun. Dieses Unternehmen hat verstanden, dass die richtigen Mitarbeiter eine große Investition in die Zukunft sind.

Nach der Suche und Auswahl geeigneter Kandidaten kommt ein wesentlicher Part: Das Unternehmen muss sich dem Wunsch Kandidaten so präsentieren, dass dieser davon überzeugt ist, hier seine Zukunft zu finden. Dazu gehört auch ein gut vorbereitetes, strukturiertes und professionelles Vorstellungsgespräch, verbunden mit einer eindrucksvollen Firmenpräsentation. Gute Leute können es sich aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Wenn dann noch alles so ist, wie man sich präsentiert hat, dann bleibt der Kandidat auch. Warum sollte er wieder wechseln? Es kostet schon viel, einen geeigneten Kandidaten zu finden und einzustellen, aber noch teurer wird es, wenn er wieder geht.

Karl Heinrich Dicker



Der Regionale Jobverbund

Für die Zukunft der Region

Gemeinsam sind wir stark. Dieser Ausspruch ist nicht neu, steht aber nach wie vor für den Erfolg einer gemeinsamen Initiative. Er ist der Grundgedanke des Regionalen Jobverbundes und trägt maßgeblich zu dessen großartigem Erfolg bei.

Das operative Geschäft lässt häufig keinen Platz für Aufgaben, die zwar langfristig als wichtig, kurzfristig aber nicht als vordringlich erkannt werden. Dazu zählen beispielsweise die gezielte Personalarbeit, sowie zielgerichtete Marketingaktivitäten und eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit. Ein Umstand, der aus strategischer Sicht zu Problemen führen kann. Hier erweist sich die Arbeit im Netzwerk, gerade für die häufig stark belasteten mittelständischen Unternehmer als geeignetes Mittel, um diesen Nachteil aufzufangen. Dabei ist der Netzwerkgedanke nicht neu, der thematische Ansatz und das Konzept des Regionalen Jobverbundes jedoch speziell.

Was ist der Regionale Jobverbund?

Der Regionale Jobverbund (RJV) ist ein seit drei Jahren erfolgreiches Netzwerk von Unternehmern und Personalverantwortlichen ansässiger Unternehmen im Dreiländereck NRW, Rheinlandpfalz und Hessen.



Das Netzwerk wird von der Kreuz Personalberatung und Services GmbH, Neunkirchen, organisiert und moderiert. Es konzentriert sich auf das gesellschaftlich, wie wirtschaftlich sensible Thema „Personalarbeit“ und bietet seinen Mitgliedern gut aufeinander abgestimmte Leistungen, die sich in einem **Drei-Säulen-Modell** beschreiben lassen.

Erste Säule

Die Internet-Stellenbörse – www.Regionaler-Jobverbund.de

Die eigene Internet-Stellenbörse des Regionalen Jobverbundes ermöglicht es unseren Mitgliedern gezielt qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Und das kostengünstig. Seit dem Start im April 2003 konnten bereits über 173.000 Zugriffe auf die Website verzeichnet werden. Daneben lassen sich Ausbildungsstellen genauso wie Praktikumsplätze oder Diplomarbeiten unkompliziert ausschreiben. Das Engagement im Zuge der jährlichen Ausbildungsaktion mit einer ganzseitigen Anzeige in der regionalen Tagespresse und der Ausschreibung zusätzlicher Ausbildungsplätze unterstreicht die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung durch die Mitgliedsunternehmen.

Zweite Säule

Das Kompetenznetzwerk – für einen erfolgreichen Erfahrungsaustausch

Regelmäßige Mitgliedertreffen ermöglichen einen intensiven Erfahrungsaustausch

unter den Mitgliedern. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerkes schafft die Basis für die Bearbeitung gemeinsam interessierender Fragen. Themen wie etwa die gemeinsame Weiterbildung, arbeitsrechtliche Fragestellungen, das Duale Studium oder Entlohnungssysteme, aber auch darüber hinausgehende Themen wie Outsourcing, Qualitätsmanagement oder Unternehmensnachfolge werden so partnerschaftlich diskutiert.

Der Austausch bringt neue Ideen, Impulse und Lösungsansätze, die die eigenen Möglichkeiten erweitern und sich positiv auf die Arbeit im eigenen Unternehmen auswirken. So konnte beispielsweise im vergangenen Jahr eines der ersten länderübergreifenden Modelle zur kollegialen Arbeitnehmerüberlassung erarbeitet und nach intensiven Verhandlungen mit der IG Metall zum Ende des Jahres erfolgreich auf den Weg gebracht werden. Diese Flexibilisierung der Personalsituation hat auf die Arbeit der teilnehmenden Unternehmen einen durchweg positiven Einfluss. Daneben können Entlassungen verhindert werden und eine nachhaltige und langfristige Personalarbeit wird möglich.

Dritte Säule

Die Öffentlichkeitsarbeit – Tue Gutes und rede darüber

Der Regionale Jobverbund bietet seinen Mitgliedern eine breite Plattform zur öffentlichen Darstellung des eigenen Unternehmens. Eine 14-tägig erscheinende Anzeige in der regionalen Tageszeitung ermöglicht die gezielte Bewerbung vakanter Stellen und ergänzt die Internet-Stellenbörse auch durch die Darstellung der einzelnen Firmen-Logos in den Printmedien. Die organisierte, regelmäßige Teilnahme an Absolventenkongressen mit einem eigenen Messestand des RJV, ermöglicht den direkten Kontakt zwischen Bewerber und Unternehmen. Die Teilnahme an Dienstleistungsmessen ermöglicht die Darstellung der eigenen Geschäftstätigkeit und den gezielten Dialog zwischen Kunde und Unternehmer. Die Berichterstattung zum Regionalen Jobverbund in der Tagespresse, sowie in den Magazinen der IHK und weiteren Institutionen runden einen gelungenen öffentlichkeitswirksamen Auftritt ab.

Die Mitglieder des Regionalen Jobverbundes

Das Netzwerk setzt sich aus hochinteressanten Unternehmen unterschiedlicher Branchen zusammen und spiegelt damit die Heterogenität des Mittelstandes insgesamt wieder (Weitere Informationen unter: www.regionaler-jobverbund.de). Kein Unternehmen ist wie das andere und gerade daraus ergeben sich ein Erfahrungsschatz und ein Kompetenzpool, aus dem sich nahezu unendlich viele Ideen und Lösungen schaffen lassen. Auf eine Art und Weise, die Erfolg verspricht.

Aus der Praxis für die Praxis.

Mehr Informationen erhalten Sie unter: Telefon +49 (0) 2735-7737-0.

Kai Althoff



China Competence Center

Brücken nach China

Unsere Kernkompetenz

Das China Competence Center ist eine Kooperation des IWW Innovativer Wirtschaftverband e.V. und der Kreuz & Partner Unternehmensberatung. Grundlage unseres Angebots ist die Philosophie eines „one stop shop“, einer zentralen Anlaufstelle mit einem breiten Spektrum von gezielten Dienstleistungen für den Geschäftsauf- und ausbau in China. Dabei verbinden wir unsere eigenen Kompetenzen, langjährigen Erfahrungen und Expertise mit dem Know-how und der Kompetenz weiterer Partner unseres internationalen Netzwerks.

Wir verfügen über:

- Zugang und langjährige Kontakte zu allen relevanten chinesischen Behörden und politischen Entscheidungsträgern
- Expertise zu allen Fragen in den Bereichen Recht, Steuern und Personal
- Zugang zu renommierten Banken und Investoren
- Erfahrung in Marktanalyse und Strategieentwicklung
- Deutschsprachige chinesische Partner und Experten mit exzellenten Kontakten in die VR China
- Erfahrene Expatriots und chinesische Kollegen vor Ort

- Überblick über in Entwicklung befindliche Industriezonen sowie Kontakte zu den Entscheidungsträgern
- Erfolgserprobte Methoden für die Auswahl des optimalen Standorts
- Kenntnisse der chinesischen Kultur

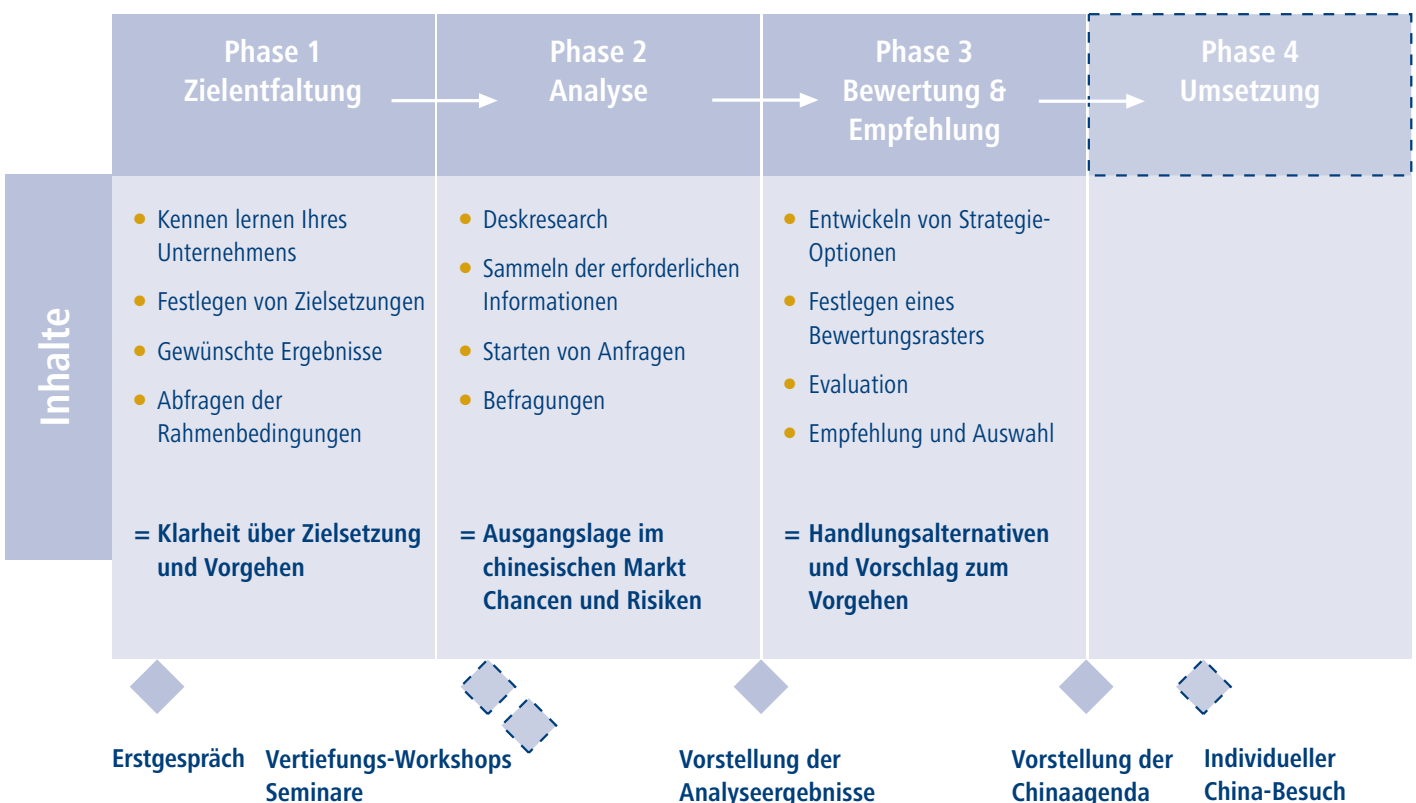
Stellen Sie Ihre Ideen auf den Prüfstand!

- Sie vermuten einen lohnenden Absatzmarkt für Ihre Produkte/Leistungen in China?
- Sie erwägen Teile Ihrer Fertigung nach China zu verlagern?
- Sie suchen nach Kosteneinsparungspotenzialen im Einkauf bei gleicher Qualität?
- Potenziellen Risiken (wie Markenschutz, Plagiate, Rechtssicherheit,..) bereiten Ihnen Kopfschmerzen?
- Ihre Aktivitäten kommen nicht richtig voran?
- Es fehlt an Ressourcen und Kapazität für die intensive Beschäftigung mit China?
- Sie haben zwar erste Erfahrungen und Eindrücke gesammelt, trotzdem fühlen Sie sich in Verhandlungen und Aktivitäten vor Ort unsicher?

Wir unterstützen Sie auf Ihrem Weg nach China! Mit Erfahrung und Expertise.

Sie wünschen nähere Informationen? Wenden Sie sich an unser Büro in Köln, Telefon: +49 (0) 221-5028739.

Die Potenzialanalyse – So gehen wir vor: Strukturiert und systematisch zur richtigen Entscheidung!



Unternehmerreise China 2006

Der erste Schritt zum Geschäftserfolg im Reich der Mitte

Dass Chinas Wachstum als aufstrebende Wirtschaftsnation vielfältige Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft hat, ist keine Neuigkeit. Für die Einen ist es der ideale Produktionsstandort, Absatz- oder Sourcingmarkt, für die Anderen bedeutet es mehr Wettbewerb und Kostendruck. Fast täglich kann man in den Medien Neues darüber erfahren.

Bei dieser Vielfalt ist eine sorgfältige Auswahl das Gebot der Stunde. Eines wird dabei sehr schnell klar: Unwissenheit und daraus resultierende Fehlentscheidungen können Sie in diesem Zusammenhang sehr viel Geld kosten! Manch einer entscheidet, dass aus China keine Konkurrenz droht und wird später überrascht, andere entscheiden sich für eine Investition im Land ohne professionelle Vorarbeit – jede dieser Fehlentscheidungen kann vermieden werden, wenn Sie sich mit dem Wirtschaftsraum China auseinandersetzen.

Sich im Vorfeld zu informieren ist das Eine – doch entscheidend ist der persönliche Besuch vor Ort. Ein solcher Besuch mag im ersten Moment einem Kulturschock gleich kommen, doch der Zauber des Landes mit seinen vielseitigen Möglichkeiten erschließt sich schon nach kurzer Zeit.

Kreutz & Partner und der IWW bieten vom **24. März bis 02. April 2006** und vom **09. bis 17. September 2006 eine Unternehmerreise nach China** an, um eben diese Erfahrungen zu ermöglichen und die daraus resultierenden richtigen Ableitungen für Ihre Geschäfte in China zu entwickeln. Auf dieser Reise werden Unternehmer und Manager die Möglichkeit haben, sich einen ersten Eindruck zu verschaffen und Antworten auf die drängenden individuellen Fragen zu erhalten.

Dafür haben wir ein besonderes Programm zusammengestellt:

- Intensiver Austausch mit deutschen und chinesischen Unternehmern
- Betriebsbesichtigungen deutscher und chinesischer Unternehmen

- Kennen lernen verschiedener Ansiedlungsmöglichkeiten
- Erleben typischer Geschäftssituationen (Kennen lernen, Geschäftsessen, usw.)
- Information und Austausch mit lokalen Experten aus verschiedenen Bereichen (Rechts-, Markenschutz- und Piraterie-, Steuer- und Finanz, Handels- und Standortexperten)
- Gezieltes Aufarbeiten individueller Fragen zu China im Rahmen eines Workshops
- Kulturelle Einblicke beim persönlichen Kontakt und durch ein kulturelles Rahmenprogramm

Setzen Sie sich gezielt mit China, seiner Kultur und seinen Geschäftsgewohnheiten auseinander und begleiten Sie uns im März oder September ins Reich der Mitte.

Sie werden die Gelegenheit haben, unseren Kontaktpersonen in Peking, Shanghai, Haining und Hangzhou über Ihre persönlichen Erfahrungen und konkreten Ideen zu berichten und diese mit ihnen zu besprechen. Zudem haben Sie stets die Möglichkeit mit unseren China-erfahrenen Beratern Ihre individuellen Themen zu diskutieren. Während der gesamten Reise begleiten uns deutschsprachige Dolmetscher.

Beginnen Sie ihr potentielles China-Engagement mit einem ersten Schritt in die richtige Richtung und begleiten Sie uns auf unserer Unternehmerreise!

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem nebenstehenden Programm oder rufen Sie uns an: +49 (0) 221-5028739.

Christian Burgemeister



Programm Unternehmerreise China 24. März - 02. April 2006

1. Tag	Frankfurt Main	Hinflug	nach Peking: später Nachmittag/früher Abend
2. Tag	Peking	Ankunft Erfahrungsaustausch/ Kontakte	Transfer zum Hotel, Snack, Akklimatisation Chinese-Overseas-Behörde
3. Tag	Peking	Kultur Kultur Kultur	Great-Wall (Chinesische Mauer), Besichtigung mit deutschsprachiger Führung Verbotene Stadt in Peking, Besichtigung mit deutschsprachiger Führung Peking-Ente-Essen; kulturelle Veranstaltung
4. Tag	Peking	Erfahrungsaustausch/ Kontakte Betriebsbesichtigung Transfer	German Center Peking Information durch die Leitung des German Center Peking, Austausch mit deutschen Unternehmern EBRO-ARMATUREN (dt. Unternehmen) nach Shanghai
5. Tag	Shanghai	Betriebsbesichtigung Betriebsbesichtigung Kultur	E.G.O-Shanghai (dt. Unternehmen) 3. größtes Stahlwerk China's; wurde 1:1 in Dortmund ab- und in China wieder aufgebaut (chinesisches Unternehmen) Alt-Shanghai, Abendessen und Souvenir-Shopping Möglichkeit
6. Tag	Shanghai/ Haining/ Hangzhou	Transfer Industriepark Betriebsbesichtigung Transfer	nach Haining; Zwischenstop an der im Bau befindlichen längsten Brücke der Welt Development-Zone Haining – Offizieller Empfang und Besichtigung Automobilzulieferer Innenausstattung/Leder (chinesisches Unternehmen) nach Hangzhou
7. Tag	Hangzhou	Betriebsbesichtigung Workshop Kontakte	Chinesisches Unternehmen in Hangzhou Beantwortung individueller Fragen; Chinesische Partner aus den Bereichen Steuer, Recht, Marketing, Personal, Bank/Finanzen, Patente, Firmengründung Gala mit offiziellen Vertretern der Stadt Hangzhou
8. Tag	Haining/ Shanghai	Transfer Betriebsbesichtigung Kultur	nach Shanghai RITTAL INTERNATIONAL (dt. Unternehmen) freie Verfügung/alternativ: Wohlfühl-Abend mit Chinesischer Massage usw.
9. Tag	Shanghai	Kontakte Feedback Kultur	Meeting mit Privat-Detektei und chinesischen Rechtsanwälten: Wie schütze ich meine Marken und Produkte vor Nachahmung? Erfolgchancen bei der Rechtsdurchsetzung Fazit für jeden Teilnehmer: Wie geht es für mich weiter? Einstimmung auf Deutschland; Perle Asiens und Pudong
10. Tag	Shanghai/ Frankfurt Main	Rückflug	nach Frankfurt Main; Ankunft am Nachmittag

* Kleinere Programmänderungen sind kurzfristig möglich



Autoren



Karl Heinrich Dicker
Jahrgang 1952

Tätigkeitsschwerpunkte:

Personalberatung
Personalbeurteilung
Personalsuche- und beschaffung
Geschäftsbereichsleiter der SUCCESS Kreuzt GbR, ein Dienstleistungsunternehmen im IT-Bereich mit den Schwerpunkten IT-Trainings, Roll-Outs, Services

Seit 1992 Personalberater und Gesellschafter der Kreuzt Personalberatung und Services

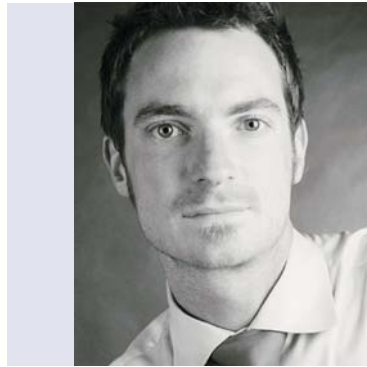


Christian Burgemeister
Diplom-Betriebswirt & M.A.
Jahrgang 1976

Tätigkeitsschwerpunkte:

Strategieberatung und -entwicklung
Organisationsentwicklung
Vertriebs- und (Online-) Marketingberatung
Produktentwicklung und Markteinführung
Umsetzung von strategischen Konzepten
Projektmanagement
Personalmarketing
Interkulturelle Arbeitsbeziehungen
Chinaberatung

Seit 2004 Berater bei Kreuzt & Partner



Manuel Kreuzt
Diplom-Kaufmann
Jahrgang 1973

Tätigkeitsschwerpunkte:

Strategie- und Managementberatung
Prozess- und Organisationsentwicklung
Evaluation von IT-Systemen
Entwicklung von IT-Strategien und deren Durchsetzung (Roll-out)
Projektmanagement
Neue Vertriebsformen
Chinaberatung

Seit Juni 2004 Geschäftsführer von Kreuzt & Partner



Kai Althoff
Diplom-Kaufmann
Jahrgang 1977

Tätigkeitsschwerpunkte:

Produktmanager „Regionaler-Jobverbund“
Marketing
Wissensmanagement
Unternehmenskultur
Unternehmensnachfolge

Seit Juni 2005 Berater bei Kreuzt & Partner

Veranstaltungstermine 1. Halbjahr 2006

- 21.02.** Auftaktveranstaltung China-Jahr der WFG Hagen (Wirtschaftsförderung):
"Geschäftserfolg mit Stäbchen"
- 01.03.** Mitgliederversammlung
Regionaler Jobverbund
- 07.03.** 2. Veranstaltung China-Jahr der WFG Hagen:
"China für deutsche Unternehmer"
- 24.03. - 02.04.** Unternehmerreise China
- 02.05.** 3. Veranstaltung China-Jahr der WFG Hagen:
"Investieren im Wachstumsmarkt China"
- 13./14.05.** Jubiläum 20 Jahre Kreuzt & Partner
- 26./27.05.** Standortforum China
- 02.06.** Mitgliederversammlung
Regionaler Jobverbund



Neue Kollegin

Claudia Lingnau

Als neuestes Mitglied in unserem Team begrüßen wir Frau Claudia Lingnau. Sie wird uns ab Februar 2006 als Projekt- und Vertriebsassistentin in unserem Standort Köln unterstützen.

Impressum

Letter of Success ist ein Informationsdienst
der Unternehmensberatung Kreuzt & Partner GmbH

Kölner Strasse 190
D-57290 Neunkirchen
Telefon +49 (0) 2735-7737-0
Telefax +49 (0) 2735-7737-20

Monreposstrasse 57
D-71634 Ludwigsburg
Telefon +49 (0) 7141-38802-0
Telefax +49 (0) 7141-38802-20

Zum Halberg 12
D-34326 Neumorschen
Telefon +49 (0) 5664-91011
Telefax +49 (0) 5664-7658

Lichtstrasse 43 G
D-50825 Köln
Telefon +49 (0) 221-5028739
Telefax +49 (0) 221-17099718

info@kreutz-partner.de
www.kreutz-partner.de