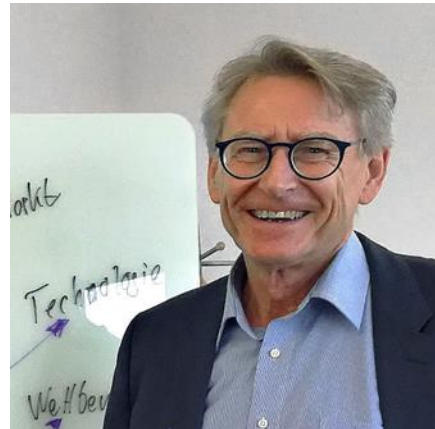


Beraterprofil

Strategie-Werkstatt

Hans-Jürgen Krieg
Prager Str. 22 | D-76344 Eggenstein-Leopoldshafen
Tel: +49(0)7247-3984195 | Fax: +49(0)7247-3984196
E-Mail: hjkrieg@strategie-werkstatt.com
Web: www.strategie-werkstatt.com



Beruflicher Werdegang

seit 09/2007

Gründung der Strategie-Werkstatt
Von 07/2017 - 12/2019 Partner der HLPgroup

Beratungs- und Trainingsschwerpunkte:

- Interims-Personalmanagement bei mittelst. Unternehmen, Vergütungsmanagement
- Strategieprozesse und –tagungen (Workshops und Großgruppen-Veranstaltungen)
- Veränderungsprozesse und Coaching
- Weiterentwicklung von HR-Strukturen
- Qualifizierung von HR Business Partnern

07/2003 – 08/2007

Freier Mitarbeiter bei der Lurse Personal + Management AG, ab 2004 Festanstellung als Senior Berater

Beratungs- und Trainingsschwerpunkte:

- Strategieprozesse und –tagungen (Workshops und Großgruppen-Veranstaltungen)
- Vergütungsprojekte
- Management-Entwicklung
- Weiterentwicklung von HR-Strukturen
- Führen mit Zielen

01/2001 – 12/2003

Mitgründer von MOVE ON CONSULT, Gesellschaft für Unternehmenswandel.

Beratungs- und Trainingsschwerpunkte:

- Führen mit Zielen
- Führungskräfteentwicklung
- Team- und Bereichsentwicklung
- Konflikt-Management
- Changeprozesse mit Großgruppenevents (RTSC)

01/1996 – 12/2000	Austritt aus der Daimler-Benz AG; Selbständig als Berater/Trainer für Personal- und Organisationsentwicklung; Aufbau des Beraternetzwerkes CHANGEWORK Aufbau Kontaktstudienlehrgang Personal- und Organisationsentwicklung an der VWA Stuttgart
5/1990 – 12/1995	Leitung Personalkonzeptionen im Konzern Schwerpunkte: Personalpolitik/-arbeit, Personalforschung sowie Unternehmens- und Führungskultur, Führungsinstrumente
1/1988 – 4/1990	Daimler-Benz Stuttgart, Personalpolitische Grundsatzfragen, Schwerpunkt: Personalauswahl und -entwicklung
9/1981 – 12/1987	Personalreferent Daimler-Benz, Werk Gaggenau Operative Personalarbeit, Teamleitung
Studium	
10/1975 – 04/1981	Studium Wirtschaftsingenieurwesen an der Universität Karlsruhe (KIT), Fachrichtung Fertigung; Schwerpunkt Fertigungstechnik und Arbeitswissenschaft
Fort- und Weiterbildung	
2004	Ausbildung Compensation+Benefit – Manager (Klaus Lurse AG)
1998/99	Coaching-Ausbildung
1996/97	Beraterausbildung an Management-Center Vorarlberg und am Gottlieb-Duttweiler-Institut Zürich
	Systemische Beraterausbildung bei der Beratergruppe Neuwaldegg (1 ½ jährig, bei Königswieser/Exner)
	Ausbildung als facilitator für Whole-Scale-Processes bei Dannemiller Tyson Associates
1988-94	Ausbildungen in Moderation, Kommunikationstraining, Führungsseminare
1986/87	Organisationsentwicklung, 1 ½ jährige Ausbildung (bei Doppler/Lauterburg)
Lehrtätigkeiten	
Seit 1/1999	Lehrauftrag der Hochschule Pforzheim für Personalmanagement

Projekte und Tätigkeitsschwerpunkte

Daimler-Benz AG	
<p>Operative Tätigkeit:</p> <p>Verantwortlich für die Betreuung von ca. 500 Mitarbeitern im Werk Gaggenau</p> <p>Querschnittsthemen: Gehaltsplanung Führungskräfte-Entwicklung, Personalplanung</p> <p>Verantwortlich für die Koordination der Leistungsbeurteilung und Personalplanung im Werk</p> <p>Stellvertretung des Abteilungsleiters</p>	<p>Konzeptionelle, strategische Projektarbeit:</p> <p>Leitung Personalkonzeptionen im Vorstandsressort Personal, Stuttgart</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzept für Auswahlverfahren • Weiterentwicklung der Personalarbeit • Konzern-Personalentwicklung • Mitarbeiterbefragung im Konzern • Leitbild des Daimler-Benz-Konzerns • Führungs-Leitbild • Führen mit Zielen • Führungsinstrumente im Konzern und ihre Marktorientierung
Training und Coaching	Beratung und Changemanagement
<p>Führungskräfteentwicklung/Nachwuchs-entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trainings Mitarbeitergespräche • Trainings Zielvereinbarungsgespräche • Führungstrainings <p>Management-Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielecoaching mit der Geschäftsführung • Einführung und Training von Mitarbeiter-Feedback • Trainings Kompetenz-Bewertung • Qualifizierung HR-Businesspartner <p>Teamentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Team-Coaching, Teamtraining • Teamentwicklungsprojekte zur Leistungssteigerung • Konfliktmanagement im Team <p>Coaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existenzgründungsberatung • Führungskräfte-Coaching • Coaching Geschäftsführung <p>OE – Beraterausbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Curriculums (VWA) • Durchführung incl. Training 	<p>Strategieentwicklung, Unternehmensentwicklung, Transformationsprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereichsentwicklungsprojekte • Geschäftsprozessoptimierung Personal • Unternehmensentwicklungsprozesse mit integrierten Großgruppen-Workshops (RTSC-Konferenzen) • Strategische Zielkonferenzen • Strategieworkshops und –tagungen • Strategieumsetzung • HR-Transformationsprojekte <p>Management-Vergütung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Bandbreitenmodellen • Einführung Variabler Vergütungsmodelle auf Basis von Zielen • Einführung von Management-Kompetenz-Bewertungsmodelle <p>Management-Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrierte Personalentwicklungskonzepte • Entwicklung HR Business Partner <p>Interimsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal- und Organisationsentwicklung • Neuausrichtung der Personalstrukturen in mittelständischen Unternehmen

Publikationen

- Krieg, H.-J., Den steten Wandel gestalten, Führung und Zusammenarbeit hinterfragen, diskutieren, weiterentwickeln, in Personalführung 12/94, S. 1142 - 1147
- Krieg, H.-J./ Drebes, J., Führen durch Ziele, in: Personalführung, Heft 1/96, S. 54 – 60;
- Krieg, H.-J., Der Weg zur dienstleistungsorientierten Personalarbeit, in: Personalführung, Heft 7/97, S.626 – 633;
- Krieg, H.-J. / Ehrlich, H., Personal, Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen, 1998
- Krieg, H.-J.: Personalarbeit im Wandel – aktuelle Situation und Trends, in Personalführung 9/99, S. 38-45
- Krieg, H.-J.: Das Personalmanagement im After Sales Service Bereich, in: Pepels, W.: Kundendienstpolitik, 1999, S. 163-185
- Krieg, H.-J./Pfeifer, W., Die „ver-rückte“ Belegschaft, Schneller Wandel mit dem Großgruppen-Ansatz RTSC, in: Das Feuer von großen Gruppen, Stuttgart 2000
- Krieg, H.-J.: Grundlagen der Textaufbereitung der Personalwerbung, in: Pepels, W.: Erfolgreiche Personalwerbung in Medien, 2001, S.68-79
- Krieg, H.-J. / Aumüller, A.: Real Time Strategic Change – Veränderungen effizient...anschieben; in: Wirtschaftspsychologie aktuell, 1/2006, S. 56 ff
- Buser, D. / Ehrlich, H. / Krieg, H.-J.: Das Peter-Prinzip vermeiden – Potenzialanalyse; in: Personalmagazin, 9/2009
- Krieg, H.-J.: Reizwort Bonus – Sinn und Unsinn der Variablen Vergütung, in: Wollert, Artur; Knauth, Peter (Hrsg.), Digitale Fachbibliothek Human Resource Management Neue Formen betrieblicher Arbeitsorganisation und Mitarbeiterführung, 11/2009
- Krieg, H.-J.: Erfolgsfaktoren für nachhaltige Integrationsprozesse; in: Management und Führungspraxis. Digitale Fachbibliothek auf USB-Stick. Hg. v. Lutz Becker. Düsseldorf: Symposium Publishing 2010
- Krieg, H.-J.: Strategien erfolgreich umsetzen – Es gibt keinen Zaubertrank! In: Technologie & Management, Fachzeitschrift des Verbands Deutscher Wirtschaftsingenieure e.V., Nr. 1/2011
- Krieg, H.-J.: Pecunia non olet ...In: HLP Management Diskurs, Verantwortung – Moral oder Compliance, Frankfurt a.M. 2016
- Krieg, H.-J.: Zeitenwende – Organisationen brauchen Intrapreneure, In: Intrapreneurship – top-down or bottom-up, Frankfurt a.M. 2017
- Krieg, H.-J., Vermaaten, B.: Stabilität ist in Bedürfnis – Agilität eine Fähigkeit, In: Managen – stabil oder agil, Frankfurt a.M. 2019

Referenzen

Dieter Buser, Partner , oprandi & partner ag, personnel recruitment, CH-5405 Baden-Dättwil, +41 56 484 17 00

Bernd Vermaaten, Geschäftsführer, solute GmbH, D-76185 Karlsruhe, +49 (0)721 98993-0

Kunden (Auszug)

Unternehmen	Bereich	Projekte
Archimedes GmbH	Gesamtunternehmen	Strategie-Workshops
BKB		Strategietagungen
Bosch GmbH		Projektleitertraining – „Führung ohne Auftrag“
Brenntag AG	Personalbereich	Bereichsentwicklung + Restrukturierung
DaimlerChrysler	Entwicklungsbereiche Logistikbereich Sindelfingen Werk Gaggenau Managementvergütung Personalpolitik Haus Lämmerbuckel Personal Zentrale	Strategische Ausrichtung + Teamentwicklung Teamentwicklung + Prozessoptimierung Prozessoptimierung Personal Einführungskonzept Variable Vergütung Projektteam-Coaching Prozessbegleitung Projekt E-People Veranstaltungsprogramme Bereichsentwicklung
Deutsche Renault	Personal	Personalentwicklungskonzept (Karrierewege)
EADS	Zentrale	Teamentwicklung
EADS-Astrium		Training/Coaching der GF: Führen mit Zielen Seminarreihe zur Demographischen Entwicklung
Electronicpartner	Logistikbereich	Teamentwicklung + Konfliktmoderation
	Personal, Zentrale Dienste	Teamentwicklung + Konfliktmoderation
Elekluft		Training: Führen mit Zielen
Energierregion Lausitz-Spreewald	Regionale Institution aus Landräten + OB Cottbus	Moderation Strategie-Workshop
EON	Personal Zentrale	Einführung Mitarbeitergespräche
EON Energie		Training: Changemanagement für Nachwuchskräfte
EON Westfalen Weser	Vertrieb	Projektteam-Coaching Einzelcoaching
EON-Kraftwerke	1.+2. Führungsebene	Strategietagungen
EON-Kraftwerke	1.+2. Führungsebene	Strategieumsetzungsprozess
EVAG Essener Verkehrsbetriebe	Personalbereich	Qualifizierung HR Business Partner, Talentmanagement, Kompetenzmodell
EverQ		Variable Vergütung auf Basis von Zielen + Managementkompetenz-Bewertung
Fiskars	Gesamtunternehmen	Strategieworkshops
Gemeinschaftspraxis Radiologie		Vergütungsordnung, Variable Vergütung, Interimsmanagement Personal + Organisation
Goldschmidt		Konfliktmoderation + Teamentwicklung
Heissmann GmbH		Training: Leistungsbeurteilung + Führen mit Zielen
Hesterberg GmbH & Co. KG		Strategische Ausrichtung + Restrukturierung

Unternehmen	Bereich	Projekte
Hirschmann		KVP-Prozesse
Hochschule Pforzheim	Verwaltung	Begleitung Neustruktur + Training Servicekultur
IWKA	Holding	Neuordnung Vergütung Geschäftsführer Management Kompetenz Bewertung
Lauber GmbH	Autohaus	Training Excellente Serviceprozesse
Mainova AG	Personalbereich	Weiterentwicklung HR Businesspartner Modell und Qualifizierung der HR Business Partner; Kompetenzmodell und Kompetenzbewertung HR Business Partner
Mobilier AG	Personalentwicklung	Integrationsprozess Strategische Ausrichtung
PLANSEE		Projektteam-Coaching
Price Waterhouse Coopers		Training: Führen mit Zielen
Quandt Holding		Training: Führen mit Zielen
Rheinmetall	Personal Zentrale Rheinmetall-IT Informationssysteme GmbH	Personalleitertagungen Einzel-Coaching Integrationsprozess + Strategische Ausrichtung Restrukturierung Competence Center Restrukturierung Front Office GB-Aufbau Externer Markt CRM-Management
RKW		Existenzgründungsberatung
Schweißtechnik Düsseldorf		Teamentwicklung Coaching
SKL-Glöckle	Call-Center, IT-Bereich	Teamentwicklung Konfliktmoderation Einführung Teamfeedback
SV Versicherungen		Konfliktmoderation + Teamentwicklung Coaching
ThyssenKrupp AG		Training: Führen mit Zielen
VWA Stuttgart	Kontaktstudienlehrgang PE/OE	Curriculum + Training Organisationsentwicklung
Wohnstätten Sindelfingen GmbH		Training: Führen mit Zielen
ZF-Sachs		PE-Qualifizierungsbaustein: Lebenslanges Lernen