



Beraterprofil

Name

Dr. Hagen Ringshausen

Ausbildung

- Studium der Betriebspädagogik und der Politikwissenschaften mit den Schwerpunkten Personalwirtschaft, Organisationslehre und Staatstheorie an der Bundeswehr Universität Hamburg.
Abschluss: Diplom-Betriebspädagoge.
- Betriebswirtschaftliche Dissertation zum Thema: Die Bedeutung von Organisationstheorien für die betriebliche Weiterbildung, Rainer Hampp Verlag, München.

Beruflicher Werdegang

- | | |
|-------------|--|
| 24.11.2010 | DRC – Dr. Ringshausen Consulting GmbH , Kassel
Firmengründung, Geschäftsführender Gesellschafter, Projektmanager. |
| 2008 – 2010 | SYNERGY CONSULTANTS People for Growth GmbH , Bad Homburg,
Geschäftsführender Gesellschafter, Projektmanager. |
| 2005 – 2008 | Detego Human Capital Consulting , Wiesbaden
Senior Manager für Human Resources Management- und
Organisationsentwicklungsberatung, Projektmanager. |
| 2002 – 2005 | Deutsche Bahn AG, Zentrale Personenverkehr , Frankfurt a.M.
Bereichsleiter Personal (Linienfunktion), Personalbetreuung für 2.500
Mitarbeiter, Arbeitgebervertreter / Betriebsleiter (BetrVG) ggü. Betriebsräten
und Gewerkschaften. |
| 2001 – 2002 | Accenture GmbH (vormals: Andersen Consulting) , Frankfurt a.M.
Manager im Bereich: Organization and Human Performance (Service Line),
Schwerpunkt: intern. Change Management- / Reorganisationsprojekte. |
| 1999 – 2001 | Dieter Strametz & Partner GmbH , Berlin / Frankfurt a.M.
Geschäftsfeldverantwortlicher Berater und Projektleiter für Personal- und
Organisationsentwicklung. Schwerpunkte: Managemententwicklung,
Assessment-Center Entwicklung und Durchführung, Change Management.
Branchenschwerpunkte: Automobilindustrie und Finanzdienstleistung. |
| 1994 – 1999 | RiMa Consulting Group GbR , Berlin / Magdeburg (parallel zur Promotion)
Firmengründer und Geschäftsführer. Schwerpunkte: Organisations- und
Personalentwicklungsberatung für KMU, Qualitätsmanagementsysteme.
Branchenschwerpunkt: Maschinen- und Anlagenbau. |
| 1987 – 1994 | Bundeswehr / NATO (Deutschland / USA)
Heeresoffizier im Truppendienst der ABC Abwehrtruppe, Einsätze in
Deutschland / USA (1987-1991),
Studium an der BW-Universität Hamburg (1991-1994). |

Berufs- / Projekterfahrungen (Auszug)

Konzeption eines European Financial Shared Service Center und Rollout-Planung (Pharma, London)

- Projektmanagement, d.h. Steuerung des Projektteams mit 6 Projektmitarbeitern, Verantwortung für das Projektbudget, Projektplanung und –steuerung, Risikomanagement, Projektkommunikation
- Organisationsstrukturelle Integration von sechs europäischen Märkten in Bezug auf Aufbau- und Ablauforganisation, Personalwirtschaft und IT Architektur
- Entwicklung, Kommunikation und Unterstützung bei der (politischen) Umsetzung des Organisationsdesigns (Change Management Verantwortung)
- Enge Zusammenarbeit mit den Personaldirektoren der 6 europäischen Ländern
- Planung und Organisation der Personaltransfers
- **Erreichte Ziele:** Standardisierung aller zentralen Kernprozesse des Rechnungswesens, Reduzierung der Personalkosten um 35%, Optimierung der Kundenorientierung durch schnellere Reaktionszeiten und zentrale Ansprechpersonen.

Entwicklung und Umsetzung eines internationalen Managemententwicklungsprogramms (Lebensmittelbranche, Deutschland / Niederlande)

- Projektmanagement, d.h. Steuerung des Projektteams mit 4 Projektmitarbeitern, Verantwortung für das Projektbudget, Projektplanung und –steuerung, Risikomanagement, Projektkommunikation
- Konzeption eines international ausgerichteten Managemententwicklungsprogramms (IDP), Moderation mehrerer Workshops mit den Management Boards in Deutschland und Niederlanden und Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen
- Inhaltliche Planung der Trainingsmodule und Auswahl der Trainingsinstitute
- Entwicklung, Durchführung und Evaluation eines 2tägigen internen Assessment-Centers zur Ermittlung der Potentialträger bzw. Programmteilnehmer
- Moderation und Monitoring des 1. Durchlaufs des IDP
- Follow-up-Maßnahmen: Nachsteuerung der Trainingsinhalte zur besseren thematischen Verzahnung, Durchführung einer Zufriedenheitsstudie
- **Erreichte Ziele:** Verbesserte Bindung von Führungsnachwuchskräften, Rückgang der Fluktuation um 10%, Attraktivitätssteigerung für internationale Konzernkarrieren, Stärkung der Führungskräfte als Coaches und Entwicklungsmitverantwortliche für disziplinar zugeordnete Programmteilnehmer.

Analyse und Neuorganisation des Personalmanagements (Logistikunternehmen, Deutschland – Einsatz als Personalleiter in der Linie)

- Analyse aller HR Prozesse des operativen Personalmanagements
- Konzeption einer Prozessorganisation durch Festlegung des personalwirtschaftlichen Dienstleistungsspektrums, neuer Verantwortlichkeiten/Rollen mit entsprechenden Quality Gates und Durchlaufzeiten
- Optimierung der Kundenorientierung durch Einführung von Servicezeiten und Themenspezialisten
- Einführung der neuen Personalmanagement Organisation als Business Partner Personal
- Konzernvertreter zur Planung des konzernweiten Rollouts des Business Partner Modells Personal
- **Erreichte Ziele:** Konzentration auf Wertschöpfungsprozesse (wie Reaktionszeiten im Recruiting, Flexibilisierung der Arbeitsvertragsgestaltung etc.), Erhöhung der internen wie externen Kundenzufriedenheit, politische Aufwertung des Personalmanagements als Business Partner.

Betriebsverfassungsrechtliche Neugestaltung bestehender personalwirtschaftlicher Instrumente: Arbeitnehmervergütung, Arbeitszeitregelung, Mitarbeiterbeurteilung (US-amerikanisches Hightech Unternehmen, Deutschland)

- Einsatz als interimistischer Personalleiter
- Analyse und Neugestaltung der Arbeitszeitregelung, des Vergütungsmodells und des Mitarbeiterbeurteilungsinstrumentes nach US amerikanischen Vorgaben unter Berücksichtigung der deutschen Arbeits- und Arbeitnehmerschutzrechte für alle Tarifkräfte
- Verfassung und Aushandlung entsprechender Betriebsvereinbarungen mit den Sozialpartnern (Betriebsräte und Gewerkschaften)
- Optimierung der allg. Zusammenarbeit zw. GL und BR durch Einführung regelmäßiger Meetings mit fester Themenstruktur sowie Standardprozessen bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten.

Entwicklung und Durchführung eines Auswahlverfahrens für Hochschulabsolventen für einen Global Player, Rollout in Europa

(US amerikanisches Beratungsunternehmen mit weltweiten Niederlassungen)

- Analyse des bisherigen Verfahrens zur Auswahl von Hochschulabsolventen als Berufseinsteiger
- Erarbeitung der neuen Anforderungspotenziale und konzeptionelle Umsetzung in ein 2 tägiges Beobachtungs- und Testverfahren
- Information und (Beobachtungs-)Training aller Führungskräfte, die zu späterem Zeitpunkt an der Auswahl über das Assessment-Centerverfahren als Beobachter / Entscheider beteiligt waren.
- Einführung, Test und Evaluation des Verfahren in Deutschland
- Anpassung sämtlicher Unterlagen in verschiedene Sprachen
- Rollout in acht europäischen Ländern
- Überprüfung des Verfahrens nach 12 bzw. 18 Monaten im Hinblick auf die Validität von Potenzialeinschätzung und Besetzungsqualität.
- **Erreichte Ziele:** Deutliche Verbesserung der Potenzialeinschätzung (Validität) um etwa 20% sowie Erhöhung der Besetzungsqualität (gemessen an einer 15% geringeren Abbrecherquote ggü. dem vorherigen Verfahren), Verbesserung der Akzeptanz des neuen Auswahlverfahrens ggü. dem alten um 25% nach Auswertung der Feedbackbögen aller Assessment-Center Teilnehmer (gemessen in einem Jahr mit allen erfolgreichen und nicht erfolgreichen Teilnehmern), Steigerung der Mitwirkung der Führungskräfte bei der Auswahl von Nachwuchskräften durch Verbesserung der Attraktivität des Auswahlverfahrens.

Beratung und Entwicklungsbegleitung von verschiedenen Bildungseinrichtungen

(Leitungspersonen und Bildungsmanager verschiedener Organisationen; Hochschulen und berufsbildende Schulen)

- Strategische Organisationsberatung von Leitungspersonen bei der Entwicklung und Einführung von Leitbildern und Qualitätsmanagementsystemen
- Operative Prozessberatung zur Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten sowie zur Verbesserung der Kerngeschäftsprozesse
- Großgruppenmoderation bei Durchführung von Gesamttreffen, insbesondere zur praktischen Optimierung des Lehrbetriebes
- Übernahme des Projektmanagements bei besonderen Entwicklungsprojekten wie etwa der Einführung neuer Bewertungssysteme und von Führungsfeedbackkonzepten
- **Erreichte Ziele:** verbesserte individuelle Identifikation von Führungskräften und Mitarbeitern mit der Bildungseinrichtung, optimierte Verantwortlichkeiten und Schnittstellen, nachweislich höhere Kundenzufriedenheit (Studierende und angehende Lehrkräfte).

Coaching von Geschäftsführern und TOP Managern

(Manager verschiedener Ebenen und Unternehmen, Deutschland / Holland / England)

- Strategische Beratung von Geschäftsführern und Firmeneigentümern in Fragen der Geschäftsentwicklung und der Mitarbeiterführung
- **Erreichte Ziele:** verbesserte individuelle Worklife Balance, systematische Analyse von ungenutzten Führungspotenzialen durch Einsatz von Potenzialanalysen, videounterstütztes praktisches Einüben neuer Führungsverhaltensweisen, Begleitung in die Lebensphase des Ruhestands.

Veröffentlichungen (Auszug)

RINGSHAUSEN, HAGEN (2011): Weshalb der Klinikarzt der wichtigste Erfolgsfaktor bei Veränderungsprojekten im Krankenhaus sein könnte – ein Plädoyer für den Arzt als Change Manager. Identifikation einer neuen Arztrolle angesichts drängender interner Strukturprobleme. in: HELLMANN, WOLFGANG; SCHMID, RUDOLF; SCHMITZ, CHRISTOPH; WICHELHAUS, DANIEL (HRSG.)(2011): Managementwissen für Krankenhausärzte: Das Basiswissen zu Betriebswirtschaft, Qualitätsmanagement, Finanzierung und Kommunikation. medhochzwei Verlag, Heidelberg.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2009): Paradigmenwechsel zur Dynamisierung interner Arbeitsmärkte – innovative Personalentwicklungsinstrumente und Qualifizierungsstrategien. in: SCHMIDT / GLEICH / RICHTER (HRSG.): Gestaltungsfeld Arbeit und Innovation. Perspektiven und Best Practices aus dem Bereich Personal und Organisation. S. 433 – S.448. Haufe Verlag. München.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2009): Der Kampf um die besten Führungskräfte von morgen. Vom Krankenhausmanager zum Leiter eines Gesundheitsdienstleisters. Bibliomed Verlag. S. 32-34. Melsungen.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2008): Fit für den demografischen Wandel. Interview mit THOMAS GREYER, in: Die Gesundheitswirtschaft. 03/2008. S. 60-62. Medizinische Verlagsgesellschaft mbH, Melsungen.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2006): Potenziale binden. Strategische Personalentwicklung und MBA. in: Tagungsband der MBA Konferenz Berlin 2006. S. 78-80, Berlin.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2005): Deutsche Bahn AG: Management Audits und strategische Führungskräfteentwicklung. In: WÜBBELMANN, KLAUS (HRSG.): Handbuch Management Audit. Hogrefe Verlag. Göttingen.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2002): Die Idee der Work-Life-Balance aus Sicht der Unternehmen. In: PETERS, SYBILLE (HRSG.): Lernen und Weiterbildung als permanente Personalentwicklung. Rainer Hampp Verlag. München.

RINGSHAUSEN, HAGEN (2000): Die Bedeutung von Organisationstheorien für die betriebliche Weiterbildung. Eine theoriekritische Diskussion unter besonderer Berücksichtigung transdisziplinärer Ansätze. Dissertationsschrift. Rainer Hampp Verlag. München.

RINGSHAUSEN, HAGEN (1997): Die Theorie des situierten Lernens von Lave/Wenger im Kontext organisationstheoretischer Ansätze der Erwachsenenbildung. Arbeitsberichte des IBBP, Arbeitsbereich Betriebspädagogik. Heft 9/97. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

RINGSHAUSEN, HAGEN (1997): Computerunterstütztes Lernen (CuL) – Diskussion didaktischer Anforderungen und betrieblicher Einsatzfelder. Arbeitsberichte des IBBP, Arbeitsbereich Betriebspädagogik, Heft 6, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

RINGSHAUSEN, HAGEN / PETERS, SYBILLE (1997): Die neue Rolle der beruflichen Weiterbildung in Personal- und Organisationsentwicklung. Arbeitsberichte des IBBP, Arbeitsbereich Betriebspädagogik. Heft 4/97. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

RINGSHAUSEN, HAGEN (1994): Analyse individueller Entscheidungsprozesse zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung – eine empirische Fallstudie bei der Deutschen Shell AG, Hamburg. Diplomarbeit. Universität der Bundeswehr Hamburg.