

BERATERPROFIL

Marijan Kosel
Dipl. Kaufmann,
geboren 1961
in Maribor/Slowenien

Gartenstraße 8
88097 Eriskirch
Tel.: 07541/489 6090
m.kosel@personalmanagement-kosel.de
www.personalmanagement-kosel.de



„Bodenhaftung, gegenseitige Wertschätzung und ein aufrichtiges Interesse für die Sorgen und Nöte sind für mich die Grundpfeiler guter Beziehungen zu meinen Kunden. Es begeistert mich immer wieder, wenn ich sehe zu welchen Lösungen man mit seinen Kunden kommen kann, wenn man nur bereit ist, sich auf einander einzulassen.“

1. Werdegang

Seit Juli 2015	Freiberuflicher Berater, Trainer und Coach
2003 - 2015	Geschäftsführender Gesellschafter der WEKOS Personalmanagement GmbH, Tettngang
2000 - 2003	Projektleiter bei der MANAGE ING Unternehmensberatung GmbH in Tettngang
1998 - 1999	Teamleiter Personalbetreuung DaimlerChrysler AG Untertürkheim
1995 - 1997	Prozessberater Personal- und Organisationsentwicklung Daimler-Benz AG
1990 - 1995	Teamleiter Personalcontrolling Daimler-Benz AG
1987 - 1990	Kaufmännischer Sachbearbeiter Personalcontrolling Daimler-Benz AG Untertürkheim
1981 - 1987	Technisch orientiertes BWL-Studium an der Uni Stuttgart

2. Arbeitsschwerpunkte:

- u Trainer in den Bereichen Führung, Kooperation und Kommunikation
- u Coaching von Führungskräften und Mitarbeitern (ausgebildeter systemischer Coach am Odenwaldinstitut und Institut für systemische Beratung in Wiesloch)
- u Konzeption und Einführung systematischer Personalentwicklung
- u Konzeption und Begleitung von Nachwuchsförderprogrammen
- u Teamentwicklung/Teamcoaching/Konfliktmanagement
- u Change Management - Veränderungsprozesse zielgerichtet gestalten
- u Leistungsorientierte Vergütung und Beurteilungssysteme
- u Konzeption und Einführung von Zielsystemen
- u Projektmanagement – Konzeption und Schulungen, Implementierung in Unternehmen

3. Einige ausgewählte Kunden und Referenzprojekte

Projekte	Kunde
<ul style="list-style-type: none"> - vierstufiges Führungskräfteentwicklungsprogramm (4 Gruppen) - Einführung einer systematischen Personalentwicklung - Durchführung Mitarbeiter-Feedback (2002) - Durchführung Mitarbeiter-Feedback Stufe 2 (2005) - Begleitung Nachwuchsförderprogramm - Einführung Zielsystem und Moderation von Ziele-Workshops - Verschiedene Führungskräfte-Coachings - Begleitung verschiedener Teamentwicklungsprozesse (Kundenzentrum, Rohrnetz, Netzinstandhaltung) - Prozessanalyse und Prozessoptimierung - Führungskräfte-Coaching 	Energieversorger, Hanau (ca. 350 Mitarbeiter) 2001 - 2006
<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung Mitarbeiter-Feedback (2003) - Einführung eines Zielsystems und Moderation der Unternehmens- und Bereichs-Ziele-Workshops (seit 2003) - Durchführung flächendeckender Methodik-Trainings (Entscheidungsfindung, Konfliktlösung, Kreativitätstechniken) - Durchführung FK-Audit (2005) - Führungstrainings für Schichtführer 	Telekommunikation, Kempten (ca. 650 Mitarbeiter) 2003 - 2006
<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung Mitarbeiter-Feedback - Durchführung Führungskräfte-Audit - Begleitung Nachwuchsförderprogramm (2 Gruppen) - Erarbeitung von Organisationsgrundsätzen - Kompaktraining für angehende Führungskräfte - Führungskräfte-Trainings zur Umsetzung der Unternehmensleitlinien und Führungsgrundsätze - Verschiedene Führungskräfte-Coachings - Begleitung verschiedener Teamentwicklungsprozesse (Einkauf, Netzdokumentation, Controlling) - Durchführung von Trainings für Vorarbeiter und Stellvertreter - Durchführung Mitarbeiterbefragung, Moderation des Geschäftsführer-Workshops zur Ableitung der Handlungsfelder und Maßnahmen - Konzeptentwicklung und Begleitung Change Management 	Energieversorger, Ulm (ca. 1.000 Mitarbeiter) 2003 – 2014
<ul style="list-style-type: none"> - Moderation Strategie- und Ziele-Workshop - Standortbestimmung für Führungskräfte - Durchführung und Begleitung eines 4-stufigen Führungskräfteentwicklungsprogramms - Konzeptentwicklung und Einführung ERA-Leistungsentgelt einschl. Gesprächsschulung der Führungskräfte - Begleitung Nachwuchsförderprogramm - Coaching von Führungskräften - Durchführung und Begleitung eines 2-stufigen Meister- und Vorarbeiterschulungsprogramms 	Anlagenbau, Friedrichshafen (ca. 500 Mitarbeiter) 2006 – 2012
<ul style="list-style-type: none"> - Konzeption und Moderation des Kick-Off-Workshops zum Thema „Gesundheitsmanagement“ - 3-stufiges Führungskräfte-Entwicklungsprogramm für Meister (2 Gruppen) - 3-stufige Führungskräfteentwicklungsprogramm für Vorarbeiter und Gruppenführer (4 Gruppen) 	Hausgerätehersteller, Ochsenhausen (1.800 Mitarbeiter) 2006 – 2010

<ul style="list-style-type: none">- 3-stufiges Führungskräfte-Entwicklungsprogramm- Erarbeitung von Unternehmens- und Führungsleitlinien- Begleitung der Einführung der leistungsorientierten Vergütung- Durchführung von Mitarbeiterseminaren (Kommunikation und Zusammenarbeit)- Begleitung und Durchführung Mitarbeiter-Feedback I (2008)- Begleitung und Durchführung Mitarbeiter-Feedback II (2011)- Begleitung und Durchführung Nachwuchsförderprogramm- Durchführung Mitarbeiterbefragung	<p>Logistik- Unternehmen, Berlin (100 Mitarbeiter) 2006 – 2014</p>
<ul style="list-style-type: none">- Durchführung und Begleitung eines 4-stufigen Führungskräfteentwicklungsprogramms (3 Gruppen)- Moderation Strategieworkshop- Begleitung bei der Implementierung eines Zielsystems- Moderation des Unternehmens-Zieleworkshops- Coaching von Führungskräften	<p>Energieversorger, Ravensburg (140 Mitarbeiter) 2012 – heute</p>

Bei Interesse benenne ich Ihnen gerne Ansprechpartner in den Unternehmen.

4. Veröffentlichungen

BÜCHER

- Aktiv und konsequent führen: Gute Mitarbeiter sind kein Zufall. Gabler 2011
- Nachhaltiges Personalmanagement in der Praxis. Erfolgsbeispiele mittelständischer Unternehmen. Gabler 2010
- Projekte sicher managen. Mit sozialer Kompetenz die Ziele erreichen. Wiley 2007.
- Nachhaltiges Personalmanagement – Sicherung des Unternehmenserfolges durch effiziente Personalarbeit. Gabler 2005.

ARTIKEL IN ZEITSCHRIFTEN

- Betriebliche Leistungsbeurteilung – Beurteilungssysteme richtig gestalten und einführen. In: Personalführung 7/2010
- Wenn die Unternehmenskultur bremst – Projekte in schwierigem Umfeld meistern In: Projektmagazin 06/2010
- Projektmanagement in öffentlichen Verwaltungen - "saubere" Auftragsklärung ist das A und O einer guten Projektarbeit. Interview im Staatsanzeiger Baden-Württemberg 01/2010
- Nachhaltige Personalarbeit – Mit langem Atem zum Ziel In: personal manager 5/2009
- Projekte sicher managen. Projektkiller Unternehmenskultur. In: MQ, Magazin für integrierte Managementsysteme 3/2008
- Coaching – Es muss schnell und langsam zugleich sein! In: i-Punkt, Kundenzeitschrift Fa. Grieshaber, Dez. 2007
- Nachhaltiges Personalmanagement – Nur was lange wirkt, ist wirklich gut! In: ASok 04/2007
- Wie sag ich´s meinem Mitarbeiter – ERA-Gespräche erfolgreich führen. In: Personalmagazin 02/2007
- Gute Führungsarbeit beginnt mit einer systematischen Nachwuchsförderung - Oder: „Wer heute den Kopf in den Sand steckt, knirscht morgen mit den Zähnen“ In: ASok 04/2006.
- Kommunikation ist das A&O guter Führung – eine empirische Auswertung von über 500 Mitarbeiter-Feedbacks. In: ASok 2005
- Mitarbeiter-Feedback – Startbasis für den Wandel von unten. In: Personalmagazin 07/2003
- Personalarbeit steht auf dem Prüfstand – Personalarbeit nach Basel II. In: Personalmagazin 10/2002
- Personalmanagement in Krisenzeiten – Alte Fehler neu gemacht! In: Personalführung Februar 2001

Die Artikel stehen auf meiner Website zum kostenlosen Download zur Verfügung.