

Interkulturalität bei ThyssenKrupp Steel Europe als Chance für Kreativität und Wertschöpfung

Benedikt Viedenz

Duisburg, 2. November 2009



ThyssenKrupp Steel Europe



ThyssenKrupp

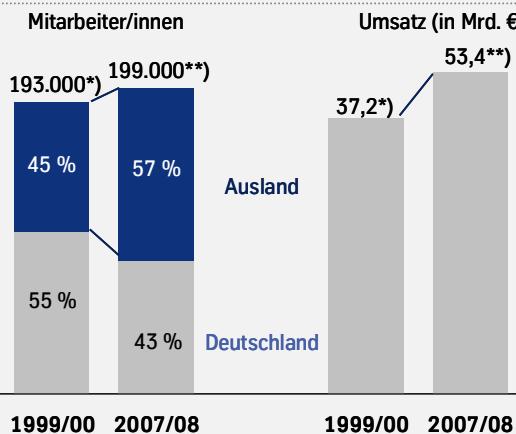
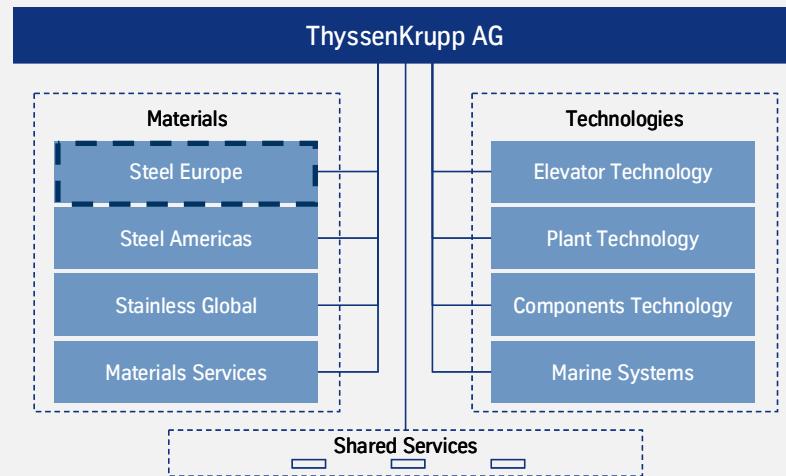
Agenda

- Neue Konzernorganisation
- Talent Management bei ThyssenKrupp Steel Europe
- Mitarbeiter in Projekten
- Interkulturalität als Schlüsselkompetenz
- Ausblick



Neue Konzernorganisation

Das Wichtigste auf einen Blick



*) Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 1999/2000, Geschäftsbericht, Stand 30. September 2000.

**) Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2007/2008, Geschäftsbericht, Stand 30. September 2008.

Rohstahlproduktion 2008 in Mio. t	
Arcelor Mittal	101,6
Nippon Steel	37,5
Baosteel	35,4
Hebei Steel	33,3
JFE Steel	32,4
POSCO	31,7
Wuhan	27,7
Tata Steel	24,4
Shandong Steel	23,8
US Steel	23,2
Nucor	20,4
Gerdau	20,4
Severstal	19,2
Jiangsu-Shagang	19,2
Evraz	17,7
Riva	16,9
Anshan Steel	16
ThyssenKrupp *)	15,9

*) Segmente Steel, Stainless
Quellen: World Steel Association und Wirtschaftsvereinigung Stahl

Umsätze 2008 in Mrd. €	
Arcelor Mittal	80,9
Nippon Steel	27,3
POSCO	23,9
JFE Steel	23,1
Tata-Corus	22,2
ThyssenKrupp *)	21,8
Baosteel	16,2
US Steel	16,1
Nucor	15,7
Gerdau	15,6
Severstal	15,2
Evraz	12,2
Sumitomo Metals	11,8
voestalpine	11,4



Agenda

- Neue Konzernorganisation
- Talent Management bei ThyssenKrupp Steel Europe
- Mitarbeiter in Projekten
- Interkulturalität als Schlüsselkompetenz
- Ausblick



Talent Management bei ThyssenKrupp Steel Europe

Gewinnung, Entwicklung und Bindung fangen früh an



Zielgruppenspez. Entwicklungsprogramme

Onboarding

PE-Systematik

Young Potentials Programm

Traineeprogramm

PE für Tarifmitarbeiter

Langfristige Nachwuchsbindung

Schule

Ausbildung

Studium

Betrieb

Frühzeitige Nachwuchsrekrutierung

Employer Branding

Kontaktmessen

Stipendiatenförderung

Kooperationsschulen

Kooperationsuniversitäten

Events

Praktikum, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit, Promotion



Agenda

- Neue Konzernorganisation
- Talent Management bei ThyssenKrupp Steel Europe
- Mitarbeiter in Projekten
- Interkulturalität als Schlüsselkompetenz
- Ausblick



Mitarbeiter in Projekten

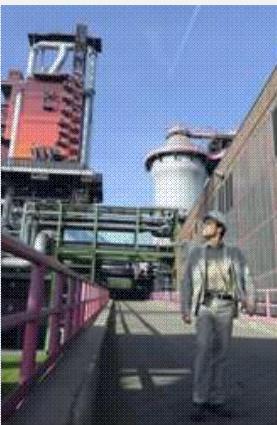
Wie sieht gelebte Interkulturalität aus?



Matthias Battermann, Tschechien

Steckbrief

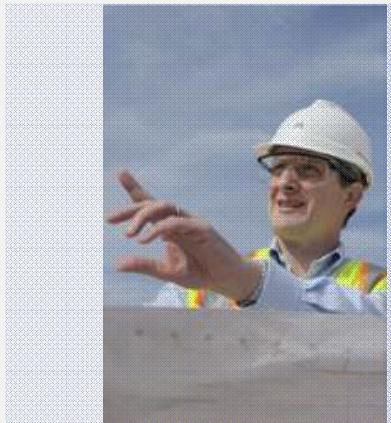
Studium Maschinenbau an der Univ. Braunschweig
Praktikum und Diplomarbeit bei ThyssenKrupp in Mexiko
Tätigkeiten als Projektleiter und Betriebsleiter in Mexiko und Deutschland
Geschäftsführer TK Tailored Blanks in Tschechien



Cassio Vieira-Rezende, Brasilien

Steckbrief

Mehr unter:
www.steel-karriere.de



Kai Mahnke, USA

Steckbrief

Vor 25 Jahren als Trainee eingestiegen
Verschiedene Tätigkeiten, u.a. als Hauptbereichsleiter bei TK Verkehr
Mitarbeiter im Joint Venture mit ANGANG Steel in China
Vice President Company Processes TK USA



Torsten Schumacher, Deutschland

Steckbrief

Mehr unter:
www.steel-karriere.de

Agenda

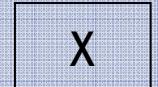
- Neue Konzernorganisation
- Talent Management bei ThyssenKrupp Steel Europe
- Mitarbeiter in Projekten
- Interkulturalität als Schlüsselkompetenz
- Ausblick



Interkulturalität als Schlüsselkompetenz

Mehr als der „Blick über den eigenen Tellerrand“

Kompetenzfelder

	<p>Soziale Vernetzung und Kooperation</p>		<p>Erkennen von Problemfeldern</p>
<p>Sprachkompetenz</p>  + 	<p>Repertoire an Handlungsmöglichkeiten</p>  		
<p>Adäquate Kommunikation</p>  		<p>Vorbehaltlose Offenheit</p> 	

Agenda

- Neue Konzernorganisation
- Talent Management bei ThyssenKrupp Steel Europe
- Mitarbeiter in Projekten
- Interkulturalität als Schlüsselkompetenz
- Ausblick – Worauf es ankommt



Ausblick – Worauf es ankommt

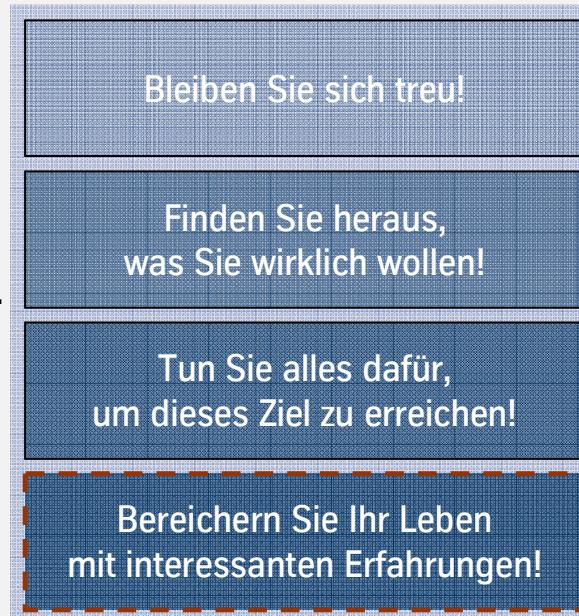
Mehr als die üblichen Verdächtigen!

Was Arbeitgeber von Ihnen
neben der fachlichen
Kompetenz erwarten:

- Eigenmotivation
- Lernbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Zielorientierung
- Kommunikationsstärke
- Belastbarkeit
- Flexibilität
- Kontaktfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Führungspotential
- Analytische Fähigkeiten
- Entscheidungsfreude
- Urteilsvermögen

Was Sie für sich selbst dabei
immer erreichen/erhalten sollten:

Ja,
aber...



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

