

# Wandler zwischen **HR und Business**

Uwe Stamm hat bereits viel Erfahrung in führenden HR-Positionen gesammelt. So viel, dass er die Seiten wechselte und seine Expertise seit 2019 als Berater in verschiedene Unternehmen einbringt.



## Uwe Stamm

Berater bei der Transformationsberatung Fuhrmann Leadership

## Personalien

Geburtsdatum und -ort: 18. Juni 1962, Oberhausen

## Ausbildung und Studium

- 1994–1995 **Steinbeis Academy of Business Management**, Stuttgart  
Aufbaustudium in Business Management and Organizational Development in Kooperation mit der Universität Stuttgart und dem IBM Business Management
- 1988–1990 **BWL-Studium**, Stuttgart  
Fachrichtung HR, Finanzwesen/Controlling und IT-Systeme
- 1980–1983 **DAK**, Hamburg  
Ausbildung, Abschluss: Sozialversicherungsfachangestellter



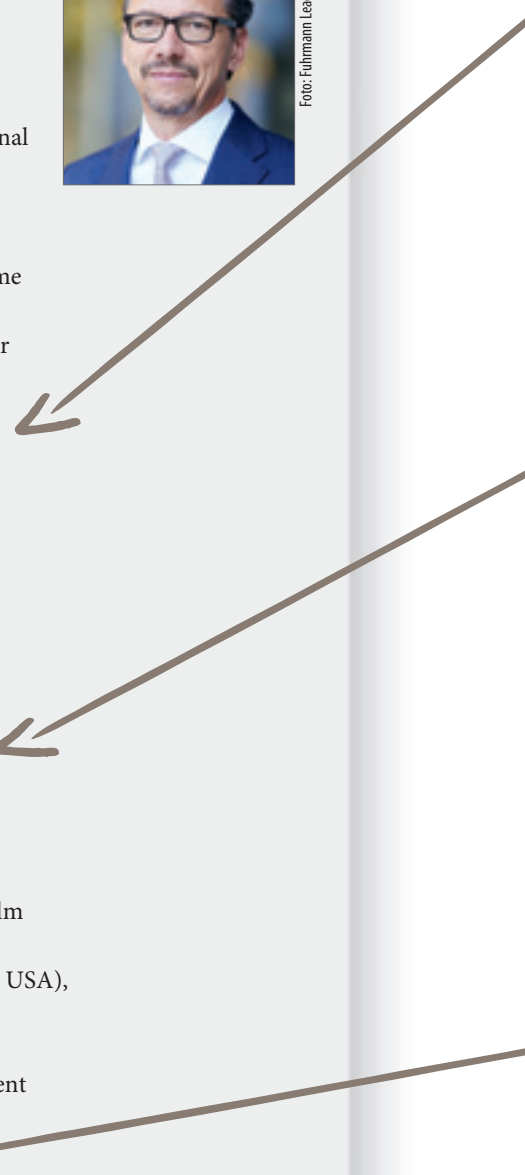
Foto: Fuhrmann Leadership GmbH

## Beruflicher Werdegang (Auszug)

- seit 2019 **Fuhrmann Leadership GmbH**, Karlsruhe  
Berater
- seit 2008 **Stamm Consulting**, Stuttgart/Hamburg  
Managing Partner
- 2018–2019 **Noventi Health SE**, München  
Chief HR Officer (Interim)
- 2015–2018 **Compugroup Medical SE**, Koblenz  
Chief HR Officer, Senior Vice President
- 2012–2015 **Beth Filter GmbH**, Lübeck  
Geschäftsführer, Gesellschafter
- 2007–2008 **Airbus SAS**, Toulouse und Tianjin (China)  
Vice President HR Transnational Operations China
- 2005–2007 **Airbus Deutschland GmbH**, Hamburg  
Vice President HR Policies, Structures and Processes
- 1999–2004 **EADS Telecom Deutschland GmbH (heute: Airbus SE)**, Ulm  
Director HR & Organizational Development
- 1998–1999 **EMAG GmbH**, Stuttgart und Farmington Hills (Michigan, USA),  
Vice President Finance & Administration
- 1991–1998 **LTG Lufttechnische Anlagen GmbH**, Stuttgart,  
Director HR/Mergers & Acquisitions, zuvor Personalreferent

## Ehrenamt

- 1995–2010 Richter am Arbeitsgericht Stuttgart



**Sie sind nach mehreren HR-Führungspositionen ins Beraterfach gewechselt. Warum?**

Seit 2008 habe ich neben meinen Engagements immer wieder als Berater gearbeitet – sei es als Interim Manager bei Dassault oder mit der Teilprojektleitung eines Outsourcing-Projekts bei der Deutschen Apotheker- und Ärztebank. Nach fast zehn Jahren bei Airbus **wollte ich etwas freier in der Gestaltung meiner Arbeitszeit sein**. In meinem letzten Jahr bei Noventi, in dem es im Wesentlichen um Transformation ging, wurde mir klar, dass ich mein Wissen gerne wieder als Consultant in unterschiedlichen Unternehmen einbringen möchte. Dies hat mir Michael Fuhrmann ermöglicht.

**Mit welchen Anfragen kontaktieren Unternehmen Sie derzeit besonders häufig?**

Das sind vor allem Anfragen für Transformationsprojekte. Als Change-Berater sind wir in der Lage, **die Veränderungsfähigkeit von Menschen zu erhöhen und das Business der Kunden zu verstehen**. Fuhrmann Leadership hat dafür die systemische Führungsentwicklung kreiert. Dabei schaffen wir eine Guiding Coalition in der Führungsorganisation, sorgen für Alignment und Transparenz sowie einen kontinuierlichen Kommunikationsfluss zwischen allen Führungsteams. So schaffen wir gemeinsam mit den Kunden ein abgestimmtes Führungshandeln und eine bereichsübergreifende Führungsallianz. In Zeiten von Corona unterstützen wir ganz aktuell auch im Krisenmanagement und entwickeln Strategien, wie man gestärkt aus der Krise kommt.

**Bei Beth Filter standen Sie an der Spitze des Unternehmens. Hat man von dort einen anderen Blick auf HR-Themen als die HR-Führungskräfte?**

Bereits in meiner Zeit bei der LTG in Stuttgart hatte ich die Aufgabe, aus dem damaligen Personalwesen ein Profitcenter zu entwickeln. Ich war immer positiv getrieben von der Mission, mit dem HR-Bereich einen Wertbeitrag für das Unternehmen zu generieren. Natürlich sind die Prioritäten einer Führungskraft manchmal abweichend von der Idee des HR-Bereiches. Oftmals liegt das an dem unterschiedlichen Zeithorizont, dem Handlungsspielraum und natürlich dem Blickwinkel. **Gute HR-Konzepte und deren Prozesse sind langfristig und auf Nachhaltigkeit ausgelegt**. Führungskräfte möchten manchmal die schnelle und einfache Lösung eines Problems, auch wenn sie vielleicht nicht optimal ist oder perspektivisch fraglich. Eines der Feedbacks, das mein Denken und Handeln sehr gut beschreibt, kam vom CFO der Compu-group Medical (CGM): „Uwe thinks and acts like a business manager, an unique mindset for a HR-Manager.“

**Flugzeugbauer wie Airbus sind derzeit massiv in ihrer Existenz bedroht. „Fiebert“ man da als Ehemaliger noch mit?**

Es waren auch in diesen Jahren schon sehr bewegte Zeiten bei Airbus. In Hamburg war ich zu Beginn als HR-Head sehr nah am Business. Als ich die Personalpolitik von Airbus in Deutschland verantwortet habe, mussten wir Lösungen finden für die Auswirkungen der damaligen Lieferverzögerung des A380 auf die Belegschaft. An den Verhandlungen des Joint Venture zum Bau des A319/A320 in Tianjin (China) war ich mehr als 18 Monate direkt beteiligt. **So etwas prägt und verbindet**. Ich fiebere noch immer mit und die Verbindung zu einigen Kolleginnen und Kollegen besteht noch heute.

**Auffällig ist die Vielseitigkeit der Aufgaben, die Sie bisher betreut haben. Was reizt Sie daran, immer wieder neue Herausforderungen zu suchen?**

Dummerweise bin ich **von Routine sehr schnell gelangweilt**. Gleichzeitig ist die wohl einzig durchgehende Konstante in meinem Leben die Veränderung. Wahrscheinlich fühle ich mich deshalb in den Transformationsprojekten sehr wohl und kann hier den Unternehmen den größten Benefit bringen. Mich fasziniert besonders, Menschen, Organisationen und Prozesse weiterzuentwickeln und die Zukunft zu gestalten.

**Was haben Sie aus den Gerichtsverhandlungen für Ihren Arbeitsalltag gelernt?**

Ich war vom Arbeitgeberverband für die Berufung in die Kammer vorgeschlagen worden. Interessanterweise hatten wir keinen Fall, in dem wir uns als Kammer nicht einig waren. **Die Neutralität, die dieses Amt mit sich bringt, und der damit verbundene Perspektivenwechsel waren für mich sehr spannend**. Ich konnte dadurch sehr viel besser abschätzen, welche Aussichten Arbeitsrechtsfälle in meiner Verantwortung als Personalchef vor Gericht haben.

**Angenommen, wir könnten die Zeit zurückdrehen: Wo wären Sie gern länger geblieben?**

Meine Zeit in der CGM war rückwirkend betrachtet zwei Jahre zu kurz. **Wir waren ein wunderbares, kreatives und produktives Team** in einem sehr herausfordernden Umfeld. Es gab noch Themen, die ich gerne umgesetzt hätte. (ds)