

eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband
Personalmanagement

Inhalt

1. Personalentwicklung
 - 1.1 Die Teamselling-Vertriebsstrategie I
 - 1.2 Die inneren Einstellungen als „Stellgröße“ für Erfolg?
 - 1.3 Neue Organisationen, neue Netzwerke und neues Denken im Personalmanagement – das Beispiel Outsourcing
2. Managementmethoden
 - 2.1 Frustrierte Mitarbeiter schaffen keinen Mehrwert!
 - 2.2 HR – Risikomanagement: Frühwarnsysteme
3. Verkauf
 - 3.1 Herausforderung für Verkaufsprofis
4. Impressum

Editorial:

Im permanenten Veränderungsdruck der Unternehmen stellt der Bereich Personalmanagement einen entscheidenden Erfolgsfaktor in unserer Wirtschaft dar.

Die Mitglieder des BDU-Fachverbandes Personalmanagement möchten mit diesem eNewsletter die Unternehmen bei dieser Aufgabe unterstützen.

Die eBausteine zur Personalentwicklung beinhalten neben der praxisnahen Darstellung aktueller Trends der Personalentwicklung einen Überblick über die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt des Personalmanagements.

Sie erscheinen mit drei Ausgaben pro Jahr. Für den interessierten Leser besteht die Möglichkeit, umfangreiche Fachartikel und weitere Informationen zu dem jeweiligen Thema direkt beim Autor anzufordern – per Mausklick.

Im Namen des BDU-Fachverbandes Personalmanagement wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre.



1. Personalentwicklung

Die Teamselling- Vertriebsstrategie I

In diesem zweiteiligen Aufsatz beschäftigen wir uns mit neuen Lösungen zur Optimierung der Zusammenarbeit von Innen-, Außen- und Kundendienst.

Lesen Sie im ersten Teil die ersten beiden strategischen Konsequenzen von Teamselling

1. Bilden Sie Verkaufsteams
2. Geben Sie Aufgaben ab - delegieren Sie!

Im zweiten Teil, der an dieser Stelle erscheint, erhalten Sie Hinweise zur erfolgsorientierten Entlohnung, Kompetenzvermittlung und Tipps zur praktischen Umsetzung.

Die Zukunft gehört nicht mehr der additiven Spartenorganisation, sondern dem Multi-Team-Verkauf, dem *Teamselling* - einem Force-Fit-Team aus Außen-, Innen- und Kundendienst.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Henner Lenfers](#), bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

Die inneren Einstellungen als „Stellgröße“ für Erfolg?

Schon vor mehr als 100 Jahren hat der Psychologe William James folgende Feststellung getroffen:

„Die größte Revolution unserer Zeit besteht darin, dass man erkannt hat, welch großen Einfluss unsere Einstellungen auf unser Verhalten und auf unser ganzes Leben haben und dass wir in der Lage sind, diese Einstellungen in uns zu verändern, entsprechend den Zielen, die wir im Leben erreichen wollen.“

Diese Revolution hat bis heute nicht statt gefunden, und die Erkenntnisse, die diesem Zitat zugrunde liegen, sind eher zu einem „Geheimwissen“ geworden.

Die Kunst die eigenen oder fremden Einstellungen zu verändern ist der „Königsweg“ bei der dauerhaften Veränderung von Verhalten, das dem Erreichen eines Zieles im Wege steht. Einstellungen zu verändern ist schwer. Die empirische Wissenschaft hat jedoch eine große Zahl von Techniken entdeckt, mit denen eine Einstellungsänderung nachweislich gelingt.

Eine kostenlose Beschreibung von 21 Regeln, die bei der Veränderung von Einstellungen berücksichtigt werden müssen, erhalten Sie direkt hier beim Autor, [Jens-Uwe Martens](#).

Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

Neue Organisationen, neue Netzwerke und neues Denken im Personalmanagement – das Beispiel Outsourcing

Ohne den richtigen organisatorischen Rahmen für Personalmanagement und Personalentwicklung erreichen Unternehmen viele ihrer Ziele nicht. Dieser Rahmen muss systematische, maßgeschneiderte und vor allem strategieumsetzende Personalarbeit ermöglichen. Dabei dürfen Geschäftsführung und Personalleitung keine Berührungspunkte zeigen.

Ein Thema wie Outsourcing kann, allen Vorbehalten zum Trotz, durchaus Mittel zum Zweck sein.

- **Wie konzentrieren sich Firmen auf ihre Kernkompetenzen im Personalmanagement?**
- **Welche Schlüsselfragen müssen in diesem Zusammenhang beantwortet werden?**

Und:

- **Wie sollte das Outsourcing von Personalprozessen durchgeführt und begleitet werden?**

Personalmanagement neu denken – lesen Sie über praxisorientierte Erfahrungen und Hinweise.

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Dr. Walter Rosenberger](#) und [Dr. Bernhard Rosenberger](#) bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

2. Managementmethoden

Frustrierte Mitarbeiter schaffen keinen Mehrwert!

„Wenn ich um 16.00 Uhr durch die Labore gehe, sind diese menschenleer“ so ein frustrierter Leiter von F&E in einem großen Unternehmen. Gleichzeitig beklagt er einen Mangel an qualifizierter Arbeitskapazität.

Die Wirtschaft boomt in vielen Bereichen, die Ergebnisse sind so gut wie lange nicht mehr. Dennoch wird in vielen Unternehmen Unzufriedenheit, sogar Angst beobachtet. Mit dem Argument der Globalisierung und Kostenreduzierung werden Arbeitsplätze verlagert, Belegschaften abgebaut, qualifizierte und erfahrene Kräfte durch solche ersetzt, die weniger kosten, kurz: Die Belegschaft wird primär als Kostenfaktor verstanden statt als Potenzial im Wettbewerb. Wie oft werden Fehler in der eigenen Organisation mit exportiert – nur dass sie anderswo billiger kommen.

In dem ausführlichen Artikel wird der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Leistungs- sowie Veränderungsfähigkeit eines Unternehmens aufgezeigt. Dazu werden anhand von Beispielen Möglichkeiten vorgestellt, wie Führungskräfte als Vorgesetzte mit ihren Mitarbeitern Mehrwert schaffen und so ihre Wettbewerbsposition verbessern können.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Jochen Müller](#), bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

HR – Risikomanagement: Frühwarnsysteme

Frühwarnsysteme konzentrieren sich zum einen auf das Erkennen möglicher Fehlentwicklungen, durch die ein spürbarer Schaden für das Unternehmen entstehen könnte, zum anderen auf die Operationalisierung von Risiken, d.h. eine Zuordnung von Risiken zu Risikofeldern und Risikoverantwortlichkeiten. Gleichzeitig beinhalten Früherkennungssysteme aber auch die Nutzung von Chancen.

Ausgehend von der These: Die Soft Facts von heute sind die Hard Facts von morgen, sind Frühwarnsysteme für den Bereich der Soft Facts im Rahmen der strategischen Planung unverzichtbar, da hier vor allem sog. schwache Signale strukturelle Veränderungen indizieren können. Frühwarnsysteme können sowohl auf einzelne Unternehmensbereiche als auch auf das Gesamtunternehmen ausgerichtet sein.

Wollen Sie mehr über ein systematisches Vorgehen zur Implementierung von Soft Fact Frühwarnsystemen erfahren?

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Werner Leippold](#), bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

3. Verkauf

Herausforderung für Verkaufsprofis

Beginnen Sie das neue Jahr mit Mut und Begeisterung!

Das neue Jahr hat gerade begonnen und damit auch eine ganze Reihe neuer Herausforderungen, Ziele und (normalerweise) einer neuen Quote. Das ‚Danke‘ vom Management für das erfolgreiche letzte Jahr mag noch in den Ohren des Vertriebsprofis klingen, wird aber vom Ansporn ‚Wie sieht es mit neuen Aufträgen aus?‘ übertönt. Die **niemals endende Herausforderung an Verkaufsprofis** ist, dass sie selten Zeit bekommen im Erfolg zu schwelgen und einmal abzuschalten.

Wir werden immer wieder gefragt wie der erfolgreiche Umgang mit dieser Situation gestaltet werden kann beziehungsweise wie Vertriebsprofis in diesen Phasen unterstützt werden können.

Wie sieht der Plan aus, der es ermöglicht, die Erwartungen zu übertreffen und sich selbst auf Erfolg zu programmieren? Wie und warum kann Coaching dieses Vorhaben unterstützen?

Die Empfehlungen und die Tipps lassen sich in Form eines Stufenplans darstellen. Dieser erlaubt es, klarer zu sehen und sofort zu starten ohne weiter im Jahresanfangstief und Orientierungslosigkeit zu verharren. Besondere Dynamik bekommt der „Neujahrs-Kickoff“ durch ein (Kurz-) Coaching.

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Stephan Teuber](#) und [Hans-Gerd Dobben](#) bestellen.

Für mehr Informationen zum Fachverbandsmitglied, Stephan Teuber, bitte [hier](#) klicken.

4. Impressum

- Inhalt:** Die eBausteine zur Personalentwicklung beinhalten neben der praxisnahen Darstellung aktueller Trends der Personalentwicklung einen Überblick über die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt des Personalmanagements. Für den interessierten Leser besteht die Möglichkeit, umfangreiche Fachartikel zu dem jeweiligen Thema direkt bei dem Autor per „Mausklick“ anzufordern.
- Erscheinungsweise/Auflage:** Der Newsletter erscheint mit drei Ausgaben pro Jahr und wird zur Zeit an einen Abonnentenpool von über 3.000 Experten aus dem Bereich Personalmanagement versendet.
- Herausgeber:** BDU-Fachverband Personalmanagement im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e. V., Präsident Antonio Schnieder, Zitelmannstr. 22, 53113 Bonn, Tel.:02 28/91 61-0, Fax: 02 28/91 61-26, eMail: info@bdu.de, Internet: www.bdu.de, Schlussredaktion: Stephan Teuber, Vorsitzender des Fachverbandes, Redaktion: Jörg Murmann, stv. BDU-Geschäftsführer (mu@bdu.de).
- Bestellung/Abbestellung:** Wenn Sie die eBausteine zur Personalentwicklung nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie eine eMail an mu@bdu.de.
- Copyright:** Alle in den eBausteinen zur Personalentwicklung und auf www.bdu.de erschienene Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
- Erklärung:** Wir haben weder Einfluss auf die Gestaltung noch auf die Inhalte von Internetseiten, auf die wir von den eBausteinen zur Personalentwicklung oder von den BDU-Internet-Seiten durch Links verweisen. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten verlinkter Seiten und machen uns ihre Inhalte nicht zu eigen.