Ausgabe 1/2009

eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband
Personalmanagement

Inhalt

1. Personalentwicklung

1.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – eine Entscheidungshilfe
1.2 Personal 2.0
1.3 Personalentwicklung im Vertrieb

2. Managementmethoden

2.1 Wie Unternehmer und Führungskräfte Krisen gut bewältigen
2.2 Rational Entscheiden???

3. Mitarbeiterführung

3.1 Effektive Besprechungskultur
3.2 Resilienz – die Firewall zur Krisenabwehr

4. Sonstiges

4.1 Coaching-Tipp - Lässt sich die Wirkung von Coaching messen?

5. 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 Personal-entwicklung beinhalten neben der praxisnahen Darstellung aktueller Trends der Personalentwicklung einen Überblick über die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt des Personal-managements.

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.

Karsten Böhme,
Vorsitzender

BDU
Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

1. Personalentwicklung

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – eine Entscheidungshilfe

Befunde und Erfahrungen zur Effektivität von BGM

Lohnt sich BGM überhaupt?

Das ist die **Frage**, die sich Entscheider stellen müssen und die sie natürlich auch uns vor ihrer Investitionsentscheidung stellen. Jeder kennt mittlerweile die „guten Gründe“ für Gesundheitsprojekte, zum Beispiel

- professioneller und weitsichtiger Umgang mit der demografischen Entwicklung,
- erhöhter Veränderungsdruck und damit steigende Anforderungen an den einzelnen Arbeitnehmer und dessen Flexibilität,
- Fürsorgepflichten der Arbeitgeber,
- Verbesserung der Mitarbeitergesundheit und Senkung der Krankheitskosten und vieles mehr.

Es geht also niemals NUR um positive Gesundheitseffekte, die erzielt werden sollen, sondern auch um betriebswirtschaftliche Effekte, wie die Reduzierung der Lohnfortzahlungskosten und eine Steigerung der Produktivität. Dabei zweifelt niemand am (mittel- bis langfristigen) Nutzen der BGM-Maßnahmen – z. B. mehr Arbeitszufriedenheit, verbesserte Arbeitgeberattraktivität, erhöhter Aktivitätsgrad der Belegschaft, verbesserte Mitarbeitergesundheit und dadurch weniger Fehlzeiten – doch selbstverständlich wünschen sich die Verantwortlichen in den Unternehmen auch unmittelbar **spür- und vor allem nachweisbare Effekte**, die ein Gesundheitsprojekt im Unternehmen legitimieren und die Investitionsentscheidung erleichtern. Nur eine der Schwierigkeiten ist, dass sich positive Gesundheitseffekte häufig nur mit einiger Zeitverzögerung nachweisen lassen.

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, Daniela Himmelreich und Stephan Teuber, bestellen.

Für mehr Informationen zum Fachverbandsmitglied, Stephan Teuber, bitte hier klicken.

Personal 2.0

Wer weiß es nicht: unsere Gesellschaft schrumpft, wir haben eine zu geringe Geburtenrate, wir werden immer älter und irgendwann in der Zukunft werden die 60-Jährigen die größte Altersgruppe in unserer Gesellschaft sein.

Mit welchen Mitarbeitern haben wir es in der Zukunft zu tun? Kriegen wir noch die Besten eines Jahrgangs, wenn wir neue Auszubildende einstellen wollen? Gehen die nicht lieber in andere Branchen, wenn sie wählen können? Was ist mit den Menschen, die aus irgendeinem Grund ihren gelernten Beruf verlassen mussten und jetzt „nur einen Job suchen“? Was ist mit den tätowierten und gepiercten Bewerbern, die aus Grenzbereichen der Gesellschaft zu uns stoßen? Müssen wir uns nicht auch darauf einstellen, verstärkt mit ausländischen Mitbürgern zusammenzuarbeiten und dies auch in Führungspositionen?

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, Rolf Karges, bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte hier klicken.

Personalentwicklung im Vertrieb

Aus gutem Grund wird für Vertriebsmitarbeiter vieles getan, um deren Verkaufserfolg zu erhöhen.

Ist ‚Personalentwicklung im Vertrieb' Teil des strategieumsetzenden Vertriebspersonalmanagement? Ist ‚Personalentwicklung im Vertrieb' Persönlichkeitsentwicklung für Verkäufer oder gar nur Training und Weiterbildung? Wie wird Personalentwicklung im Vertrieb wirksam? Wie ermittelt der Vertriebsverantwortliche den Bildungsbedarf? Was sind Pflichtthemen für Verkäufer?

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, Dr. Walter Rosenberger, bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte hier klicken.

2. Managementmethoden

Wie Unternehmer und Führungskräfte Krisen gut bewältigen

Krisenzeiten sind eine Herausforderung für Führungskräfte und deren Resilienz. Führungskräfte dürfen sich nicht davonstehlen, wenn die Zeichen ‚auf Sturm' stehen. Denn: Glaubwürdigkeit der Führung ist in schwierigen Zeiten genau das, was vor allem anderen gebraucht wird. Was Führungskräfte und Unternehmer in schwieriger Zeit tun können, beschreibt der Fachartikel „Krisen gut bewältigen", den wir Ihnen gerne zusenden. (Der Artikel ist auch in englischer Sprache verfügbar: „How to cope with crisis").

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, Dr. Walter Rosenberger, bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte hier klicken.

Rational Entscheiden???

Wie Menschen entscheiden – darüber haben verschiedene Forschungsgebiete in den letzten Jahren sehr viele Erkenntnisse zutage gefördert. Viele von der klassischen Annahme des Homo oeconomicus wurden zumindest relativiert oder gar in Frage gestellt: Prägungen, individuelle Verhaltenstendenzen, Erfahrungen, Stimmungen, Denkfehler, selektive Wahrnehmungen, soziale Beziehungen, eigene Interessen und Präferenzen u.v.a.m. spielen offenbar eine größere Rolle als bisher vermutet.

Entscheidungsprozesse sind komplexe Vorgänge in einer Kombination von Wissen, Erfahrung, Systematik, Verhalten, sozialen Beziehungen und persönlichen Dispositionen. Klassische Hypothesen wie z.B.

- *Erfahrung hilft*, aber unter welchen Bedingungen und wann eher nicht?
- *Mit der richtigen Methode kommt man auch zum richtigen Ergebnis* – aber wie ist das, wenn es nicht nur eine richtige Lösung gibt?
- *Emotionen haben in Geschäftsentscheidungen nichts zu suchen* – aber wie ist das, wenn das „Bauchgefühl" in Konflikt steht mit dem analytisch ermittelten Ergebnis?

werden in dem ausführlichen Artikel überprüft, ebenso Irrwege und Denkfallen beim Entscheiden. Dazu werden Handlungsmöglichkeiten vorgestellt.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, Jochen Müller, bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte hier klicken.

3. Mitarbeiterführung

Effektive Besprechungskultur

Wie teure Besprechungen wirtschaftlich werden!

Jede Minute, jede Stunde, die Ihre Mitarbeiter in internen Besprechungen verbringen kostet Geld. Während Ihre Mitarbeiter an Meetings teilnehmen, können sie beispielsweise weder neue Kunden gewinnen noch alte Kunden binden.

Kurz: Sie generieren in dieser Zeit keinen direkten Umsatz. Andererseits: Besprechungen sind von enormer Wichtigkeit, um Informationen zu erhalten und zu geben, Erfahrungen auszutauschen und Probleme zu lösen. Das Ziel muss also sein, Ihre Besprechungen effektiv zu gestalten. Das ist möglich!

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, Henner Lenfers, bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte hier klicken.

Resilienz – die Firewall zur Krisenabwehr

Angesichts dramatischer Firmenkrisen müssten eigentlich alle Betroffenen in eine tiefe Depression verfallen. Da dies offenbar nicht der Fall ist, kann der Schluss nahe liegen, dass es anscheinend Menschen gibt, die mit überdurchschnittlichen Belastungen besser fertig werden als andere. Menschen mit solchen außergewöhnlichen Widerstandskräften – Psychologen nennen diese Fähigkeit Resilienz – gehen entsprechend offensiv mit Krisen um, packen an und verändern Situationen, improvisieren und setzen all ihre Ressourcen zur Krisenbewältigung ein. Resiliente Mitarbeiter sind die beste Firewall für Krisen.

Sicherlich ist Resilienz dem Naturell eines Menschen geschuldet, aber auch entwickelbar. Wichtige Schritte zur Ausformung von Resilienz sind in der Selbstführungsforschung gut belegt:

- Sensibilisierung für das Erkennen von entstehenden Krisen.
- Reflektieren der Gefühle und Gedanken in schwierigen Situationen.
- Definieren von Chancen und Risiken der Krise.
- Bildhaftes Vorstellen und mentales Durchspielen von Notfallmaßnahmen.
- Herstellen innerer Transparenz über Stärken, Schwächen und Reserven.
- Soziale Kontakte knüpfen, um über das Gefühl der Gemeinsamkeit Sicherheit zu erhalten.
- Jeden noch so kleinen Erfolg als Ergebnis der eigenen Handlungskompetenz verbuchen.
- Bewusst die eigenen Ressourcen aktivieren und das Gefühl von Selbstwirksamkeit entwickeln.

Resiliente Mitarbeiter sind gerade in Wirtschaftskrisen für Unternehmen unverzichtbar, weil sie optimistisch in die Zukunft blicken, seltener krank sind und sprichwörtlich die Ärmel hochkrempeln.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, Walter Braun, bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor bitte hier klicken.

4. Sonstige

Coaching-Tipp - Lässt sich die Wirkung von Coaching messen?

Und wenn ja – was bringen Messungen?

Coaching bietet aus lernpsychologischer Sicht optimale Voraussetzungen, Wirkungen zu erzeugen und damit ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis herzustellen. Doch ist es möglich, den Effekt einer Maßnahme zu messen, die sehr personenorientiert ist und bei der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Selbststeuerung eine so große Rolle spielen?

Wird der Entwicklungsprozess im Coaching sogar behindert, wenn Coachee und Coach von Beginn an mit harten Erfolgserwartungen konfrontiert werden?

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, Daniela Himmelreich und Stephan Teuber, bestellen.

Für mehr Informationen zum Fachverbandsmitglied, Stephan Teuber, bitte hier klicken.

5. 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: Karsten Böhme, 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.