

eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband
Personalmanagement

Inhalt

1. Personalentwicklung

- 1.1 [Die Teamselling-Vertriebsstrategie II](#)
- 1.2 [Meilensteine zum Führungserfolg](#)
- 1.3 [Fehlzeitenreduzierung ist Einstellungssache!](#)
- 1.4 [Befragung zu Trends in der „Personalentwicklung der Zukunft“](#)
- 1.5 [Seminare oder Selbstlernen im Handel für Bauen, Wohnen und Lifestyle](#)
- 1.6 [„Personalentwicklung der Zukunft –Erfahrungen und Einsichten aus dem Colloquium 07](#)

2. Managementmethoden

- 2.1 [Umsetzung des TVöD – Das verschenkte Potenzial](#)
- 2.2 [Erfolgsfaktor Umsetzungskraft](#)
- 2.3 [Jedes Unternehmen benötigt richtiges Projektmanagement](#)

3. Veranstaltung

- 3.1 [Konferenz für Führungskräfte aus Wirtschaft und Politik](#)

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 II

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

Im vorangegangenen Teil haben Sie die ersten zwei strategischen Konsequenzen des Teamsellings erfahren

1. Bilden Sie Verkaufsteams
2. Geben Sie Aufgaben ab - delegieren Sie!
(Wenn Sie diesen Teil noch nicht kennen, fordern Sie ihn bitte unter ausdrücklicher Nennung von "Teil 1 und 2" an!)

Lesen Sie heute die drei folgenden strategischen Konsequenzen für eine erfolgreiche Teamselling-Vertriebsstrategie:

3. Machen Sie Leistung lohnenswert
4. Vermitteln Sie personale Kompetenzen
5. Ein Fitnessprogramm für das Management und abschließend einige Praxishinweise:
6. Tipps zur praktischen Umsetzung

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

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

Meilensteine zum Führungserfolg

Wie Sie mit Projektmanagement Nachwuchskräfte entwickeln können...

Wie alles beginnt ...

Matthias K., Mitarbeiter eines Medienunternehmens, liest die E-Mail: „Sehr geehrter Herr K., Ihre Vorgesetzte hat Sie als Teilnehmer unserer Nachwuchsführungsprogramms vorgeschlagen. Wir laden Sie ein zu einer ersten Informationsveranstaltung ...“ „Das klingt ja spannend“, denkt sich Matthias. Gespannt folgt er der Einladung zur Infoveranstaltung. Das Qualifizierungsprojekt wird präsentiert. Dabei wird es Matthias immer mulmiger zumute: Neben den klassischen Weiterbildungsbausteinen sind bisher unbekannte Elemente dabei: Potenzialtest, Einzelcoaching, Transfertools und vor allem: **Projektarbeit!** Nachdenklich geht Matthias aus der Veranstaltung: „Wir haben schon so viel Druck mit EDV-Umstellungen – kann ich weitere Projekte stemmen?“

Warum Projektmanagement?

Neben der Freude über die Anerkennung und die Chance, für das Programm ausgewählt worden zu sein, schwingt die Sorge mit, das ambitionierte Programm zeitlich mit dem Tagesgeschäft unter einen Hut zu bekommen. Warum also die Teilnehmer neben der klassischen Seminarform mit Projektarbeit „belasten“?

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Stephan Teuber](#) und [Claudia Heizmann](#), bestellen.

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

Fehlzeitenreduzierung ist Einstellungssache!

Führungskräfte jenseits purer Pflichterfüllung überzeugen

Nach wie vor empfinden Führungskräfte aller Ebenen Krankenrückkehrgespräche oder Fehlzeitengespräche als große Herausforderung. Viele haben das Gefühl, in die Privatsphäre der Mitarbeiter/-innen einzudringen und/oder auf große Widerstände zu stoßen. Wieder andere reagieren auf ein Training zum Thema Fehlzeitengesprächsführung nach dem Motto: „Mach ich doch seit Jahren – brauch’ ich nicht!“

Doch es gibt große Unterschiede in der Gesprächsführung: Tue ich als Führungskraft nur meine Pflicht und führe die Gespräche, weil es „die Personalabteilung so will“, oder interessiere ich mich ernsthaft für die Belange meiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. stehe hinter der Unternehmensrichtlinie zum Thema Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement? Ist letzteres der Fall, haben die Gespräche auch die gewünschte Wirkung.

Da so manche Führungskraft ihren inneren Schweinehund in Sachen Fehlzeitengesprächsführung überwinden muss....

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Daniela Himmelreich](#) und [Stephan Teuber](#), bestellen.

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

Befragung zu Trends in der „Personalentwicklung der Zukunft“

Die aktuelle Befragung von 50 firmeninternen Personalentwicklern zu Trends in der „Zukunft der Personalentwicklung“ lässt sich zu den folgenden Kompaktaussagen zusammenfassen:

- Für die Personalentwicklung der Zukunft zeichnet sich ein organisatorischer Trend hin zur Loslösung aus dem Personalbereich ab.
- Personalentwicklung wird zunehmend eigenständiger.
- Der Anteil interner Ressourcen bei der operativen Umsetzung von Personalentwicklung wird steigen.
- Zukünftig wird Bildungsmanagement eine zentrale Stellung innerhalb der Personalentwicklung haben.
- Die Angebote der Personalentwicklung werden individueller am Bedarf von Bereichen und Personen ausgerichtet sein.
- Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsprogramme in praxisnahen, transferorientierten Lernformen werden dabei gegenüber Methodentrainings stärker an Bedeutung gewinnen.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Hinrich Weber](#), bestellen.

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

Seminare oder Selbstlernen im Handel für Bauen, Wohnen und Lifestyle

Beides. Das ist doch klar. Die Frage ist, ob alles in Seminaren vermittelt werden kann und ob es ausreicht, alles, was Mitarbeiter wissen und können müssen, ins Seminargeschehen zu verlegen.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Rolf Karges](#), bestellen.

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

„Personalentwicklung der Zukunft – Zukunft der Personalentwicklung“

Erfahrungen und Einsichten aus dem Colloquium 07

3 Impulsvorträge mit anschließenden Workshops schafften für ein aktuelles Bild der Personalentwicklung der Zukunft und sorgte bei vielen Teilnehmern für neue Einsichten.

Dr. Klaus-Dieter Hohr, Leiter der Personalentwicklung bei der Heidelberger Druckmaschinen AG startete mit 12 Thesen zur Personalentwicklung. Die Kernaussagen sind:

Personalentwicklung hat Zukunft, durch

Vertrauen der Teilnehmer in das jeweilige Lernsystem
Lernen in umsetzungsnahen, vernetzten Teams und
einen beständigen Dialog der Personalentwicklung mit der
Unternehmensstrategie.

Der Impuls von Professor Dr. Walther Bungard, Lehrstuhl Psychologie I der Universität Mannheim, trug den Titel „Der Mitarbeiter im Mittelpunkt“. Als entscheidenden Faktor für das Funktionieren von Organisationen stellte er **Commitment bzw. Engagement aller Mitarbeiter** in den Fokus.

In dem 3. Impulspaket berichtete Frau Dr. Weyerich-Gerhard von der Agentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz, Saarland **über das Personalentwicklungskonzept der Bundesagentur für Arbeit**.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Hinrich Weber](#), bestellen.

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

2. Managementmethoden

Umsetzung des TVöD – Das verschenkte Potenzial

Der TVöD, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, bietet neben dem erstmaligen Angebot eines Leistungsentgeltes die Chance einer konsequenten und systematischen Leistungs- und Personalentwicklung. Damit kommen auf die Führungskräfte im öffentlichen Dienst neuen Anforderungen hinsichtlich ihrer Führungsfähigkeit zu.

Viele Kommunen schütten diese Prämien jedoch pauschal aus, andere nutzen lediglich die Leistungsbeurteilung, die Möglichkeit der Zielvereinbarung scheinen jedoch nur wenige einzusetzen. Dabei wäre dies genau das Instrument, mit dem die Ziele vieler Kommunen, z.B. im Rahmen von Verwaltungsreform und Verbesserung der Dienstleistungsqualität, an den Arbeitsplatz der Mitarbeiterinnen gebracht werden könnte.

Der ausführliche Artikel zeigt Wege, den TVöD zur Leistungs- und Personalentwicklung zu nutzen.

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

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

Erfolgsfaktor Umsetzungskraft

Peter F. Drucker sagte einmal:

„Was alle Erfolgreichen miteinander verbindet, ist die Fähigkeit, den Graben zwischen Entschluss und Ausführung äußerst schmal zu halten.“

Lothar Späth, Politiker und Unternehmer, meinte:

„Wir sind Wissensriesen, aber Realisierungszwerge.“ Was wurde nicht alles in Deutschland erfunden, aber in Japan oder USA kommerziell verwertet? Und im Trendletter 5/2007 steht, dass ein Schlüssel für zukünftigen Erfolg darin liegt, dass wir uns um mehr Realisierung kümmern.

Erfolgreiche Unternehmen wissen, wie es geht: Umsetzung mit Konsequenz, Disziplin und Detailverliebtheit.

Eigentlich alles Eigenschaften die den Deutschen auszeichnen.

Wenn Sie mehr darüber erfahren wollen, ...

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

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

Jedes Unternehmen benötigt richtiges Projektmanagement

Projektarbeit wird in deutschen und internationalen Unternehmen immer stärker eingesetzt: Die Firmen haben erkannt, dass diese Organisationsform einen hohen unternehmerischen Nutzen bieten kann – sofern sie richtig praktiziert wird.

Die Auswertung umfangreicher betrieblicher Erfahrungen und Studienergebnisse zeigt, dass die methodische Qualifikation der Projektbeteiligten hierbei nur einen der Erfolgsfaktoren darstellt, ebenso erforderlich sind persönliche und soziale Kompetenzen. Darüber hinaus - und dies lassen viele auch internationale Unternehmen außer Acht – ist die ganzheitliche Berücksichtigung des Projektes in seinem Mutterunternehmen und die Wechselwirkungen beider Organisationsformen von entscheidender Bedeutung für den Projekterfolg.

Der Beitrag informiert über diese Erkenntnisse und gibt weiterführende Empfehlungen zur systematischen Einführung und Qualifizierung des Projektmanagements in der Praxis.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Susanne Dudek](#), bestellen.

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

3. Veranstaltung

Konferenz für Führungskräfte aus Wirtschaft und Politik

Zukunftskonferenz "Uckermark" 23. – 24. Juni 2007 in Seehausen
Seehotel Huberhof – Dorfstraße 49 – D-17291 Seehausen

Konferenzziel

Antworten sollen gesucht werden

- Was bewegt Menschen, etwas zu tun oder etwas zu unterlassen?
- Was motiviert sie?
- Was ist Motivation? Was bedeutet Motivation eigentlich?
- Was sind die Gründe, die Menschen individuell und in Gruppen, im Privaten und im Beruf bewegen – und was hält andere von der Bewegung ab?
- Welche Rolle spielt dabei die Zeit, die Vergangenheit, Gegenwart und die (antizipierte) Zukunft?
- Was bedeutet Motivation genetisch, biologisch, gruppendynamisch, soziologisch, psychologisch? Was bewegt einzelne Menschen, was Gruppen? – Und was kann gemeinsam bewegt werden?

Zugleich hat Bewegung auch immer etwas mit dem „Grund“ zu tun, auf dem Bewegung stattfindet – dem Unter-Grund, dem Hinter-Grund – und was im Vorder-Grund dabei herauskommt, daraus resultiert und von der Umwelt erlebt wird. In der Konferenz „Uckermark“ werden die Ergebnisse aufgegriffen und interdisziplinär bearbeitet. Die Zukunfts-konferenz war ein Erfolg, wenn die Ergebnisse und individuellen Erkenntnisse in die Arbeitsfelder bzw. Wirkungsbereiche der Konferenz-teilnehmerinnen und -teilnehmer einfließen und etwas in Deutschland bewegen.

Nähere Informationen zur Veranstaltung finden Sie [hier](#).

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.