

eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband
Personalmanagement

Inhalt

1. **Personalentwicklung**
 - 1.1 Loyalität und Motivation – Eigenschaften ohne Zukunft?
2. **Managementmethoden**
 - 2.1 Externe TRAINER als Berater nutzen
 - 2.2 Konflikte – ja und?
 - 2.3 Erfolgreich entscheiden - wirksam Probleme lösen – Aufgaben methodisch bearbeiten
 - 2.4 Mitarbeiterbindung – eine wichtige Führungsaufgabe
 - 2.5 Worauf es letztlich ankommt!
3. **Mitarbeiterführung**
 - 3.1 Wie Sie Verkäufersuche, Verkäuferauswahl, Verkäuferausbildung als Ganzes in den Griff bekommen.
 - 3.2 B-Player – Wie führe ich Mitarbeiter der zweiten Reihe?
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

Loyalität und Motivation – Eigenschaften ohne Zukunft?

„Geht es dem Unternehmen gut, geht es auch den Mitarbeitern gut“, ist eine Aussage, die eine lange Tradition in unserer Wirtschaft hat. Sie war in der Vergangenheit vielleicht sogar der eigentliche Motor für Motivation und Hochleistung der gesamten Belegschaft eines Unternehmens. Die Tarifpartner haben sich ebenso hinter diesen Glaubenssatz gestellt, wie die Wirtschaftswissenschaften und die Politik in unserem Lande. Auch die Aussage, „es kann nur verteilt werden, was vorher verdient wurde“, war lange Zeit ein disziplinierendes Motto für drohende Lohn- und Gehaltsforderungen.

Neben den Abwehrabsichten hat es den Unternehmenserfolg aber auch aus Arbeitgebersicht mit den Vergütungsansprüchen der Mitarbeiter in Zusammenhang gebracht.

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

Für mehr Informationen zum Fachverbandsmitglied, Rolf Karges, bitte [hier](#) klicken.

2. Managementmethoden

Externe TRAINER als Berater nutzen

"Ich habe ein Geschenk für Sie ..."

... teilt der (externe) Verkaufstrainer dem verblüfften Verkaufsleiter mit und erläutert: „*Unter Geschenken verstehe ich hilfreiche Rückmeldungen, kleine Tipps und Tricks, mit denen Sie Ihre Organisation schnell und unkompliziert noch effizienter und schlagkräftiger gestalten können...*“; es wird 'ein halbes Stündchen' gleich im Anschluss an den letzten Seminartag vereinbart. Der Verkaufschef erscheint nicht und hat bis heute, viele Wochen nach dem Seminar, noch keine Rückmeldung abgefordert. Das ist leider kein Einzelfall!

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

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

Konflikte – ja und?

Mitarbeiterbindung durch produktives Energiemanagement

In Einzelcoachings und Führungstrainings erlebe ich es immer wieder: Ergebnisse müssen erzielt werden, „die Zahlen müssen stimmen“. Führungsverantwortung bedeutet, die Geschäfte zu leiten – der Mensch, sowohl die Führungskraft selbst als auch der Mitarbeiter, bleiben auf der Strecke. Konflikte werden verdrängt – statt sie produktiv und wertschöpfend zu bearbeiten, die darin blockierte Energie heilsam zum Fließen zu bringen.

Gerade gute, erfolgreiche Mitarbeiter verlieren ihre Begeisterung. Aus Resignation und vor dem burn out „fliehen“ sie oft zu Unternehmen, in denen mutige Führungspersönlichkeiten Konflikte als völlig natürliche Energiefelder wahrnehmen und die darin blockierte Energie zielorientiert wieder zum Fließen bringen.

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei der Autorin, [Dr. Angelika Hamann](#), bestellen.

Für mehr Informationen zur Autorin bitte [hier](#) klicken.

Erfolgreich entscheiden - wirksam Probleme lösen – Aufgaben methodisch bearbeiten

Probleme lösen, Entscheidungen treffen – eine Schlüsselkompetenz für alle, die Verantwortung tragen. Aber sind die Ergebnisse immer zufriedenstellend genug?

Oder: „Könnten Sie mal überlegen, wie....“, Wir sollten mal....“, Kümmern Sie sich doch bitte mal um.....“, so lauten oft Aufträge, die den Betroffenen gelegentlich ratlos zurücklassen. Das Resultat ist dann nicht selten haarscharf an den Erwartungen des Auftraggebers vorbei geschossen oder es braucht mehrere Rekursionsschleifen, um zu einem brauchbaren Ergebnis zu kommen.

Wie also vorgehen, um solche Misserfolge zu vermeiden? Gutes Entscheiden lässt sich ein Stück weit lernen: Kombination von systematischem Vorgehen, unterstützt durch geeignete Methoden und Techniken, verbunden mit einem geeigneten Verhalten und basiert auf fachlichem Wissen und Urteilsvermögen.

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

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

Mitarbeiterbindung – eine wichtige Führungsaufgabe

Ein Meister – 10 Mitarbeiter, das war einmal. Heute sind es oft 25, sogar bis 100 Mitarbeiter pro Meister. Gleiches gilt für Abteilungsleiter. Das verlangt

- qualifizierte, eigenverantwortliche Mitarbeiter, die sich ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber verbunden fühlen und
- eine Unterstruktur in Gruppen, in denen Vorarbeiter, Teamsprecher oder Teamleiter als „Spielertrainer“ nicht nur eine koordinierende und unterstützende Funktion ausüben sondern auch Führungsaufgaben übernehmen.

Diese „Spielertrainer“ sind Führungskräfte, ohne jedoch mit der Weisungsbefugnis und den Insignien von Vorgesetzten ausgestattet zu sein. Erfolgreiches Führen unter diesen Bedingungen ist eine Kunst, auf die die wenigsten vorbereitet sind.

Die Bindung an das Unternehmen ist nur noch bei einer Minderheit der Mitarbeiter der Fall, der Rest macht Dienst nach Vorschrift – so eine jüngst veröffentlichte Arbeitsklima-Studie. Schuld sei ein ungenügendes Führungsverhalten. Besonders in Zeiten von Fachkräftemangel ist dies kontraproduktiv.

Den „Spielertrainern“ kommt so eine eminent wichtige Funktion zu: Sie sind Führungskraft ohne Vorgesetzte zu sein - eine Kunst, auf die sie kaum vorbereitet sind.

Für große Schulungsprogramme bleibt aber in vielen Unternehmen nur wenig Raum und Zeit. Ein erprobtes Konzept von arbeitsbegleitenden, kurzen Lerneinheiten (Kurzseminare und Coaching) nahe dem Arbeitsplatz im Abstand von jeweils wenigen Wochen mit Praxisphasen dazwischen schafft Abhilfe.

Dies wird in dem ausführlichen Artikel beschrieben.

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

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

Worauf es letztlich ankommt!

Erfahrungen aus der Beratungspraxis und wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zeigen deutlich, dass zehn Punkte beachtet werden sollten, um sowohl Unternehmenskultur als auch Arbeitsleistung zu entwickeln:

10 Erfolgswege, die der Unternehmer bzw. die Führungskraft unmittelbar in die tägliche Praxis übernehmen kann.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Dr. Walter Rosenberger](#), bestellen.

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

3. Mitarbeiterführung

Wie Sie Verkäufersuche, Verkäuferauswahl, Verkäuferausbildung als Ganzes in den Griff bekommen.

Unbesetzte oder falsch besetzte Verkaufsgebiete kosten den Unternehmen Jahr für Jahr viel Geld. Mit der klaren Strategie zur Suche, Auswahl und Einarbeitung von Verkäufern für den Außendienst kann Personalmarketing und Personalauswahl im Vertrieb einen wert-schöpfenden Beitrag leisten.

Der Fachartikel zeigt die richtigen Wege auf.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Dr. Walter Rosenberger](#), bestellen.

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

B-Player – Wie führe ich Mitarbeiter der zweiten Reihe?

Obwohl sie das Rückgrat eines jeden Unternehmens sind, stehen sie nicht im Fokus der eigenen Führung und der Personalentwicklung.

B-Playern, den „fleißigen Bienen“ im Unternehmen, wird kaum Beachtung geschenkt. Es dominiert nach wie vor der Blick auf die „High Potentials“ oder auf die „Problemkinder“. Die einen kommen in den Genuss von Fördergesprächen, nehmen Teil an Entwicklungsprogrammen, die anderen binden viel Zeit und Energie durch Kritik- und Konfliktgespräche und sonstiges Krisenmanagement.

Was B-Player ausmacht, welche Typen es gibt und wie Sie die glanzlos Guten in Ihrem Unternehmen stärken und motivieren können, lesen Sie in unseren Fachbeitrag.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Stephan Teuber](#), bestellen.

Für mehr Informationen zum Autor 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.