

# eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband  
Personalmanagement

## Inhalt

1. Personalentwicklung
  - 1.1 Demografischer Wandel – Fluch oder Chance?
  - 1.2 Employer Branding – mehr als nur gutes Personalmarketing
2. Managementmethoden
  - 2.1 Die Etablierung von Management- und Führungsstrukturen bei einem sozialen Dienstleister
  - 2.2 Effizientes managen von Projekten
  - 2.3 Innovation & Unternehmenskultur
3. Mitarbeiterführung
  - 3.1 ... dann kann ich es ja gleich selbst machen!
4. Sonstiges
  - 4.1 Moses hatte es relativ einfach ...
5. Buchempfehlung
  - 5.1 Praxishandbuch Change Management
6. 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

### Demografischer Wandel – Fluch oder Chance?

#### **Betriebliches Gesundheitsmanagement: Nutzen, Instrumente, Potenziale Unternehmen in der „demografischen Zange“!**

Noch vor 20 Jahren hätten nur wenige Menschen mit den Begriffen „Demografie“ oder „demografischer Wandel“ etwas anfangen können. Mittlerweile ist das Thema in aller Munde – nicht nur vor dem Hintergrund der Finanzierbarkeit des bestehenden Rentensystems. Denn während im Jahr 2000 das Durchschnittsalter der Deutschen bei 41,1 Jahren lag, so wird sich dieses bis 2030 auf 46,8 Jahre erhöhen. In diesem Maße verändert sich die Struktur der Erwerbsbevölkerung. Sie altert und nimmt im Gesamten um einige Prozentpunkte ab.

Im Jahre 2050 werden nur noch rund 32 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig sein. Zu Recht erreicht die Debatte damit auch die Unternehmen, denn vielen droht die „demografische Zange“. Themen wie Fachkräftemangel und betriebliches Gesundheitsmanagement stehen im direkten Zusammenhang mit dem anstehenden demografischen Wandel und werfen Fragen auf, wie beispielsweise:

Wer gehört zur so genannten „Aging Workforce“? Was macht diese aus? Wie können Unternehmen mit „demografischem Wandel“ und einer „Aging Workforce“ umgehen? Welche Personalentwicklungsinstrumente sind dabei nützlich? Was leistet in diesem Zusammenhang betriebliches Gesundheitsmanagement?

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

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

### Employer Branding – mehr als nur gutes Personalmarketing

Wie sie unter den Besten die Passenden finden

Der „war for talents“ ist inzwischen voll entbrannt. Unternehmen suchen händeringend nach qualifiziertem Fachpersonal. Aber trotz der zahlreichen Bewerbungen die in den Unternehmen eingehen, sind oft nicht die passenden Leute dabei.

Fehlbesetzungen und hohe Fluktuation sind die Folgen, die nicht nur ärgerlich sind sondern auch viel Geld und Nerven kosten. Der strategische Ausbau einer eigenen Employer Brand kann vor allem auch kleine und mittlere Unternehmen zu einem begehrten Arbeitgeber machen. Durch die Herausarbeitung einer eigenen Arbeitgebermarke schaffen Sie sich ein Alleinstellungsmerkmal, das gezielt diejenigen Bewerber anzieht, die genau in Ihr Firmenprofil passen.

Wie auch Ihr Unternehmen zu einem „*employer of choice*“ werden kann, erfahren Sie in unserem Fachbeitrag.

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

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

## 2. Managementmethoden

### **Keiner darf verloren gehen – Die Etablierung von Management- und Führungsstrukturen bei einem sozialen Dienstleister als Fallbeispiel**

Mit der Einführung eines umfangreichen Qualitätsmanagement-Systems bei einem sozialen Dienstleister, dem CJD Elze (Christliches Jugenddorfwerk) wurden neue Führungsstrukturen etabliert.

Dieser komplexe Changemanagement-Prozess begleitete die DIE TRAINER Hildesheim UnternehmensberatungsGmbH. Ergebnis des Prozesses ist eine effektivere und effizientere Organisationsstruktur mit einem transparenten Ziel- und Rollenverständnis aller Akteure.

Die Handlungsgrundlage des CJD ist das christliche Menschenbild mit der Vision 'Keiner darf verloren gehen!'

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

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

### **Effizientes managen von Projekten**

#### **Systematisches Projektmanagement: Abgelehntes Gängelband oder gern angenommene Hilfe?**

„Alle unsere Projektprozesse haben wir perfekt dokumentiert, die Betroffenen kennen das, die Auditierungen werden immer bestanden – trotzdem: In der Praxis laufen die Projekte nicht richtig, weil sich niemand daran hält“. So die Klage eines Geschäftsführers.

Wenn man auf der anderen Seite die Betroffenen fragt, ist die Antwort: So viel Bürokratie können wir uns gar nicht leisten, wir müssen unsere Projekte zügig zum Ziel führen. Wer hat nun recht? Oder - besser: Wie schafft man sich ein Verfahren für das Managen von Projekten, das einerseits Struktur und Transparenz in den Prozess hineinbringt, andererseits aber von den Betroffenen weder als Gängelband noch als Bürokratie empfunden wird?

In dem ausführlichen Artikel werden Hinweise gegeben, wo ein solcher Prozess detailliert sein muss, wo er grob bleiben kann und welche sonstigen Voraussetzungen noch geschaffen werden müssen, damit ein Projektmanagementkonzept die im Unternehmen notwendigen Anforderungen erfüllt und gleichzeitig die Betroffenen es akzeptieren, als Hilfe empfinden und daher auch anwenden.

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

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

## Innovation & Unternehmenskultur

### Innovation als Kernaufgabe

Um dem ständigen ökonomischen und technischen Wandel gerecht werden zu können, muss das Management heute mehr denn je Innovationen im Unternehmen ermöglichen und fördern.

Innovation wird dadurch möglich, dass mit vorhandenem Wissen anders als bisher umgegangen wird und in Entscheidungsprozessen bisher nicht gedachte Alternativen entwickelt und in der Folge auch umgesetzt werden. Der Inanspruchnahme denkbarer Alternativen stehen jedoch häufig kulturelle Muster in Form von Regeln und Routinen im Umgang mit organisatorischem Wissen entgegen. Diese kulturellen Muster als Ausdruck der gelebten Wertvorstellungen und zugleich unausgesprochen geteilten Sichtweisen lassen sich nicht ohne weiteres durch anders lautende formale Anweisungen und Regeln durchbrechen bzw. verändern.

Entsprechend schwer fällt es dem Management, Innovation anzustoßen, zu organisieren und Innovationsprozesse auf Dauer institutionell zu verankern.

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Rolf Karges](#) und [Oliver Zimmermann](#), bestellen.

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

### 3. Mitarbeiterführung

#### ... dann kann ich es ja gleich selbst machen!

Zeitgemäße Führung erfordert die kraftvolle Mitwirkung der Mitarbeitenden am Wertschöpfungsprozess. Mitarbeiter, die herausfordernde Aufgaben erhalten, sichern die Zukunft des Unternehmens. Dies wird möglich durch das **Führungsinstrument Delegation**. Vom Delegationsprinzip profitieren sowohl Führungskraft als auch der Mitarbeiter.

Der Fachartikel zeigt, wie sich die Führungskraft durch Delegation entlasten kann und dabei gleichzeitig Personal entwickelt.

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

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

### 4. Sonstiges

#### Moses hatte es relativ einfach ...

Er sprach mit seinem Gott über die mangelnde Orientierung seines Volks, stieg vom Berg herab, formulierte fünfmal „Du sollst“, viermal „Du sollst nicht“, einmal „Lass Dich nicht gelüsten“ und stellte damit ein weit verbreitetes Regelwerk auf, das bis heute erzogen, trainiert und als gültig angesehen wird. Doch: Wie steht es mit Geboten für eine Trainingsethik? Was ist zu tun? Was ist zu lassen?

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

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

## 5. Buchempfehlung

### Praxishandbuch Change Management

#### Den Wandel professionell gestalten!

Change is everywhere, Change Management ist in aller Munde. Die Globalisierung der Märkte und der Wettbewerb setzen die Unternehmen ständig unter Druck: Sie müssen sich laufend neuen Strukturen, Prozessen, Normen anpassen. Und wo sich Unternehmen anpassen, neue Organisationen bilden und Märkte bearbeiten, da müssen die Menschen mit: Change is going on.



In diesem Praxishandbuch beschreiben 19 Experten die besten Methoden und Tools des Change Managements. Erläutert werden die wissenschaftlichen Hintergründe, aber auch die konkreten Erfahrungen in der betrieblichen Praxis. Ein unentbehrliches Arbeitsbuch für Unternehmer, Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Berater.

#### Inhaltsübersicht:

1. Jan Kuhnert und Stephan Teuber: Praxis des Change Management – Zum Selbstverständnis der Change-Management-Berater
2. Dr. Albert Siepe: Keiner darf verloren gehen – Die Etablierung von Management- und Führungsstrukturen bei einem sozialen Dienstleister
3. Dr. Bernhard Rosenberger: In der Ruhe liegt die Kraft... und die Schwäche auch – Führung, Steuerung und Begleitung von Veränderungsprozessen in der Praxismgemeinschaft „Die Zahnärzte“ (Wiesbaden)
4. Dr. Gunhild Küpper: Völlig neue Strukturen finden – Change Management mit Pflegekräften und ärztlichen Mitarbeitern
5. Daniela Himmelreich und Jan Kuhnert: „Energizing the grassroots“ – Ohren an der Basis kommunaler Dienstleister
6. Susanne Dudek: Zuversicht und Arbeitslust statt Angststarre – Ein Energieversorger im Aufwind
7. Simon Schoop unter Mitarbeit von Engin Karatas: Weniger Klicks, mehr Information. Change Management im Rahmen der konzernweiten Einführung eines neuen Intranets bei SAP
8. Daniela Himmelreich und Stephan Teuber: Mehr als von A nach B: Umzug in ein neues Firmengebäude
9. Stefan Oppitz: Change-Prozess im Personalbereich – Mit Performance Excellence als Business Partner HR an den Tisch der Entscheider
10. Sven Bemmé: Strategische Neuausrichtung im Verkauf: Lösung statt Listung

## 6. 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](mailto:info@bdu.de), Internet: [www.bdu.de](http://www.bdu.de), Schlussredaktion: Stephan Teuber, Vorsitzender des Fachverbandes, Redaktion: Jörg Murmann, stv. BDU-Geschäftsführer ([mu@bdu.de](mailto:mu@bdu.de)).
- Bestellung/Abbestellung: Wenn Sie die eBausteine zur Personalentwicklung nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie eine eMail an [mu@bdu.de](mailto:mu@bdu.de).
- Copyright: Alle in den eBausteinen zur Personalentwicklung und auf [www.bdu.de](http://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.