

# eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband  
Personalmanagement

## Inhalt

### 1. Personalentwicklung

- 1.1 Onboarding – die ersten 100 Tage im neuen Job
- 1.2 Tun Sie nichts, bevor Sie nicht geklärt haben, was „Sache“ ist!

### 2. Managementmethoden

- 2.1 Innovationskraft als Erfolgsfaktor —  
Innovationskraft ist ein Erfolgstreiber.
- 2.2 Stolperstein Change Kommunikation!
- 2.3 Das Kreuz mit den Zielen
- 2.4 Erfolgsfaktor Umsetzungskraft, Teil 2

### 3. Mitarbeiterführung

- 3.1 Mitarbeiterqualifizierung und neue Medien —  
Zum aktuellen Stand der Entwicklungen
- 3.2 Nicht jammern sondern handeln —  
Checkliste zur Professionalisierung des Rekrutierungsprozesses

### 4. Verkauf

- 4.1 Verkaufsmethoden im Überblick

### 5. Impressum

## Editorial:

Ein Jahr voller Dynamik geht zu Ende - für das Jahr 2008 ist eine ähnliche dynamische Entwicklung absehbar. Die Aufgabe, hierin zu navigieren, das eigene Schiff auf Kurs zu halten oder als externe Berater dabei zu unterstützen bleibt herausfordernd.

Wir hoffen, im vergangenen Jahr durch die eBausteine zur Personalentwicklung einen für Sie nutzenstiftenden Beitrag geleistet zu haben - und freuen uns, diese Aufgabe auch im Jahr 2008 anzugehen.

Im Namen des BDU-Fachverbandes Personalmanagement wünsche ich Ihnen erholsame Feiertage, alles Gute für das Jahr 2008 und wie immer eine anregende Lektüre.



## 1. Personalentwicklung

### Onboarding – die ersten 100 Tage im neuen Job

#### Überlassen Sie nichts dem Zufall!

Bemerkungen wie „warum hat mir das denn keiner gesagt?“ oder „Mensch, das hätte mir von Anfang an klar sein müssen“ in Coachings oder Seminaren sind leider keine Seltenheit. Sie sind der beste Beweis dafür, dass Unternehmen die Einarbeitung neuer Mitarbeiter nicht dem Zufall überlassen sollten.

Denn der erste Eindruck vom Unternehmen und dessen Kultur entscheidet über Motivation, Engagement und Grad der Eigeninitiative neuer Mitarbeiter. Der Einarbeitungsprozess ist jedoch nicht einseitig – auch die Bewerber erfassen sehr schnell ihre Chancen im Unternehmen, bringen optimale Leistung oder machen mehr oder weniger schwerwiegende Fehler. Aber das Zeitfenster ist eng - bereits nach den ersten 100 Tagen im neuen Job sind die Würfel meist gefallen.

Umso wichtiger ist es, die Zeit effektiv zu nutzen und gutes Personalmarketing und erfolgreiche Personalentwicklung zu betreiben. Wie ein erfolgreicher Onboardingprozess konkret aussehen 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.

### Tun Sie nichts, bevor Sie nicht geklärt haben, was „Sache“ ist!

Die Vielzahl personalstrategischer Interventionen lässt den Schluss zu, dass Unternehmen äußerst viel für ihr Human-Kapital tun. Tun wir das Richtige, tun wir das Wichtige, tun wir das richtig Wichtige?

Abraham Lincoln: „Mein Schneider ist ein intelligenter Mensch: Jedes Mal, wenn ich einen neuen Anzug haben möchte, nimmt er von Neuem Maß“.

„Maß nehmen“ bedeutet im Rahmen von Strategie umsetzender Personalarbeit, immer wieder zu klären, wo die Organisation steht, was derzeit ansteht und was nun zu tun ist, damit Personalentwicklung zur Unternehmensentwicklung beiträgt.

Der Fachbeitrag „Der Einsatz und Nutzen einer Organisationsanalyse“ beschreibt praktisch nachvollziehbare Methoden und Inhalte aus soziologischer Sicht und hilft dem Leser zu klären, was „Sache“ ist.

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

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

## 2. Managementmethoden

### **Innovationskraft als Erfolgsfaktor — Innovationskraft ist ein Erfolgstreiber.**

Innovationsfähigkeit und -kraft ist nicht nur Eigenschaft einer oder weniger Personen im Unternehmen, sondern muss Teil der Unternehmenskultur sein, soll sie kontinuierlich wirken.

Innovations- und Veränderungsfähigkeit sind entwickelbar – eine wichtige Führungsaufgabe.

„4 von 5 unserer Produkte sind jünger als 5 Jahre“ wirbt der mit 14,2% umsatzrenditestärkste Unternehmensbereich von Siemens.

Wie schaffen Firmen wie diese und viele andere das?

Maschinen kann man kaufen, Organisationsstrukturen kopieren, Prozesse kann man zwar definieren, aber zum Laufen bringen muss sie jedes Unternehmen selbst; Kreativität, Engagement und Wachsamkeit der Mitarbeiter in der Breite der Belegschaft kann man nicht kaufen, sondern das muss ein Unternehmen selbst entwickeln. Eine gute Führung ist damit der innovationsfördernde Faktor schlechthin.

In dem Beitrag wird aufgezeigt, worauf innovative Firmen besonderen Wert legen, welchen Einfluss die Unternehmenskultur hat und welche „Stellhebel“ zur Förderung der Innovationskraft genutzt werden können und müssen. Dazu werden zahlreiche Beispiele genannt.

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

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

### **Stolperstein Change Kommunikation!**

#### **Wenn es um mehr geht als über Neuerungen zu informieren...**

Ihnen ist das Phänomen sicher bekannt: Der Veränderungsprozess gerät ins Stocken!

Selten am Anfang sondern dann, wenn die Unternehmensführung sich bereits auf der sicheren Seite wähnt und alles gut angelaufen ist: Der Veränderungsdruck ist erkannt und akzeptiert, die Vision steht und die Führungsriege ist im viel zitierten Boot.

Nun gilt es die Basis für das Projekt zu gewinnen! An dieser Stelle wäre es fatal davon auszugehen, dass das Projekt ob der bereits gewonnenen Meriten zum Selbstläufer wird. Hier gilt es nun einige Aspekte zu beachten: Unter anderem individuelle Verarbeitungsschemata und vor allem muss die „Information buchstäblich begreifbar gemacht werden“... – damit die alles entscheidende Basis auch mitzieht!

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

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

## Das Kreuz mit den Zielen

### Umsetzung des TVöD und anderer Tarifsysteme Das verschenkte Potenzial

Nicht nur der TVöD sondern auch andere Tarifsysteme bieten neben der Leistungsbeurteilung die Möglichkeit, Leistungsentgelte mit Zielvereinbarungen zu verbinden.

Allerdings wird dies eher weniger genutzt, weil es schwierig erscheint, dabei wäre dies das geeignete Mittel schlechthin, um die oft formulierten Leitlinien, Visionen oder Strategien an den Arbeitsplatz zu bringen und so umsetzbar zu machen.

„Zielvereinbarungen schieben wir erst mal auf, das kommt vielleicht später, jetzt sehen wir dafür noch keinen gangbaren Weg“ – *ist eine häufige Erklärung.*

Der Artikel beschreibt konkrete Ansätze und Wege, wie Ziele identifiziert, entwickelt und vereinbart werden können und verdeutlicht dies an vielen praktischen Beispielen. Wege und Beispiele sind für den kommunalen Bereich beschrieben, sind aber auf Unternehmen leicht übertragbar, weil sie ursprünglich von da stammen.

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

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

## Erfolgsfaktor Umsetzungskraft, Teil 2

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 auszeichnet.

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

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

### 3. Mitarbeiterführung

#### Mitarbeiterqualifizierung und neue Medien — Zum aktuellen Stand der Entwicklungen

Die meisten Unternehmen sind nach wie vor funktional in die Bereiche Beschaffung, Produktion, Marketing/Vertrieb, Verwaltung und Personalwesen gegliedert. Die Personalentwicklung wird dabei als unterstützender Bereich für das operative Geschäft angesehen. Zu ihren Aufgaben gehören Aus- und Weiterbildung, Fach- und Führungsseminare, Leistungsbeurteilung und die Karriereplanung. Die Quellen für die Inhalte, die vermittelt werden, liegen in aller Regel außerhalb des Unternehmens und sind in den unterschiedlichsten „Schulen“ der Managementlehre, Pädagogik und Psychologie zu finden.

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

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

#### Nicht jammern sondern handeln — Checkliste zur Professionalisierung des Rekrutierungsprozesses

Sind Sie einer der großen Arbeitgeber mit hohem Bekanntheitsgrad, gutem Markenimage, 1 A Standort, internationalen Aktivitäten?

Oder gehören Sie zur Gruppe der Mittelständler, die hochwertige, aber unbekanntere Produkte oder Dienstleistungen anbietet und 100 km entfernt von einer Großstadt liegt? Dann wird für Sie diese Frage besonders wichtig: Welche Menschen werden Sie in drei Jahren einstellen können?

Eine Checkliste zur Professionalisierung Ihres Rekrutierungsprozesses gibt Ihnen einen Überblick über den derzeitigen Stand Ihrer Aktivitäten und zeigt Ihnen praktische Handlungsansätze zur weiteren Verbesserung auf.

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

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

### 4. Verkauf

#### Verkaufsmethoden im Überblick

Noch immer haben die häufig praktizierten Trial & Error-Strategien im Verkauf nicht ausgedient: In vielen Firmen reichen die Ressourcen im Verkauf nicht, um die damit verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Die einen haben chronische Engpässe, gute Verkäufer zu finden und zu binden. Andere sind überfordert, wenn sie ihre (neuen) Produkte professionell im Markt einführen wollen. Deshalb ist es wichtig, den Verkauf stärker strategisch und effizienter auszurichten.

Jetzt werden Verkaufstrainer engagiert, um in Seminaren die neuesten Verkaufsstrategien vorzustellen, um den ständigen Anforderungen im Markt zu begegnen. Doch nahezu alle vermeintlich neueren Methoden beruhen auf klassischen Strategien, die schon lange auf dem Markt sind. Da diese nur über teure Lizenzen vergeben werden, kreieren viele Trainer aus verschiedenen Verkaufsmodellen ihr eigenes Konzept und deklarieren das dann als das 'allerneueste' Modell.

Sie erhalten hier einen Überblick über die wichtigsten Klassiker der Vertriebsstrategien, auf denen nahezu alle Konzepte beruhen.

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

Für mehr Informationen zum Autor 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: <a href="mailto:info@bdu.de">info@bdu.de</a> , Internet: <a href="http://www.bdu.de">www.bdu.de</a> , Schlussredaktion: Stephan Teuber, Vorsitzender des Fachverbandes, Redaktion: Jörg Murmann, stv. BDU-Geschäftsführer ( <a href="mailto:mu@bdu.de">mu@bdu.de</a> ).
Bestellung/Abbestellung:	Wenn Sie die eBausteine zur Personalentwicklung nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie eine eMail an <a href="mailto:mu@bdu.de">mu@bdu.de</a> .
Copyright:	Alle in den eBausteinen zur Personalentwicklung und auf <a href="http://www.bdu.de">www.bdu.de</a> 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.