

Testgelesen: Neue Bücher zum Thema Personalentwicklung

Noch immer kämpfen Personaler gegen ein schlechtes Image: Ihre Arbeit leistet wenig, aber kostet viel. Vier neue Bücher zum Thema Personalentwicklung zeigen, warum die Arbeit mit dem Humankapital wichtig ist und wie sie zur Wertschöpfung im Unternehmen beiträgt. Zudem im Repertoire: bewährte Tools und neue Instrumente. Ob HR-Fachleute mit der Lektüre ihr Image verbessern und ihre Arbeit optimieren können, haben die Testleser von managerSeminare überprüft.

► **Reiner Bröckermann, Michael Müller-Vorbrüggen (Hrsg.): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung.** Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2006, 590 S., ISBN 3-7910-2435-3, 49,95 Euro.

Um ein „Handbuch der Personalentwicklung“ in einer Zeit zu schreiben, in der Personalentwicklung von Vorständen in erster Linie als Kostenfaktor gesehen wird und auf Grund unzureichender Handlungskompetenzen seitens der Personaler weitgehend begrenzt ist, bedarf es schon einer Portion Mut und Optimismus – und vor allem Professionalität. Den Autoren Reiner Bröckermann und Michael Müller-Vorbrüggen gelingt es jedoch, in ihrem Buch die Notwendigkeit einer umfassenden und ganzheitlichen PE zu verdeutlichen, nicht zuletzt weil sie ihre Thesen wissenschaftlich fundiert untermauern. Darüber hinaus liefern sie – unterstützt von praxiserfahrenen Co-Autoren – zahlreiche Möglichkeiten für die unmittelbare Umsetzung und Implementierung verschiedener PE-Maßnahmen im Unternehmensalltag. Im Vorwort des schwergewichtigen Werkes steht zu lesen: „... die Form des Sammelbandes haben wir gewählt, weil der Systematisierungsprozess sich noch in Veränderung befindet und thematische Besonderheiten besser von ausgewiesenen Fachleuten dargestellt werden können als von ein oder zwei Autoren. Zudem hebt sich das Werk aus unserer Sicht

von rein akademischen Veröffentlichungen durch seine Verständlichkeit ab und von rein praxisbezogenen Publikationen durch seine Fundierung.“ Dem kann ich nur beipflichten und applaudieren – auch wenn man berücksichtigen muss, dass selbst 580 Seiten nicht ausreichen, um alle Maßnahmen und Methoden tiefgründig zu betrachten.

Andreas M. Bruns ■

► **Erhard Flato, Silke Reinbold-Scheible: Personalentwicklung. Mitarbeiter qualifizieren, motivieren und fördern – Toolbox für die Praxis.** moderne industrie, Landsberg 2006, 304 S., ISBN 3-636-03057-4, 49,90 Euro.

Die Autoren Erhard Flato und Silke Reinbold-Scheible verweisen in ihrem Buch „Personalentwicklung“ auf die demografische Entwicklung und ihre dramatischen Folgen, um die Bedeutung der Ressource Personal für die erfolgreiche Existenz eines Unternehmens aufzuzeigen. So vertreten sie die Meinung: „Wer im globalen Wettbewerb der Zukunft bestehen will, muss eine bedarfsgerechte Personalentwicklung als strategisch bedeutsame Zukunftsinvestition begreifen.“ Für diese aktuelle Herausforderung, die leider sehr langatmig erläutert wird, wollen die beiden Autoren eine Toolbox an die Hand geben. In der Toolbox enthalten sind verschiedene Seminare, Trainings, Coachings, Mitarbeitergespräche und

Auswahlverfahren, die sie flüssig und verständlich präsentieren. Zur Veranschaulichung der Instrumente verwenden Flato und Reinbold-Scheible Praxisbeispiele, Grafiken, Checklisten und Formulare. Auch wird mehrfach auf die von den Autoren entwickelte PREGO-Methode hingewiesen. Das Instrument zur ganzheitlichen Personalentwicklung vereint nach Aussage der Autoren die Vorteile von Assessment Center und Förderprogramm, und dezimiert so das Risiko einer Fehlbesetzung. Der häufige Verweis auf die Methode erweckt jedoch den Eindruck, dass das Buch auch zur Vermarktung dieser Methode dienen soll.

Ina R. Bachmann ■

► **Jürgen Peterke: Handbuch Personalentwicklung.** Cornelsen, Berlin 2006, 288 S., ISBN 3-589-23605-1, 36 Euro.

Jürgen Peterke beschreibt in seinem Handbuch die vielen Facetten der Personalentwicklung, wobei er die klassischen Ansätze um einige neue Impulse ergänzt. Dabei legt er Wert darauf, dass Personalentwicklung auch als Wettbewerbsvorteil betrachtet und genutzt wird. Denn für ihn macht Personalentwicklung nur dann Sinn, wenn sie einen Beitrag zur Wertschöpfung leistet. Basis und Quelle aller PE-Aktivitäten liegen deshalb nach Ansicht von Peterke in der Unternehmensstrategie, aus der sich der Bedarf für

Die Testleser:



Andreas M. Bruns ist Coach und Trainer in Berlin. Mit der von ihm gegründeten Akademie „AMB-Training GbR“ hat er sich auf Analysen, Trainings und Coachings im PE- und HR-Segment spezialisiert. Weitere Kernkompetenzen sind Team & Führung, Customer, Sales & Service, Potenzialanalysen, Moderationen sowie Zeit- und Selbstmanagement. Kontakt: info@amb-training.de

Ina R. Bachmann, Altrip bei Speyer, arbeitet als selbstständige Trainerin, Coach und Beraterin. Ihre Themen sind Vertrieb, Führung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung, Zeit- und Stressmanagement, Assessment-Center, Telefon-Service. Zudem berät sie Unternehmen bei der Einführung und Änderung von PE-Instrumenten und begleitet Veränderungsprozesse. Kontakt: ina@bachmann-hr.de

Dipl.-Betriebswirtin **Renate Vochezer** ist freiberufliche Unternehmensberaterin in Argenbühl-Christazhofen. Ihre Themen sind u.a. Personal- und Organisationsentwicklung, Ziel- und Strategieentwicklung sowie Geschäftsprozessanalysen und Ratingberatung. Kontakt: rene.vochezer@t-online.de

Die Dipl.-Wirtschaftspsychologin **Katja Leistikow** ist Personalentwicklerin bei der Sachsen LB in Leipzig. In ihrer Tätigkeit ist sie u.a. zuständig für Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Coaching und Eignungsdiagnostik. Kontakt: katja.leistikow@sachsenlb.de

eine wertschöpfende Personalentwicklung ableiten lässt.

In seiner Bestandsaufnahme zur aktuellen Situation geht er mitunter sehr kritisch auf einige Fehlentwicklungen im Bereich Personalentwicklung ein, wie z.B. die Überbetonung des systemischen Ansatzes. Daran anschließend stellt Peterke viele bewährte, aber auch zahlreiche neuere Konzepte vor, etwa Lerngemeinschaften von Praktikern und Tacit Knowledge. Sie sollen die Unternehmen dabei unterstützen, die immer schneller stattfindenden Change-Prozesse erfolgreich zu meistern. Für die erfolgreiche Umsetzung bekommt der Leser umfangreiches Know-how an die Hand, das das klassische Feld der Personalentwicklung in Form von Weiterbildungsangeboten um wertvolle Instrumente ergänzt.

Renate Vochezer ■

► **Martin Tschumi: Praxisratgeber zur Personalentwicklung. Die Personalentwicklung von der Bedarfsermittlung über die Planung und Durchführung bis zur Erfolgskontrolle mit vielen Praxisbeispielen.** Mit Excel-Tools und vielen weiteren Arbeitshilfen auf CD-ROM. Praxium, Zürich 2005, 283 S., ISBN 3-9522958-1-7, 46 Euro.

Martin Tschumi folgt mit dem „Praxisratgeber zur Personalentwicklung“ seinem eigenen Anspruch nach Praxisfokussierung. So vernachlässigt der Autor bewusst Model-

le und Strategien der Personalarbeit zu Gunsten von Praxisbeispielen und konkreten Tipps zur Umsetzung der einzelnen Maßnahmen. Besonders hervorzuheben sind die kompakt aufbereiteten Informationen, die sich in allen Kapiteln wiederfinden. Zum Beispiel wird das Thema „E-Learning und digitales Lernen“ auf sechs Seiten zusammengefasst, wobei Aspekte wie Vor- und Nachteile von E-Learning und Blended Learning, Erfolgsvoraussetzungen, Formen und Möglichkeiten sowie die Evaluation zwar kurz, aber sehr anschaulich dargestellt werden. Das Buch lädt neben E-Learning zu weiteren Themen ein: Bedarfsermittlung und Planung, Mitarbeiterbeurteilung, Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragung, Lern- und Bildungsmethoden, Erfolgskontrolle etc. Jedes der insgesamt 15 Kapitel wird durch Mustervorlagen sehr gut veranschaulicht, so dass es möglich ist, die praktischen Vorschläge in der eigenen Personalarbeit direkt umzusetzen. Zudem enthält der Praxisratgeber auch eine CD-ROM, auf der nicht nur sämtliche Tabellen und Checklisten aus dem Buch versammelt sind. Auf der CD-ROM werden auch Excelvorlagen für die betriebliche Umsetzung angeboten, die der Leser seinen individuellen Bedürfnissen entsprechend anpassen kann.

Katja Leistikow ■

Die Beurteilungen im Einzelnen – siehe nächste Seite! ►

	Handbuch Personalentwicklung	Personalentwicklung	Handbuch Personalentwicklung
Gehalt	<p>Das Themenspektrum des Handbuchs ist ausgezeichnet. Jede Methode wird ausreichend erläutert und größtenteils mit wissenschaftlichen Aussagen belegt. Auch ein hoher Praxisbezug ist gewährleistet. Der Leser erhält einen umfassenden Überblick über wesentliche PE-Maßnahmen.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Für Einsteiger in das Thema bietet das Buch eine hohe Informationsdichte und vermittelt ein Basisverständnis für das Unternehmensfeld Personalentwicklung. Teilweise werden die Inhalte jedoch langatmig dargestellt.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Das Buch bietet eine umfassende Darstellung zum Thema Personalentwicklung. Die erste Hälfte des Buches beinhaltet jedoch einzelnen Stellen, die etwas langatmig und ausschweifend sind. Teilweise wiederholen sich auch einige Aussagen.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>
Visuelle Gestaltung	<p>Das Buch stützt sich im Wesentlichen auf Textpassagen, Visualisierungen scheinen nicht angebracht bzw. möglich.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Die Textgestaltung lädt auf den ersten Blick nicht zum Lesen ein. Grafiken und Checklisten lockern die Gestaltung jedoch auf.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Der Fließtext wird durch Zwischenüberschriften aufgelockert. Wichtige Kernaussagen, Übersichten und Beispiele sind grau hinterlegt oder kursiv geschrieben. Stichworte am Rand bieten dem Leser einen schnellen Überblick. Die Grafiken fördern das Verständnis.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>
Struktur/Gliederung	<p>Jedes Kapitel ist für sich abgeschlossen, so dass einzelne Themen wie etwa die Wirkung von Instrumenten und ihr strategischer Einsatz direkt nachgeschlagen werden können. Auch die prägnanten Überschriften sorgen für eine leichte Orientierung. Die umfassenden Literaturverweise ermöglichen eine vertiefende Auseinandersetzung mit einem bestimmten Thema.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Insgesamt acht Kapitel führen durch das Thema Personalentwicklung. Jedes Kapitel hat diverse Unterkapitel, die dank des Inhaltsverzeichnisses schnell gefunden werden können. Die Kapitel eignen sich auch zum Quereinsteigen bzw. zur Suche von bestimmten Begriffen, mit denen sich der Leser eingehend beschäftigen möchte. Die Einleitung ist mit 28 Seiten etwas zu langatmig.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Die Gliederung ist logisch und ein roter Faden erkennbar. Der Inhalt baut in vielen Teilen aufeinander auf, dennoch kann auch jedes Kapitel separat gelesen werden, ohne dass das Verständnis darunter leidet.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>
Verständlichkeit	<p>Für Praktiker und Vorgebildete ist die Lektüre, die theoretisch-wissenschaftliche Aussagen mit praktischen Beispielen in Beziehung setzt, leicht verständlich und nachvollziehbar. Für Einsteiger eignet sich das Buch nur bedingt.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Die Sprache ist leicht verständlich. Und auch die Tatsache, dass die Autoren wenig Fremdwörter und lediglich einfache Beispiele verwenden, fördert die Verständlichkeit des Buches.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Der Inhalt ist zumeist verständlich. Nur in wenigen Fällen ist Fachwissen von Vorteil. Komplexe Bestandteile werden häufig durch anschauliche Beispiele verdeutlicht. Auch der angenehme Sprachstil fördert die Verständlichkeit.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>
Eignung	<p>Mit diesem Buch gibt es ein weiteres wichtiges Werk zum Thema PE, das sowohl für thematische Einsteiger als auch für Praktiker sehr wertvoll ist. Einerseits liefert es ein umfassendes Bild über die Ziele und Möglichkeiten der PE, ihre Methoden sowie Chancen und Risiken. Andererseits dient es auch als Nachschlagewerk und Ratgeber für eigene Problemsituationen. Die Wahl der Co-Autoren ist sehr gut gelungen.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Das Buch richtet sich an Einsteiger, die sich ein Grundverständnis zum Thema Personalentwicklung aneignen wollen. Es ist ein leicht verständliches Lesebuch, das viel Basiswissen zur Orientierung vermittelt. Erfahrene Personalentwickler profitieren von dem Buch, wenn sie etwa bestimmte Tools auffrischen wollen.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Das Buch richtet sich nicht nur an die mit PE-Aufgaben vertrauten Mitarbeiter oder das Management. Adressaten sind auch Mitarbeiter der unteren Ebenen und aus anderen Unternehmensbereichen, die durch die Lektüre Anregungen für den eigenen Entwicklungsprozess erhalten können. Für Einsteiger wird das weite Feld der PE ausführlich beleuchtet, aber auch PE'ler mit langjähriger Erfahrung werden neue Impulse finden.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>
Relevanz	<p>Kaum ein anderes Buch schafft es so gut, theoretisches Wissen und praktische Umsetzung mit Erfahrungsberichten von Praktikern aus der Wirtschaft zu verbinden. Eine Hilfe für erfolgreiche PE, die auf keinem Schreibtisch fehlen sollte – und sei es nur, um die eigene PE-Arbeit zu reflektieren und Anregungen für noch mehr Effektivität zu erhalten.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Die beiden Autoren beschreiben sehr umfangreich das Handwerkszeug der Personalentwicklung und werben nebenbei für die von ihnen entwickelte PREGO-Methode. Da viele bekannte Faktoren und Instrumente erläutert werden, ist das Buch für professionelle Personalentwickler weniger relevant.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>	<p>Die konzeptionellen und praxisbezogenen Ansätze geben eine gute Handlungsorientierung für alle mit Personalentwicklung betrauten Personen. Gerade den neuen Entwicklungen im Unternehmensumfeld sowie den daraus resultierenden PE-Maßnahmen wird mit dem Buch ausreichend Rechnung getragen.</p> <p>■ ■ ■ ■</p>

Praxisratgeber zur Personalentwicklung



Das Buch liefert einen guten und vor allem schnellen Überblick zum Thema. Was es nicht bieten kann, sind die Leistungen eines komplexen Nachschlagewerks.

Gehalt



Die Schrift ist gut lesbar. Die zahlreichen Mustervorlagen und Checklisten lockern die Textpassagen angenehm auf.

Visuelle Gestaltung



Das Buch gliedert sich in 15 Kapitel sowie deren Unterkapitel, die durch die Überschriften deutlich hervorgehoben sind. Die kompakten Informationen werden auf Grund der vielen Praxisbeispiele ergänzt. Da die Kapitel nicht aufeinander aufbauen, ist ein Querlesen jederzeit möglich.

Struktur/Gliederung



Das Buch ist sowohl sprachlich als auch inhaltlich leicht verständlich.

Verständlichkeit



Der Praxisratgeber dient einer ersten Orientierung im weiten Feld der Personalentwicklung. Er eignet sich für Leser, die sich schnell und kompakt mit unterschiedlichen PE-Themen befassen möchten. Die Mustervorlagen im Buch sowie auf der CD-ROM (Excelvorlagen) sind vorwiegend für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geeignet, da Großunternehmen meistens über umfangreiche Personalentwicklungs-Datenbanken verfügen.

Eignung

Das Buch enthält keine neuen Erkenntnisse für Fachleute. Relevant ist es indes für interessierte Leser, die einen schnellen Einblick in eine Auswahl von praxisrelevanten PE-Themen erhalten möchten.

Relevanz





TRAINING - BERATUNG - COACHING

Bleiben Sie erfolgreich...

...gerade wenn es um diese Themen geht:

Customer, Sales & Service

- Ertragssteigerung durch Kundenbegeisterung
- Kundenbindung durch optimales Beschwerdemanagement
- Umsatzmaximierung durch professionellstes Verkaufspersonal

Team & Führung

- interne Kommunikation effizienter gestalten
- Workshops erfolgreich moderieren
- Führungsverhalten optimieren
- interne Zusammenarbeit intensivieren
- Potentialanalysen & -entwicklung

Zeit- und Selbstmanagement

- Work-Life-Balancing
- Stressbewältigung
- Zeitmanagement im Business

**Lernen Sie uns kennen! Um Ressourcen zu schonen.
Um Potentiale frei zu legen und zu nutzen.
Um Kosten zu senken und Gewinne zu steigern.
Um erfolgreich zu bleiben.
Zielorientiert, engagiert, professionell.
Mit Herz und Verstand! Am besten heute noch!**

Wir sind Ihre Spezialisten für

- ergebnisorientierte Verkaufsförderung
- erfolgreiche Verhandlungsführung
- kundenorientierte und konstruktive Kommunikation
- Team und Führungsoptimierung sowie
- effizientes (Selbst-)Management

Nicht nur in unserem Schwerpunkt - **Customer, Sales & Service** - sind wir Profis in der Entwicklung und Förderung von **Verkaufs- und Servicepersonal, Team- & Abteilungsleitern, CallCenterAgents** und **Telefonmarketingfachkräften** sowie **Vertriebsressorts**.

In den Branchen "Handel", "Banken/Versicherungen" und "CallCenter/Customer-Communication-Center" sind wir besonders zu Hause - jedoch nicht ausschließlich.

Seit mehr als 15 Jahren sind wir erfolgreich in der Unterstützung, Konzeptionierung, Durchführung von Qualifizierungen und Coachings tätig. Unsere Trainerinnen, Trainer und Coaches sind jeweils auf ihr Themengebiet hochspezialisiert und gelten als anerkannte Kompetenzen, was nicht nur durch zahlreiche Fachpublikationen nachgewiesen wird. Jedes unserer Trainings und Coachings führt nachweislich zu mehr Umsatz, Gewinn und verbesserter Prozesse.

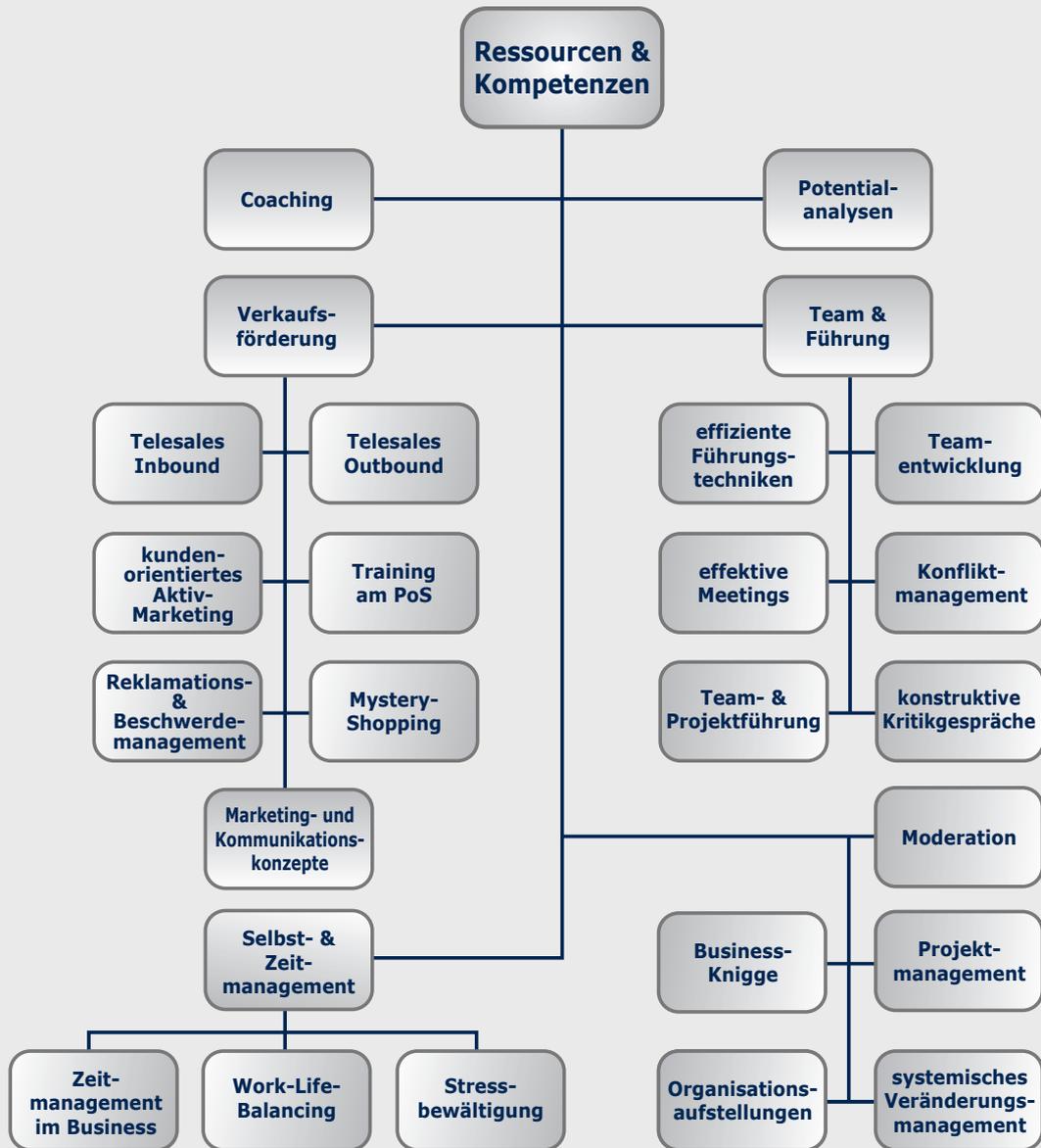
Ziel jedes Trainings-, Moderations- oder Coachingprozesses ist es, sich neues Wissen, besseres Können und variantenreicheres Handeln im Umgang mit sich selbst und Anderen aktiv zu erarbeiten.

Was Sie und Ihre MitarbeiterInnen erwartet, ist eine individuelle Analyse des Trainingsbedarfs, klare Zieldefinitionen und abwechslungsreiche Herangehensweise in der Realisierung. Durch lebendige, ganzheitliche und praxisnahe Konzepte - überzeugend vermittelt - können die gewonnenen Fähigkeiten sofort und optimal umgesetzt werden. So ergibt sich nachweislich ein unmittelbarer Return on Invest.

Variantenreiche Methoden aus der Kommunikationswissenschaft, der Betriebspsychologie und Systemtheorie - unterstützt durch Methodenkompetenzen u. a. aus Neurolinguistischer Programmierung (NLP), Transaktionsanalyse (TA) und Themenzentrierte Interaktion (TZI) - verhelfen zu einem effektiven Seminar- & Coachingergebnis.

Kurzum: Sie erwartet Engagement, Verstand und Herz!





Auch in Veränderungsprozessen, Projekten und der Organisationsberatung unterstützen und begleiten wir Sie als kompetente Berater. So leiteten wir u.a. folgende Projekte:

Banken / Sparkassen:

- Entwicklung und Durchführung interner Teambildungsprozesse zur Einführung neuer Finanzdienstleistungsfilialen. Erarbeitung neuer Verantwortlichkeiten des Servicepersonals in den Filialen unter veränderten Rahmenbedingungen.
- Durchführung von internen Workshops zur Präsentation und Auswertung von Mitarbeiterbefragungen sowie Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Leitbildern.

Handel:

- Erarbeiten eines kurz- und mittelfristigen Maßnahmenplanes zur Optimierung der Kundenbeziehungen sowie des Nutzen der vorhandenen Kundenpotentiale nach erfolgter Analyse der Geschäftspräsenz.

Telekommunikationsdienstleister:

- Entwickeln eines unternehmensweiten Führungs- & Dienstleistungsleitbildes in moderierten Workshops mit Führungskräften aller Ebenen und Management.
- Konzeptionierung und Begleitung eines unternehmensweiten Assessment-Centers zur Potentialanalyse von Operatoren für Telesales-Projekte.
- Erarbeiten und Optimieren von absatzfördernden Gesprächsleitfäden und CoachingCards für Outbound-Calls; trainieren und coachen der Operator (projekt- & produktbezogen). Nachweisliche Steigerung der messbaren Erfolgsquoten um bis zu 600%! (Projektbeispiele: AOL-DSL, Datenverkauf, Datenlizenzierung, Steigerung der Auskunftsressourcen, Steigerung der internen und externen Weitervermittlungsquoten, Yellow Pages).
- Workshops und Coachings zur Steigerung des kundenorientierten Handelns und festigen des Dienstleistungsgedankens bei gleichzeitiger verbesserter Kennzahlen-Erreichung. Zielgruppe: a) Operator b) Teamleiter
- Konzepterstellung und Durchführung von Schulungen zu "Kundenorientierung & Qualität" sowie "Verkaufskommunikation". Nach einer erfolgreichen Testphase, in der erst 80 Operator geschult wurden, findet eine unternehmensweite Umsetzung statt. Ziel: 1700 Operator in 12 Monaten zu trainieren. Hierzu werden die internen SchulungsleiterInnen in einer 4-Tagesveranstaltung mit regelmäßigen Folgeseminaren zu Multiplikatoren ausgebildet.

TÜV Rheinland:

- Erstellen der Audikriterien und Qualitätsstandards zur Zertifizierung von CallCentern.



REFERENZEN

AMB

Wer uns bereits kennt...

Seit 1998 haben zahlreiche Unternehmen bundesweit - sowohl KMU's und Konzerne als auch Behörden, Existenzgründer und Privatpersonen - die Trainings- und Beratungskompetenzen von AMB® kennen- und schätzen gelernt. Einen Auszug aus unserer Firmenkundenliste stellen wir Ihnen hier vor. Selbstverständlich erhalten Sie von uns gerne auf Anfrage die Namen und Telefonnummern unserer Ansprechpartner.

Übrigens: **60%** unserer Auftraggeber unterstützen und begleiten wir nun schon länger als 4 Jahre. **80%** unserer Kunden nehmen uns mehrmals jährlich in Anspruch. Und **90%** unserer Neukunden finden den Weg durch Empfehlung zu uns!

Die meisten unserer Auftraggeber sagen, wir sind exzellent – wir sagen, sie müssen es ja wissen...!

Ein kleiner Überblick über unsere Referenzen in alphabetischer Reihenfolge:

- AEG Signum IT, Berlin
- Berlinische Leben Versicherung AG, Wiesbaden
- BMG Records, Berlin
- Bundeswehr Berlin-Brandenburg
- datagate GmbH, Neubrandenburg
- DE-Consult, Berlin
- EBC/European Business Colleg, Berlin
- ebay AG, Berlin
- May GmbH, Österreich
- Mercedes Benz, Berlin
- Medienakademie Bertelsmann, Köln
- Rundfunk Berlin Brandenburg rbb, Berlin
- Siemens AG, Berlin
- Signal Versicherung AG, Berlin
- Sparkassen Akademie (OSA), Potsdam
- Sparkassen bundesweit
- telegate AG, München
- telegate Akademie, Rostock
- Trendline Collection, Berlin (Gross- und Einzelhandel)
- UFA Filmfabrik, Potsdam
- Vario Unternehmensberatung, Berlin
- Zoerbiger Konfitüren/Zuegg, Werneuchen
(in Kooperation mit AFM Potsdam)

AMB ist – intern und extern – um permanente Qualitätssteigerung bemüht. Wir fühlen uns an die Regeln der Kommission "Ethik im Training" ebenso gebunden wie die Qualitätsstandards der Verbände, denen wir uns angeschlossen haben und von denen wir z.T. zertifiziert sind.

MITGLIEDSCHAFTEN



KONTAKT

AMB

Wir freuen uns auf Sie!



Wir freuen uns auf Ihre Erwartungen, Fragen, Anregungen...!
Nehmen Sie mit uns Kontakt auf! Gerne schicken wir Ihnen auch unsere ausführliche Firmenpräsentation inklusive aller Seminare auf CD.

Andreas M. Bruns

Telefon: +49-172-7709795

Mail: Info@AMB-Akademie.com

AMB-Akademie Bruns GbR

Telefon: +49-172-7709795

Mail: Info@AMB-Akademie.com

