



Inhalt:

1. **Nicht verpassen** - Termine und Veranstaltungen
2. Sind Hobbysportler besser qualifiziert für Führungsthemen als Führungskräfte?
3. Gastartikel (Andrej Schindhelm): Bionik im Unternehmen – Lernen von der Natur
4. Talent Management im Mittelstand - was ist das eigentlich?
5. „Unsere Führungskräfte tun nicht was sie sollen“ – Bedingungen für erfolgreiches Führungshandeln

Dieser Newsletter geht an 1.454 Empfänger

Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

100 PersEnt GmbH & Co. KG

Sitz der Gesellschaft

Brunnring 65
72108 Rottenburg

Registergericht

Amtsgericht Stuttgart:
HRA 724431

Umsatzsteuer-IdNr.: DE266648787

Kontakt :

Telefon : 0049 (0) 7472/ 167 4546
Telefax : 0049 (0) 7472/ 167 4547
Mobile: 0049 (0) 176/ 431 1098 1
Internet: www.100persent.de
Mail: m.kohlhaas@100persent.de

Geschäftsführerin:

100 PersEnt Verwaltungsgesellschaft mbH
Brunnring 65
72108 Rottenburg
Amtsgericht Stuttgart HRB 731028
Geschäftsführer:
Michael Kohlhaas
Kontakt: s.o.

Den Rubikon überschreiten.

Hierbei handelt es sich um eine Metapher, die auf die Überquerung des Flusses Rubikon durch Gaius Julius Caesar im Jahr 49 v. Chr. Bezug nimmt: „alea iacta est“ („Der Würfel ist geworfen worden“).

Diese Rubikonmetapher dient als Namensgeberin für diesen Newsletter sowie für meine Xing-Gruppe

<https://www.xing.com/go/invita/11712969>.

Den Rubikon überschreiten heißt für eine Führungskraft: **Handeln und Ergebnisse erzielen.**

Zielgruppe: der Newsletter richtet sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche. Die **Themen** kommen aus allen Bereichen, die Bedingungen für erfolgreiches Führungshandeln darstellen.

1. Nicht verpassen – Termine und Veranstaltungen

- a) „Ist die Zeit das Kostbarste unter allem, so ist Zeitverschwendung die allergrößte Verschwendung.“

Mehr Zeit für das Wesentliche durch **nachhaltiges Zeitmanagement!** Während der Laufzeit des Kurses über ca. vier Monate werden Sie in sechs Meetings Ihre zeitfressenden Verhaltensweisen nicht nur identifiziert, sondern vor allem so geändert haben, dass Sie **mehr produktive Arbeits- und Lebenszeit** haben. **Für alles was Ihnen Lieb und Wert ist!**

Beginn: an jedem vierten Mittwoch im Monat

Nächster Termin: 27.10.2010

Zeit: 17:00 – ca. 19.30 Uhr Ort: **Herrenberg**

[Zum Inhalt und zur Anmeldung geht es hier.](#)

- b) **Werden Sie Umsetzungsexperte – Erreichen Sie Ihre Ziele!**

Setzen Sie sich konsequent messbare Ziele? Wenn ja: Gratulation! Wenn nicht, sollten wir ins Gespräch kommen. Denn dann ist es mehr als unwahrscheinlich, dass Sie Ihre vagen Vorstellungen tatsächlich umsetzen. Wir begleiten Sie auf dem Weg zu Ihrem Erfolg: erreichen Sie das, was Sie sich vornehmen.

Beginn: an jedem dritten Mittwoch im Monat

Nächster Termin: 20.10.2010

Zeit: 17:00 – ca. 19.30 Uhr Ort: **Herrenberg**

[Zum Inhalt und zur Anmeldung geht es hier.](#)

- c) **Veranstaltungsreihe "Führung und Führungskultur - Beispiele guten Praxis-transfers"**

Terminvormerkung:

23.11.2010: „Fachkräfte finden und binden“

Nach einer Studie, die die Unternehmensberatung Boston Consulting Group (BCG) und die World Federation of People Management Associations (WFPMA) gemeinsam

erstellt haben und deren Ergebnisse seit März 2010 vorliegen, wappnen sich offenbar nur die wenigsten Unternehmen aktiv gegen den Personalmangel.

Demnach unterschätzen Firmen weltweit das Demografierisiko nach wie vor dramatisch.

Dabei fehlen schon heute vor allem Ingenieure und Naturwissenschaftler in etlichen Branchen. So beklagen zwar 56 Prozent der insgesamt 5600 befragten Führungskräfte einen kritischen Mangel an Nachfolgern für ihre oberen Führungsebenen. Konsequenzen scheinen die Unternehmen daraus aber nicht zu ziehen: Im weltweiten Ranking der wichtigsten Personalthemen rutschte das Demografiemanagement im Vergleich zu 2008 um sieben Plätze nach hinten und rangiert nur noch an 19. Position.

Wir möchten Ihnen **Lösungsansätze für den Mittelstand** zeigen: präsentieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber und halten Sie Ihre Fachkräfte mit einer attraktiven und leistungsfördernden Unternehmenskultur.

Sichern Sie sich Ihre Teilnahme bereits jetzt durch [unverbindliche Voranmeldung per mail](#).

2. Sind Hobbysportler besser qualifiziert für Führungsaufgaben als Führungskräfte?

Zugegeben, das scheint mir übertrieben. Als begeisterter und nach wie vor aktiver Motorradfahrer auf abgesperrter Strecke lese ich nicht nur Fachliteratur, sondern auch u.a. die Zeitschrift *CIRCUIT* – das Fachmagazin für den ambitionierten Hobbyracer.

Und da schreibt Susanne Jud (Moment of Excellence, www.sport-business-coaching.de) regelmäßig Hochinteressantes zum Thema Ziele setzen, Motivation, Leistungsvertrag mit sich selbst, Handlung initiieren und aufrecht halten uvm.

In der Folge einige kurze Auszüge aus dem jüngsten Artikel „Der Weg ist das Ziel“ der Ausgabe 3.2010, den man sich gerne so konsequent im Sinne von Ziel- und Ergebnisorientierung in Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte wünschen würde:

„Wie formulieren Sie nun Ihr Ziel richtig?

1. Formulieren Sie Ihr Ziel positiv, ohne sprachliche Verneinung, ohne will, kann, möchte, in der Gegenwart, so als ob Sie es schon erreicht haben. Beispiel: „Ich gewinne das heutige Rennen“. Tipp – Zielvisualisierung: Schließen Sie die Augen und stellen Sie sich vor, Sie stehen auf dem Siegerpodest ganz oben. Was gibt es

dort oben zu sehen, zu hören, wie fühlt es sich an dort oben zu stehen? Erleben Sie, wie es sein wird am Ziel zu sein.

2. Formulieren Sie Ihr Ziel so, dass die Erreichung in Ihrer eigenen Kontrolle liegt. Die Verantwortung für das Ziel liegt bei Ihnen selbst und darf sich nicht auf Dritte (Konkurrenten/ Trainer) oder Rahmenbedingungen beziehen. Zuständig für die Zielerreichung sind nur Sie selbst. Ziele, die Sie von Aktivitäten und Bedingungen anderer abhängig machen, sind automatisch zum Scheitern verurteilt und platzen wie eine Seifenblase.“ Usw., usw.

Rufen Sie sich mal bitte zum Stichwort „Verantwortung für die Zielerreichung“ Ihre letzten Mitarbeitergespräche auch und gerade mit Mitarbeitern, die Vorgesetztenfunktion haben, in Erinnerung...

3. Bionik im Unternehmen – Lernen von der Natur

Worum geht es? Kurz gesagt: Um das Verständnis, wie „Firma funktioniert“ und wie nicht.

„Bionik“ ist ein Kunstwort und setzt sich aus den Begriffen „Biologie“ und „Technik“ zusammen.

Bioniker schauen auf die Natur, um von ihr zu lernen: sie analysieren und abstrahieren Ihre Beobachtungen, um sie auf technische Aufgabenstellungen anzuwenden. Jeder von uns nutzt regelmäßig bionisch inspirierte Produkte (z.B. Klettverschluss, Autoreifenprofil, beschichtetes Textil, Flugzeug).

Nicht nur Produkte, auch Prozesse können sich an biologischen Vorbildern orientieren. Doch wie können Unternehmer und Manager vom Blick auf Fisch- und Vogelschwärme, auf Termitenvölker oder Wolfsrudel profitieren?

[Lesen Sie hier ...](#)

4. Talent Management im Mittelstand - was ist das eigentlich?

Herzlichen Dank für die vielen Zuschriften. In der Ausgabe November lesen Sie eine Zusammenfassung über die wesentlichen Erkenntnisse aus all den vielen Anregungen.

5. „Unsere Führungskräfte tun nicht, was sie sollen“ – Bedingungen für erfolgreiches Führungshandeln (Schriftenreihe *Führung im Mittelstand*, Oktober 2010)

„Wie kommt es dann aber, dass hierzulande unproduktive Angestellte, sogenannte C-Mitarbeiter, in vielen mittelständischen Unternehmen laut dem internationalen Marktforschungsinstitut Gallup im Durchschnitt 23 Prozent der Betriebsangehörigen stellen? Eine Antwort liegt in unserer Sozialisation. In Deutschland ist es verpönt, Leistung offensiv in den Vordergrund zu stellen. Das erfahren wir bereits im Schulalter: Während in den USA schon gute Schüler mit Auszeichnungen und Anerkennung belohnt werden, fürchten sich laut dem Magazin Focus zwei Drittel der Einserschüler der Bundesrepublik davor, von den Klassenkameraden wegen ihrer Leistungen gemieden zu werden.“ (Prof. Dr. Jörg Knoblauch, ManagerSeminare, Heft 150, September 2010).

Es ist meines Erachtens nur schwer zu ertragen, wenn man beim Umgang mit sogenannten „C-Mitarbeitern“ marktschreierisch fordert „Minderleister raus!“ und damit suggeriert, dass die Mitarbeiter auf der untersten Ebene das Problem sind.

Wer Leistung fordert, macht sich verdächtig? Das Gegenteil ist der Fall. Jahr für Jahr stellt Gallup Schwächen im Führungsverhalten als die wesentliche Ursache für den niedrigen Engagement Index fest, schlechtes Führungsverhalten von „C-Führungskräften“. Hier liegt der Hund begraben, nicht (in erster Linie) bei den geführten Mitarbeitern.

[Den vollständigen Artikel lesen Sie hier](#)

In diesem Sinne: Überschreiten Sie den Rubikon und viel Erfolg durch Ihr Handeln.

Ihr

Michael Kohlhaas