



Inhalt:

1. **Nicht verpassen** - Termine und Veranstaltungen
2. Talent Management in KMU in Zeiten des Fachkräftemangels Sind
3. "Change Management" in der Literatur (Hermann Hesse)
4. Was Führungskräfte im Mittelstand können müssen
Talent Management im Mittelstand - was ist das eigentlich?

Dieser Newsletter geht an 1.389 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

Veranstaltungsreihe "Führung und Führungskultur - Beispiele guten Praxis-transfers"

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.

Es sind nur noch wenige Plätze verfügbar!
Hier geht's [zur Anmeldung](#)

2. Talent Management in KMU in Zeiten des Fachkräftemangels

Nachdem die wirtschaftliche Durststrecke der Krise überstanden ist, wird der Mittelstand vom nächsten Thema getroffen: der Fachkräftemangel. Gleich zwei Aspekte verschärfen diese Situation: zum einen die Auswirkungen des wenig überraschenden, bisher aber verdrängten demographischen Wandels. Und zum anderen ist es die stärker als erwartet einsetzende wirtschaftliche Erholung, die den Bedarf nach Fach- und Führungskräften steigen lässt. Grund genug, sich mehrerer Werkzeuge zu bedienen, um dieses Thema anzugehen. Die Steigerung der Produktivität jedes einzelnen Mitarbeiters, vor allem aber der Führungskräfte ist eines davon, nicht das Unwesentlichste.

[Den vollständigen Artikel lesen Sie hier](#)

3. "Change Management" in der Literatur

STUFEN (von Hermann Hesse)

Wie jede Blüte welkt
und jede Jugend dem Alter weicht,
blüht jede Lebensstufe,
blüht jede Weisheit auch und jede Tugend
zu ihrer Zeit und darf nicht ewig dauern.
Es muss das Herz bei jedem Lebensrufe
bereit zum Abschied sein und Neubeginne,
um sich in Tapferkeit und ohne Trauern
in and're, neue Bindungen zu geben.
Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne,
der uns beschützt und der uns hilft zu leben.
Wir sollen heiter Raum um Raum durchschreiten,
an keinem wie an einer Heimat hängen,
der Weltgeist will nicht fesseln uns und engen,
er will uns Stuf' um Stufe heben, weiten!
Kaum sind wir heimisch einem Lebenskreise
und traulich eingewohnt,
so droht Erschlaffen!
Nur wer bereit zu Aufbruch ist und Reise,
mag lähmender Gewöhnung sich entrafen.
Es wird vielleicht auch noch die Todesstunde
uns neuen Räumen jung entgegen senden:
des Lebens Ruf an uns wird niemals enden.
Wohlan denn, Herz, nimm Abschied und gesunde!

4. Was Führungskräfte im Mittelstand können müssen

„Führungskraft“ ist kein Ausbildungsberuf. Führungskräfte werden nicht zu solchen ausgebildet, sie werden zu Führungskräften gemacht. Einfach so. Durch Ernennung. Durch Beförderung. Nicht nur, aber vor allem im Mittelstand. Als „Fachkraft für Fruchtsafttechnik“, nur um ein Beispiel zu geben, benötigt man eine dreijährige Ausbildung. Darf man daraus schließen, dass Führungskräfte nichts können müssen? Oder kann man „Führungskraft“ nicht lernen?

[Lesen Sie mehr: vom persönlichen Können einer Führungskraft.](#)

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

Ihr

Michael Kohlhaas