



Inhalt:

1. **Nicht verpassen** - Termine und Veranstaltungen
2. Schriftenreihe **Führung im Mittelstand**: Auswahl von Führungskräften in KMU (1) – Eine Einführung
3. Eignungsdiagnostik im Alten Testament
4. **News** rund um das Thema „Führung“

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 gefallen“).

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** decken alle Bereiche erfolgreichen Führungshandelns ab.

1. Nicht verpassen – Termine und Veranstaltungen

A) LMI-Forum "Zukunft Führung - einfach erfolgreich umsetzen"

Achtung, rasch anmelden! Frühbucherrabatt nur bis zum 30.04.2011

Besuchen Sie uns auf dem LMI Forum am 09./ 10.06.2011 in Dresden. Es erwartet Sie ein tolles Programm mit hervorragenden Referenten, welche Sie auf keinen Fall verpassen sollten.

Es spricht u.a. **Rudolf Kast**, langjähriger und für seine Personalarbeit mehrfach ausgezeichnete Personalleiter der Sick AG. Seit dem 01.01.2011 ist er als selbständiger Berater tätig und widmet sich nicht zuletzt als Vorstandsmitglied des ddn – das Demographie Netzwerk, seinem ausgewiesenen „Lieblingsthema“. Und die demographische Entwicklung wird für das Thema „Führung“ nicht folgenlos bleiben.

Wir freuen uns sehr auf Ihr Kommen.

[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 eher unwahrscheinlich, dass Sie Ihre noch 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

Nächste Termine: 20.04.2011 sowie 18.05.2011

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

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

2. Schriftenreihe **Führung im Mittelstand**: Auswahl von Führungskräften im Mittelstand (1) – Eine Einführung

Wenn Sie den Begriff „Eignungsdiagnostik“ in eine Suchmaschine eingeben, erhalten Sie in rund 0,2 Sekunden weit über 50.000 Treffer.

Nicht selten geht es bei den einzelnen Beiträgen um immer ausgefeiltere Methoden, Kompetenzkataloge und Verfahren, die dem Leser den Königsweg zeigen wollen. Nach erlebten Enttäuschungen verlassen sich viele Geschäftsführer und Inhaber von KMU dann doch wieder lieber auf den „gesunden Menschenverstand“, ihre langjährigen Erfahrungen im Umgang mit Menschen oder schlicht auf das berühmte „Bauchgefühl“.

Liegt die „Wahrheit“ auch bei der Personalauswahl in der Mitte?

Meine These: zu viel Methodenverliebtheit verstellt den Blick auf die einfachen, aber elementaren Fragen der Personalauswahl.

Lesen Sie mehr: [Auswahl von Führungskräften im Mittelstand \(1\) – Eine Einführung](#)

3. Eignungsdiagnostik im Alten Testament

Aus dem Alten Testament, Buch Richter 7,1-8:

„Da machte sich Jerubbaal - das ist Gideon - früh auf und das ganze Kriegsvolk, das mit ihm war, und sie lagerten sich an der Quelle Harod, sodass er das Heerlager der Midianiter nördlich von dem Hügel More im Tal hatte.

Der HERR aber sprach zu Gideon: Zu zahlreich ist das Volk, das bei dir ist, als dass ich Midian in seine Hände geben sollte; Israel könnte sich rühmen wider mich und sagen: Meine Hand hat mich errettet.

*So lass nun ausrufen vor den Ohren des Volks: Wer **ängstlich** und **verzagt** ist, der kehre um. So sichtete sie Gideon. Da kehrten vom Kriegsvolk zweiundzwanzigtausend um, sodass nur zehntausend übrig blieben.*

Und der HERR sprach zu Gideon: Das Volk ist noch zu zahlreich. Führe sie hinab ans Wasser; dort will ich sie dir sichten. Und von wem ich dir sagen werde, dass er mit dir ziehen soll, der soll mit dir ziehen; von wem ich aber sagen werde, dass er nicht mit dir ziehen soll, der soll nicht mitziehen.

*Und er führte das Volk hinab ans Wasser. Und der HERR sprach zu Gideon: Wer mit seiner Zunge **Wasser leckt, wie ein Hund leckt**, den stelle besonders; ebenso, wer niederkniet, um zu trinken.*

Da war die Zahl derer, die gelect hatten, dreihundert Mann. Alles übrige Volk hatte kniend getrunken aus der Hand zum Mund.

Und der HERR sprach zu Gideon: Durch die dreihundert Mann, die gelect haben, will ich euch erretten und die Midianiter in deine Hände geben; aber alles übrige Volk lass gehen an seinen Ort.

Und sie nahmen die Verpflegung des Volks und ihre Posaunen an sich. Aber die übrigen Israeliten ließ er alle gehen, jeden in sein Zelt; die dreihundert Mann aber behielt er bei sich. Und das Heer der Midianiter lag unten vor ihm in der Ebene.

Und der HERR sprach in derselben Nacht zu Gideon: Steh auf und geh hinab zum Lager; denn ich habe es in deine Hände gegeben.

Fürchtest du dich aber hinabzugehen, so lass deinen Diener Pura mit dir hinabgehen zum Lager, damit du hörst, was sie reden. Danach werden deine Hände stark sein und du wirst hinabziehen zum Lager. Da ging Gideon mit seinem Diener Pura hinab bis an den Ort der Schildwache, die im Lager war.

Und die Midianiter und Amalekiter und alle aus dem Osten hatten sich niedergelassen in der Ebene wie eine Menge Heuschrecken, und ihre Kamele waren nicht zu zählen wegen ihrer großen Menge wie der Sand am Ufer des Meeres.

Als nun Gideon kam, siehe, da erzählte einer einem andern einen Traum und sprach: Siehe, ich habe geträumt: Ein Laib Gerstenbrot rollte zum Lager der Midianiter; und er kam an das Zelt, stieß es um, dass es einfiel, und kehrte es um, das Oberste zuunterst, sodass das Zelt am Boden lag.

Da antwortete der andere: Das ist nichts anderes als das Schwert Gideons, des Sohnes des Joasch, des Israeliten. Gott hat die Midianiter in seine Hände gegeben mit dem ganzen Heerlager.

Als Gideon diesen Traum erzählen hörte und seine Auslegung, fiel er anbetend nieder und kam zurück ins Lager Israels und sprach: Macht euch auf, denn der HERR hat das Lager der Midianiter in eure Hände gegeben!

Und er teilte die dreihundert Mann in drei Heerhaufen und gab jedem eine Posaune in die Hand und leere Krüge mit Fackeln darin und sprach zu ihnen: Seht auf mich und tut ebenso; wenn ich nun an das Lager komme - wie ich tue, so tut ihr auch!

Wenn ich die Posaune blase und alle, die mit mir sind, so sollt ihr auch die Posaune blasen rings um das ganze Heerlager und rufen: Für den HERRN und für Gideon!

So kam Gideon mit hundert Mann an das Lager zu Anfang der mittleren Nachtwache, als sie eben die Wachen aufgestellt hatten, und sie bliesen die Posaunen und zerschlugen die Krüge in ihren Händen.

Da bliesen alle drei Heerhaufen die Posaunen und zerbrachen die Krüge. Sie hielten aber die Fackeln in ihrer linken Hand und die Posaunen in ihrer rechten Hand, um zu blasen, und riefen: Hier Schwert des HERRN und Gideons!

Und sie blieben stehen, jeder an seiner Stelle, rings um das Lager her. Da fing das ganze Heer an zu laufen und sie schrien und flohen.

Und während die dreihundert Mann die Posaunen bliesen, schaffte der HERR, dass im ganzen Heerlager eines jeden Schwert gegen den andern war. Und das Heer floh bis Bet-Schitta auf Zereda zu, bis an die Grenze von Abel-Mehola bei Tabbat.

Und die Männer Israels von Naftali, von Asser und von ganz Manasse wurden zusammengerufen und jagten den Midianitern nach.

Und Gideon sandte Botschaft auf das ganze Gebirge Ephraim und ließ sagen: Kommt herab den Midianitern entgegen und nehmt ihnen die Wasserstellen weg bis nach Bet-Bara und auch den Jordan. Da wurden zusammengerufen alle, die von Ephraim waren, und nahmen ihnen die Wasserstellen weg bis nach Bet-Bara und auch den Jordan.

Und sie fingen zwei Fürsten der Midianiter, Oreb und Seeb, und erschlugen Oreb am Felsen Oreb¹ und Seeb bei der Kelter Seeb und jagten den Midianitern nach und brachten die Häupter Orebs und Seeb zu Gideon über den Jordan.“

Mögen einem „Ängstlichkeit“ und „Verzagtheit“ als Ausschlußkriterien für die Zusammenstellung eines Heeres noch plausibel erscheinen. Sie reduzierten die Zahl der Bewerber um rund zwei Drittel.

Der zweite Test aber, die Probanden mögen aus einem Wasser (ein See?) trinken, erschließt sich dem gemeinen Personaler nicht mehr. Das Auswahlkriterium: „Wer mit seiner Zunge **Wasser leckt, wie ein Hund leckt**, den stelle besonders.“

Es ist mir nicht bekannt, ob Feldherren nach Gideon sich dieser Art von Auswahlverfahren bei der Zusammenstellung von Heeren bedient haben. Ich persönlich kann mich jedenfalls weder bei meiner Musterung noch später bei der „Offizierprüfzentrale“ der Bundeswehr erinnern, an ein Wasser geführt worden zu sein.

Der HERR als Top-Personalberater für Gideon, soviel Glück haben die heutigen Unternehmenslenker nicht. Sie müssen sich mit Leuten wie uns zufrieden geben. Experten, die weniger mit göttlicher Eingebung, dafür aber – so der berechtigte Anspruch – mit professionellen Methoden arbeiten. Dazu gehört die Wahl und Anwendung von Methoden und Kriterien mit empirisch gesicherter Relevanz.

Damit beschäftigen sich die nächsten Artikel der **Schriftenreihe Führung im Mittelstand**, wenn es um die Auswahl von Führungskräften geht.

4. News – rund um das Thema Führung

Persönliche Produktivität tut Not - Effektive Mitarbeiterführung

Mehr als **zwei Drittel** der Unternehmen in Deutschland können bis zu **25 Prozent** ihrer Wunschmitarbeiter nicht für sich gewinnen, so das Ergebnis der Studie „High Potentials 2010/2011“ von der Management-Beratung Kienbaum, für die rund 530 deutsche und 60 österreichische Unternehmen befragt wurden.

[FAZ.NET](#)

Erstmals Chef

Jürgen Fleig von BUSINESSWISSEN.DE gibt in der FTD denjenigen Tipps, die sich erstmals als Chef behaupten müssen: „Machen Sie sich als Führungskraft ein Bild von der Situation - und positionieren Sie sich mit einer gelungenen Antrittsrede“, lautet seine Empfehlung.

[FTD.DE](#)

Optimistische Arbeitsmarktprognose

„Die kräftige Erholung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes im Jahr 2010 setzt sich 2011 fort“, prognostizieren Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Zahl der Erwerbstätigen soll demnach mit 40,84 Millionen - also 360.000 mehr als im Jahr 2010 - so hoch sein wie nie zuvor im geeinten Deutschland, schreibt das MANAGER MAGAZIN. Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen sagte dazu: „Die Herausforderung liegt jetzt immer stärker darin, die stetig wachsende Zahl offener Stellen passgenau zu besetzen.“

[MANAGER-MAGAZIN.DE](#)

[FOCUS.DE](#)

[REUTERS.COM](#)

[WELT.DE](#)

Aufgaben richtig delegieren

Mitarbeiter sollen Arbeiten erledigen, ein Problem lösen oder ein Konzept erarbeiten. Doch ehe sich der Chef versieht, landet die Aufgabe wieder auf seinem Schreibtisch, schreibt die FTD. Die FTD-Ratgeber Business Wissen klärt auf, wie Führungskräfte Aufgaben richtig delegieren.

[FTD.DE](#)

Ruhm und Ehre statt Geld

Ökonomen haben laut ZEIT ONLINE herausgefunden, dass symbolische Auszeichnungen Mitarbeiter stärker motivieren als Bonuszahlungen. In einer Studie fanden Wissenschaftler heraus: „Die Produktivität in der Gruppe mit Auszeichnung war im Schnitt rund zwölf Prozent höher“, als in denen ohne. Um die Produktivitätssteigerung über Löhne zu erreichen, hätte man mindestens ein Drittel mehr zahlen müssen, so die Forscher.

ZEIT.DE

Talent-Analyse

Unternehmen erwarten von ihren Spitzenkräften hohe Leistung und vollen Einsatz. Sie begehen jedoch häufig den Fehler und verlassen sich beim Management ihrer Talente auf ihr Bauchgefühl, schreibt der HARVARD BUSINESS MANAGER. Führende Unternehmen analysieren ihre Mitarbeiterdaten und nutzen geschickt die gewonnenen Informationen. Eine Analyse.

HARVARDBUSINESSMANAGER.DE

Wo Führungskräfte länger leiten

Führungskräfte in familiär geführten Firmen bleiben laut FTD ihren Posten länger treu als die in Börsenkonzernen. „Natürlich ist Nachhaltigkeit nicht nur an der Verweildauer festzumachen, aber die Dauer der Beschäftigung eines Topmanagers ist ein wichtiger Mosaikstein, um Nachhaltigkeit nachweisbar zu machen“, sagt Detlef Keese, Co-Autor der Studie des Instituts für Mittelstandsforschung.

FTD.DE

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

Ihr

Michael Kohlhaas