



Inhalt:

1. **Nicht verpassen** - Termine und Veranstaltungen
2. Schriftenreihe **Führung im Mittelstand**: Auswahl von Führungskräften in KMU (2) – Der biographieorientierte Ansatz – Teil 1: Bewerbungsunterlagen und biografischer Fragebogen
3. Handlungsaufforderung auf Schweizerisch
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"

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) Umsetzungsorientierte Führung in KMU - **Workshop für Unternehmer und Entscheider**

Business Frühstück und Workshop im Rahmen der Veranstaltungsreihe "Führung und Führungskultur - Beispiele guten Praxistransfers".

Termin: 08.06.2011

Zeit: 08.00 Uhr - ca. 11.30 Uhr

Ort: **Meilenwerk Stuttgart**

Graf Zeppelin Platz

(Navigation: Wolfgang -Brumme- Allee 55)

71034 Böblingen

Nähere Informationen und die [Anmeldung finden Sie hier](#).

c) **Neu!!!** Nachfolgekonzert des "Umsetzungsexperten": LMI-Kurs "Persönliche Produktivität"

Aufgrund Ihrer Anregungen haben wir das erfolgreiche Konzept jetzt noch attraktiver gestaltet:

- noch intensivere Auseinandersetzung mit der Rolle der Führungskraft.
- mehr Möglichkeiten in der Ausbildungsgestaltung durch die Klienten
- attraktive Konditionen
-

Beginn der Ausbildung am 23.06./ 29.06.2011.

Hier finden Sie [alle Informationen einschl. des Anmeldeformulars](#).

Gerne können Sie sich bereits jetzt für die [nächste Ausbildung im Herbst 2011 vormerken](#).

2. Schriftenreihe Führung im Mittelstand: Auswahl von Führungskräften im Mittelstand (2) – Der biographieorientierte Ansatz – Teil 1: Bewerbungsunterlagen und biografischer Fragebogen

In der Märzangabe meiner Schriftenreihe ging es im Rahmen einer Einführung um die Grundzüge der „Eignungsdiagnostik“.

Das Prognoseproblem bei der Einstellung insbesondere von Führungskräften wurde erörtert sowie die Relevanz zweier grundlegender Fragen:

1. Wird die Person bei der Bewältigung der geforderten Aufgabe erfolgreich sein?
2. Passt die Person in das Team?

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

In der Aprilangabe möchte ich Ihnen den ersten Teil des biographieorientierten Ansatz vorstellen.

Lesen Sie mehr: [Auswahl von Führungskräften im Mittelstand \(2\) – Der biographieorientierte Ansatz – Teil 1](#)

3. Handlungsaufforderung auf Schweizerisch

"Wo kämen wir hin, wenn jeder sagte, wo kämen wir hin und keiner ginge, um zu sehen, wohin wir kämen, wenn wir gingen."

Kurt Marti (* 31. Januar 1921, Schweizer Pfarrer und Schriftsteller)

4. News – rund um das Thema Führung

Professionelle Entwicklung von Führungskräften tut Not

"Es gibt ja keine spezielle Führungskräfte-Ausbildung. Weder in meinem Mathematik-Studium noch in der Aktuarsausbildung wurde ich auf solche beruflichen Konfliktsituationen vorbereitet", sagt Manager Andreas Sauter über eine Situation, als er seinen Mitarbeitern erklären musste, dass die Abteilung vor Umstrukturierungsmaßnahmen stünde. Er ließ sich coachen und plädiert für einen offenen Umgang mit dem Coaching.

KARRIERE.DE

Hofierte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer als reine Kostenfaktoren, diese zynische Sicht ist passé, schreibt SPIEGEL ONLINE. Künftig wird das kostbare Gut Arbeitnehmer von Unternehmen heftig umworben und muss von diesen dann gehegt und gepflegt werden. Ein Ausblick.

SPIEGEL.DE

Ethikausbildung für Manager

Immer wieder wird gefordert, angehende Führungskräfte müssten mit einer Art Ethikausbildung zu mehr Verantwortung erzogen werden, schreibt das MANAGER MAGAZIN und wirft einen Blick in die Lehrpläne von Universitäten und zeigt, was in der Praxis in Unternehmen bereits umgesetzt wird.

MANAGER-MAGAZIN.DE

Herausforderungen deutscher Unternehmen bei der Personalsuche

"Die Arbeit der Personalbereiche deutscher Unternehmen wird in diesem Jahr wesentlich durch den anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung geprägt: Die Personaler setzen ihre Prioritäten neu, um die personellen Ressourcen für den Erfolg ihres Unternehmens zu sichern – und das angesichts engerer Talentmärkte", so Paul Kötter, Partner bei Kienbaum.

MARKTUNDMITTELSTAND.DE

Gefährliche Manager

Führungskräfte in Unternehmen verplempern ihre kostbare Zeit oft mit Ränkespielen und dem Aufschieben von Entscheidungen, schreibt FTD-Gastautor Tim Linde, Geschäftsführer der Industriemedienagentur Vis a Vista. Dies schade jedoch der gesamten Wirtschaft - und sei vermeidbar.

FTD.DE

HR-Barometer 2011

Laut HR-Barometer 2011 von Aon Hewitt gehen 28 Prozent der befragten Personalverantwortlichen davon aus, ihr Unternehmen werde zusätzliche Mitarbeiter einstellen. 46 Prozent rechneten mit einer konstanten Mitarbeiterzahl. 26 Prozent befürchteten einen Stellenabbau.

ARBEIT-UND-ARBEITSRECHT.DE

Lockmittel für Fachkräfte für den Mittelstand

Wie bringt ein Mittelständler qualifizierte Fachkräfte dazu, sich auf einen Arbeitsplatz jenseits der Großstadt einzulassen, fragt die FTD und zeigt am Beispiel des Messgeräteherstellers Testo, wie man es erfolgreich schafft - mit viel eigener PR und einer Menge freundlicher Gesten.

FTD.DE

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

Ihr

Michael Kohlhaas