



## Inhalt:

1. Nicht verpassen - **Termine und Veranstaltungen: Workshop „Das Führungsbarometer – So messen Sie die Qualität erfolgreicher Unternehmensführung“**
2. **Schriftenreihe Führung im Mittelstand: Unternehmens- und Führungskultur – Qualität der Führungsleistung**
3. **Literarische Erkenntnisse** zur Führung
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](http://www.100persent.de)

Mail: [m.kohlhaas@100persent.de](mailto: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

Immer mehr Unternehmen und Klienten vertrauen unserem umsetzungsorientierten Entwicklungsansatz für Führungskräfte im Mittelstand.

Deshalb freuen wir uns, Ihnen im April 2012 bereits **das vierzehnte Programm dieser Art** anbieten zu können:

- a) **Selbstmanagement zur Produktivitätssteigerung: das LMI-Programm „Persönliche Produktivität“ No. 14**

**Beginn der Ausbildung am Mittwoch, den 17.04.2011, von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr**

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

- b) **Workshops:**

**„Das Führungsbarometer - So messen Sie die Qualität erfolgreicher Unternehmensführung“**

**Wann:** Donnerstag, den 15.03.2012 von 18.30 Uhr bis ca. 21.00 Uhr

**Wo:** **Convita Bestwestern** Rottenburg  
Röntgenstraße 38  
**72108 Rottenburg a. N.**

**und erstmals auch**

**Wann:** Dienstag, den 20.03.2012 von 18.30 Uhr bis ca. 21.00 Uhr

**Wo:** **Radisson SAS Hotel** Karlsruhe  
Am Hardtwald 10  
**76275 Ettlingen**

[Einladung und Anmeldung finden Sie hier.](#)

## 2. Schriftenreihe Führung im Mittelstand

### Unternehmens- und Führungskultur – **Qualität der Führungsleistung**

Mitarbeiterzufriedenheit gilt heute noch vielen als die Zielgröße guter Führung. Zu Recht?

Sind jemals namhafte Leistungen aus dem tiefen Gefühl der Zufriedenheit entstanden? Warum liegt für John P. Kotter in seinem Change Management Klassiker „Leading Change“ der Schlüssel zum Erfolg im Gefühl der Dringlichkeit („sense of urgency“), dem Aufbrechen der Selbstzufriedenheit (complacency), um namhafte Veränderungen zu bewältigen? Uli Hoeneß nannte in einem Portrait der FASZ vom 01.01.2012 als seine einzige Angst als junger Mann vor rund dreißig Jahren die, "zufrieden zu sein".

Lesen Sie mehr: [hier geht's zum Artikel](#).

## 3. Erkenntnisse zur Führung

"Die Zukunft hat viele Namen. Für die Schwachen ist sie das Unerreichbare. Für die Furchtsamen ist sie das Unbekannte. Für die Mutigen ist sie die Chance."

Victor Hugo

## 4. News – rund um das Thema Führung

### **Mitarbeitergespräche**

"Ein Mitarbeitergespräch ist das beste Führungsinstrument, wenn es gut genutzt wird. Der Mitarbeiter kommt aus der Anonymität heraus und eröffnet neue Aspekte für die Zukunft", sagt Betriebswirt und Managementtrainer Friedemann Stracke gegenüber der FAZ. Kollegen pflichten dem bei. "Es ist sinnvoll und existentieller Bestandteil von Führung. Wenn man Führung ernst nimmt, muss man diese Gespräche führen", sagt Günther Bergmann, Professor für Personalmanagement an der Hochschule Pforzheim.

[FAZ.NET](#)

### **Ein guter Chef ist kein Kumpel**

Manager sollten sich zum Ziel setzen, ein angenehmes und geselliges Arbeitsumfeld zu schaffen. Wie aber umgeht man, zum Freund der Mitarbeiter zu werden, anstatt ihr Chef zu bleiben? Die richtige Strategie für ein gutes Arbeitsklima offenbart ein FTD-Beitrag.

[FTD.DE](#)

## **Volkskrankheit Burnout**

Am schieren Volumen der Arbeit kann es kaum liegen, dass sich ein beachtlicher Teil der Erwerbstätigen ausgebrannt fühlt, schreibt die FAZ. Eine Personalpolitik, die den Beschäftigten solide Leitplanken vorgibt, ist ein wirksamer Schlüssel dazu, Burnout zu vermeiden.

[FAZ.NET](#)

## **Selbstlos und kooperationsbereit**

Der Mensch ist nicht so egoistisch und unkooperativ, wie wir lange Zeit gedacht haben. Neue Erkenntnisse aus der Evolutionsbiologie und Psychologie zeigen, dass viele von uns uneigennützig handeln, wenn das Umfeld stimmt, schreibt der HARVARD BUSINESS MANAGER. Der Tipp des Autors: Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern helfen, ihre Kooperationsbereitschaft auszuleben.

[HARVARDBUSINESSMANAGER.DE](#)

## **Gebote der Mitarbeitermotivation**

Der Sozialpsychologe und Managementforscher Dieter Frey erklärt im Interview mit der WIRTSCHAFTSWOCHE, wie Manager ihre Mitarbeiter am besten motivieren und Kritik so anbringen, dass sie auch wirkt. „Durchgängige Motivation und Freude an der Arbeit sind Privilegien, die nur wenige genießen. Das gilt sowohl für Chefs als auch für deren Mitarbeiter“, so Frey.

[WIWO.DE](#)

## **Orientierungslosigkeit statt Visionen**

Viele Führungsetagen „sind von Dilettantismus geprägt“, sagt der Motivationstrainer Rolf Schmiel im Interview mit KARRIERE.DE. Statt ihren Mitarbeitern Visionen und Perspektiven zu vermitteln, hinterließen die Chefs oft nur Orientierungslosigkeit. „Viele Entscheider haben verlernt, Emotionen zu zeigen und Mensch zu sein. Sie kommunizieren die Unternehmensziele nicht. Kein Wunder, dass die Mitarbeiter orientierungslos sind“, so Schmiel.

[KARRIERE.DE](#)

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

Ihr

Michael Kohlhaas