



Inhalt:

1. Nicht verpassen - **Termine und Veranstaltungen**
2. **Schriftenreihe Führung im Mittelstand:** Unternehmens- und Führungskultur: Die Kuschel-Generation Y – Angst der Alten vor den Jungen?
3. **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

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) Selbstmanagement zur Produktivitätssteigerung: das LMI-Programm „Persönliche Produktivität“ No. 24

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

Im Februar 2013 bieten wir Ihnen **das vierundzwanzigste Programm dieser Art** an.

Beginn der Ausbildung ist der Donnerstag, der 14.02.2013, von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr

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

b) Selbstmanagement zur Produktivitätssteigerung: das LMI-Programm „Persönliche Produktivität“ No. 25

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

Im März 2013 bieten wir Ihnen **das fünfundzwanzigste Programm dieser Art** an.

Beginn der Ausbildung ist der Dienstag, der 12.03.2013, von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr

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

c) Vortragsveranstaltung „Die 7 Phasen des Change Managements – so sichere ich den Umsetzungserfolg“

Mittwoch, den 13.02.2013 ab 18.30 Uhr

Die Formel **panta rhei** (griechisch πάντα ῥεῖ, „**Alles fließt**“) geht auf den griechischen Philosophen Heraklit zurück.

Allerdings hatte Heraklit sicher keine Vorstellung von der heutigen „Fließgeschwindigkeit“, von der Intensität und der Geschwindigkeit aktueller Veränderungen.

Daher gehört Change Management in Unternehmen heute zu den Königsdisziplinen - und wird doch immer wieder vernachlässigt. Das führt zur Verunsicherung, manchmal gar zur inneren Kündigung von Mitarbeitern.

Mehr als 40 Prozent solcher Prozesse scheitern ganz oder teilweise. Das geht aus einer aktuellen Studie hervor, die u.a. von Sonja Sackmann, Professorin für Organisationspsychologie und Vorstand des Instituts der Bundeswehr in München in der Studie „Change-Fitness- 2012“ erarbeitet wurde. Für diese Studie wurden rund 300 Manager und Mitarbeiter von Unternehmen befragt wurden.

Lernen Sie die sieben klassischen Phasen eines jeden Veränderungsprojekts kennen und wie sie diese in Ihren Projekten erfolgssichernd berücksichtigen. Sichern Sie sich noch heute Ihre Teilnahme.

Weitere Einzelheiten zu Termin, Ort und [Anmeldung finden Sie hier!](#)

2. Schriftenreihe Führung im Mittelstand

Unternehmens- und Führungskultur – Die Kuschel-Generation Y: Angst der Alten vor den Jungen?

„Kuschelgeneration Y“, so lautete die Überschrift eines Beitrages im Manager Magazin. Und weiter: "Anspruchsvoll, Ich-bezogen, keine Lust zu führen: Die Berufseinsteiger von heute bevorzugen eine kuschelige Atmosphäre und fordern Eltern-, Teil- und Auszeiten, schreibt das MANAGER MAGAZIN. Haben sie mit diesen Voraussetzungen das Zeug zum Manager von morgen? Eine Frage, auf die der umfangreiche Beitrag von Arbeitsmarkt-Experte Klaus Werle, Antworten sucht. Eine Analyse."

[Lesen Sie hier den gesamten Artikel.](#)

3. Erkenntnisse zur Führung

„Zu sein, was wir sind, und zu werden, wozu wir fähig sind, das ist das größte Ziel unseres Lebens!“

Robert Louis Stevenson, Schriftsteller

4. News – rund um das Thema Führung

Motivation der Generation Y

Die Generation Y, die kühn ein Privatleben neben dem Job fordert, gibt Unternehmen Rätsel auf, schreibt SPIEGEL ONLINE. Als forsch und gewandt im Auftritt, aber wenig ehrgeizig beschreibt sie Peter Herrendorf. Im Interview spricht der Personalberater über Ausbildung, Chancen und Motivation junger Akademiker.

SPIEGEL.DE

Change Management ist mehr als Projektmanagement

"In Veränderungsprozessen denken viele Führungskräfte nur an die Strukturen und Ergebnisse und vergessen dabei die Bedürfnisse der Mitarbeiter. Das ist ein schwerer Fehler", sagte Haniel-Personalchef Peter Sticksel im Interview mit dem HANDELSBLATT zu dem Punkt, dass in vielen Unternehmen Sparrunden anstehen.

HANDELSBLATT.COM

Jeder ist seines Glückes Schmied

"Schaut man auf das Arbeitsleben, sieht man viele Menschen, die nicht wirklich bereit sind, hart zu arbeiten und die es sich in einer Komfortzone gemütlich gemacht haben. Man muss sich immer klar machen, dass es ein Glück ist, hier in Deutschland zu leben. Uns geht es relativ gut. Trotzdem wird sehr viel gejammert. Unter der Voraussetzung, dass man gesund bleibt, liegt es meiner Meinung nach an einem selbst, weiterzukommen und Chancen zu nutzen", sagt Ausdauersportler Joey Kelly im Interview mit dem HUMAN RESOURCES MANAGER über Ziele und Risiken in seinem Leben als Unternehmer und Läufer.

HUMANRESOURCESMANAGER.DE

Die Kuschel-Generation

Anspruchsvoll, Ich-bezogen, keine Lust zu führen: Die Berufseinsteiger von heute bevorzugen eine kuschelige Atmosphäre und fordern Eltern-, Teil- und Auszeiten, schreibt das MANAGER MAGAZIN. Haben sie mit diesen Voraussetzungen das Zeug zum Manager von morgen? Eine Frage, auf die der umfangreiche Beitrag von Arbeitsmarkt-Experte Klaus Werle, Antworten sucht. Eine Analyse.

MANAGER-MAGAZIN.DE

Produktivität der Mitarbeiter

Große Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern sind für viele Unternehmen problematisch, schreibt der HARVARD BUSINESS MANAGER. Denn je heterogener die Belegschaft ist, desto konfliktreicher sind die Investitionsentscheidungen in die Weiterbildung der Mitarbeiter. In dem Beitrag heißt es: „Sogar kleine Fortschritte der Fähigsten brachten höhere Erträge als die Verbesserungen der Mittelmäßigen. Investitionen in das Humankapital der Nachzügler waren weniger lohnend als in das der Leistungsträger.“

HARVARDBUSINESSMANAGER.DE

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

Ihr

Michael Kohlhaas