

Der Unternehmer

WERTE – POTENZIALE – UMSETZUNG – ERFOLG

Inhalt

Unternehmensführung

Wie arbeiten Sie denn so?
Persönliche Arbeitsmethodik
als Erfolgsfaktor!

Organisationsentwicklung

IT: Bewusstes oder
Unbewusstes?
Die IT als Nervensystem
des Unternehmens

Employer Branding

Mehr als nur gutes
Personalmarketing

Wissensmanagement

Wissensbilanzierung
Teil 1: Was ist das?

Unternehmensberatung

Beratung als Hilfe zur
Selbsthilfe

Hochschulrecruiting

Vom Suchen und Finden
der besten Absolventen

Impressum

Kennziffern

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

*ein Gutes Neues Jahr 2008 wünschen Ihnen der Vorstand des Regionalarbeitskreises des BDU und die Redaktion Ihres Informationsdienstes „Der Unternehmer“. Zum Jahreswechsel ist wieder ein - konjunkturell gesehen - gutes Jahr zu Ende gegangen. Eigentlich war es sogar ein Super-Jahr und ich denke, wir haben allen Grund dankbar zu sein. 2008 soll den Prognosen nach nicht ganz so gut werden wie 2007, aber das gilt nur für den statistischen Durchschnitt. Mit dem Motto „**Gut Sein - Besser Werden**“ wird auch Ihr Unternehmen in 2008 überdurchschnittlich sein.*

*Dieses Motto hat sich auch der **LVI/BDU- Projektwettbewerb 2008** gegeben, ein Arbeitswettbewerb zur Erschließung von Optimierungspotentialen. In 2007 war es das Motto „Fit for Future“. Die teilnehmenden Firmen haben außerordentliche Vorteile durch diesen Arbeitswettbewerb davon getragen. Nach den Erfahrungen der Vergangenheit sind Unternehmen oder Unternehmensbereiche mit 50-150 Mitarbeitern wegen Ihrer „Wachstumsschmerzen“ für den Wettbewerb besonders aufgeschlossen. Sie können noch daran teilnehmen:*

Anmeldung beim LVI in Ostfildern (Frau Frank Tel.0711/327 325-35; Fax.0711/327325-69; email frank@LVI.de)

Im Übrigen bin ich der Meinung, dass Sie uns sagen sollten, wo sie der Schuh drückt.

Dr. Dieter Coy




Unternehmensführung

Wie arbeiten Sie denn so?

Persönliche Arbeitsmethodik als Erfolgsfaktor!

- Managementwissen und Führungswerkzeuge allein reichen nicht aus für eine effektive Mitarbeiter- und Unternehmensführung.
- Die persönliche Arbeitsmethodik ist genauso entscheidend für die eigene Wirksamkeit wie für die der Mitarbeiter.
- Im privaten Bereich setzen sich die Begleiterscheinungen unzureichender Arbeitsmethodik im Betrieb fort, in Form von Zeitmangel, Stress, Hektik und Querelen.
- Viele Chefs sträuben sich gegen systematisches Arbeiten und begründen es damit, es hemme ihre Kreativität. Meine Beratungspraxis zeigt – das Gegenteil ist der Fall.
- Erfolgreiche Führungskräfte arbeiten systematisch und diszipliniert und bringen damit ihre Fähigkeiten voll zur Geltung, während Pseudo-Kreative ihren chaotischen Arbeitsstil pflegen und leider auch auf Andere, im schlimmsten Fall auf das ganze Unternehmen, übertragen.
- Die richtige Arbeitsmethodik garantiert zwar nicht den Erfolg, deren Fehlen ist aber oft ausschlaggebend für den Misserfolg.



Die kostenlose Vollversion direkt beim Autor,
→ **Heinz-Peter Lakner**, Lakner Unternehmens-
beratungs AG, bestellen.
→ **mehr Informationen zum Autor.**

oder über Kennziffer 1

*Arbeiten Sie wirklich
effektiv?*

*Wie nutzen Sie Ihre
Zeit?*

*Wie verarbeiten Sie,
was bei Ihnen landet?*

*Wie nutzen Sie die
Kommunikations-
technik?*

*Terminierung und
Wiedervorlage?*

*Ablegen und
Wiederfinden?*

*Wegwerfen und
Entsorgen?*

*Hinweise – Tipps –
Empfehlungen!*

Inhalt

Unternehmensführung

Wie arbeiten Sie denn so?
Persönliche Arbeitsmethodik
als Erfolgsfaktor!

Organisationsentwicklung

IT: Bewusstes oder
Unbewusstes?
Die IT als Nervensystem
des Unternehmens

Employer Branding

Mehr als nur gutes
Personalmarketing

Wissensmanagement

Wissensbilanzierung
Teil 1: Was ist das?

Unternehmensberatung

Beratung als Hilfe zur
Selbsthilfe

Hochschulrecruiting

Vom Suchen und Finden
der besten Absolventen

Impressum

Kennziffern

Organisationsentwicklung

IT: Bewusstes oder Unbewusstes?

Die IT als Nervensystem des Unternehmens

■ Die IT-Abteilung eines Unternehmens: Einstmals hieß sie EDV (Elektronische Datenverarbeitung); zuständig waren die Kaufleute wegen der Buchhaltung. Dann kamen die Produktionsplanungssysteme (PPS) hinzu, dann die speicherprogrammierbaren Steuerungen (SPS) in der Fabrik und die Personal Computer (PC) im Büro. Inzwischen sind alle Systeme vernetzt. Zuständig ist jetzt häufig eine Organisationsabteilung.

Die IT-Infrastruktur ist meistens ein „Wildwuchs“, Hauptsache die IT funktioniert. Unbewusste Konsequenzen sind: die TOP-Manager haften für die IT-Sicherheit, sie sind verantwortlich für unproduktive Wartezeiten und sie wissen nicht, wie viel IT-Potentiale sie brach liegen lassen.

Was ist davon den TOP-Managern bewusst, was kann man davon bewusst machen, ohne in Fachchinesisch zu verfallen?

Analogiebetrachtungen zum Nervensystem sorgen für mehr Klarheit.



Die kostenlose Vollversion direkt beim Autor,
→ **Dr. Dieter Coy**, Gesellschaft für Innovation und
Beratung bestellen.
→ **mehr Informationen zum Autor.**

oder über Kennziffer 2

*Historischer
„Wildwuchs“ in der IT*

*Die Konsequenzen
sind dem TOP-
Management
unbekannt/ nicht
bewusst*

*Analogiebetrachtungen
schaffen Klarheit für
konkrete Maßnahmen*

Employer Branding

Mehr als nur gutes Personalmarketing

Wie Sie unter den Besten die Passenden finden!

■ Der „war for talents“ ist inzwischen voll entbrannt. Unternehmen suchen händeringend nach qualifiziertem Fachpersonal. Aber trotz der zahlreichen Bewerbungen die in den Unternehmen eingehen, sind oft nicht die passenden Leute dabei. Fehlbesetzungen und hohe Fluktuation sind die Folgen, die nicht nur ärgerlich sind sondern auch viel Geld und Nerven kosten.

Der strategische Ausbau einer eigenen Employer Brand kann vor allem auch kleine und mittlere Unternehmen zu einem begehrten Arbeitgeber machen. Durch die Herausarbeitung einer eigenen Arbeitgebermarke schaffen Sie sich ein Alleinstellungsmerkmal, das gezielt diejenigen Bewerber anzieht, die genau in Ihr Firmenprofil passen.

Wie auch Ihr Unternehmen zu einem „employer of choice“ werden kann, erfahren Sie in unserem Fachbeitrag...



Die kostenlose Vollversion direkt bei den Autoren,
→ **Stephan Teuber und Sabine Sramek**,
Loquenz Unternehmensberatung GmbH, bestellen.
→ **mehr Informationen zum Autor Stephan Teuber.**

oder über Kennziffer 3

*Strategien gegen den
Fachkräftemangel*

*Positionieren Sie ihr
Unternehmen am
Bewerbermarkt*

*Werden sie zum
employer of choice!*

Inhalt

Unternehmensführung

Wie arbeiten Sie denn so?
 Persönliche Arbeitsmethodik
 als Erfolgsfaktor!

Organisationsentwicklung

IT: Bewusstes oder
 Unbewusstes?
 Die IT als Nervensystem
 des Unternehmens

Employer Branding

Mehr als nur gutes
 Personalmarketing

Wissensmanagement

Wissensbilanzierung
 Teil 1: Was ist das?

Unternehmensberatung

Beratung als Hilfe zur
 Selbsthilfe

Hochschulrecruiting

Vom Suchen und Finden
 der besten Absolventen

Impressum

Kennziffern

Wissensmanagement

Wissensbilanzierung

Teil 1: Was ist das?

■ In der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts ist Wissen einer der bedeutendsten Rohstoffe. Verantwortungsvolle Unternehmen wissen schon heute um die Nachhaltigkeit ihrer Entscheidungen auf Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter (Corporate Social Responsibility). Der demografische Wandel erfordert dabei eine neue Sicht auf die Ressource Mensch.

*Corporate Social
 Responsibility*

Das Adecco-Institut (London) hat zur Messung der Qualität des „Managements der Arbeitskräftealterung“ den Demographischen Fitness Index DFX geschaffen. Fünf Handlungsfelder fließen in den Index ein: Laufbahnplanung, Lebenslanges Lernen, Diversity-Management, Gesundheitsmanagement und Wissensmanagement.

*Demografischer
 Fitness Index*

Wissensmanagement

Das immaterielle Vermögen, bestehend aus den Fähigkeiten der Mitarbeiter, den Strukturen des Unternehmens und den externen Beziehungen trägt maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei, findet sich aber in keiner herkömmlichen Bilanz. Die Wissensbilanz schließt diese Lücke. Dem immateriellen Vermögen der Aktivseite steht das intellektuelle Kapital als Passivposten gegenüber. Dieser setzt sich zusammen aus dem Humankapital (gehört den Mitarbeitern), dem Strukturkapital (gehört dem Unternehmen) und dem Beziehungskapital (kann dem Unternehmen und/oder den Mitarbeitern gehören).

*Humankapital
 Strukturkapital
 Beziehungskapital*

Wissensbilanz

Die kostenlose Vollversion direkt beim Autor,
 → **Günter Monjau**, RMC Risk Management Consulting
 GmbH, bestellen.
 → **mehr Informationen zum Autor.**



oder über Kennziffer 4

Unternehmensberatung

Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe

■ Unternehmensberater stehen oft im Ruf des Besserwissers, Kostenkillers, Personalabbauers und ähnlicher mehr oder weniger freundlicher Beschreibungen. Weniger bekannt ist jedoch, dass sie – eine entsprechende Beratungsmethodik und –kompetenz vorausgesetzt– dazu beitragen können, mit dem Wissen und der Erfahrung der vorhandenen Mitarbeiter Werte zu schöpfen.

*Mitarbeiter verfügen
 meist über mehr
 Wissen und Erfahrung,
 als betrieblich genutzt
 wird, was diese zur
 Demotivation und
 Leistungszurück-
 haltung führt.*

Beispiele: Als Montage-Kompetenzteams die Montage und Montierbarkeit verbessern; als Projektteam Probleme lösen oder neue Lösungen schaffen; über KVP die Produktivität und Qualität steigern, Verschwendungen identifizieren und beseitigen. Beratung heißt hier nicht, die Lösung vorzugeben, sondern die betroffenen Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Probleme selbst zu lösen. Diese Fähigkeit ist nachhaltiger und bleibt auch erhalten, wenn der Berater wieder weg ist. Dies ist auch das Beratungsprinzip in dem oben erwähnten Projektwettbewerb „Fit for Future – Gut sein, besser werden“. Mitarbeiter werden so vom Kostenfaktor zur Wettbewerbs- und Erfolgsfaktor. Auf diese Weise können nicht nur große, sondern auch mittelständische Unternehmen von externer Beratungskompetenz profitieren

*Entsprechend
 erfahrene Berater mit
 der notwendigen
 Methoden- und
 Sozialkompetenz
 können dies ändern:*

*Das Unternehmen wird
 besser und die so
 einbezogenen
 Mitarbeiter werden
 gefragt, ernst
 genommen und damit
 motivierter.*

Die kostenlose Vollversion direkt beim Autor,
 → **Jochen Müller**, MSE GmbH, bestellen.
 → **mehr Informationen zum Autor.**



oder über Kennziffer 5

*Der LVI / BDU-
 Projektwettbewerb
 macht sich dies
 zunutze.*

Inhalt

Unternehmensführung

Wie arbeiten Sie denn so?
Persönliche Arbeitsmethodik
als Erfolgsfaktor!

Organisationsentwicklung

IT: Bewusstes oder
Unbewusstes?
Die IT als Nervensystem
des Unternehmens

Employer Branding

Mehr als nur gutes
Personalmarketing

Wissensmanagement

Wissensbilanzierung
Teil 1: Was ist das?

Unternehmensberatung

Beratung als Hilfe zur
Selbsthilfe

Hochschulrecruiting

Vom Suchen und Finden
der besten Absolventen

Impressum

Kennziffern

Hochschulrecruiting

**Vom Suchen und Finden der besten Absolventen –
nicht immer ist der Kandidat mit dem besten Abschluss auch
die Top-Besetzung.**

■ Die frühe Identifikation und Bindung geeigneter Kandidaten stellt einen Vorteil dar, dessen sich die Unternehmen immer mehr bewusst werden. Schon während die Absolventen in den von Unternehmen gesponserten Hörsälen sitzen, beginnt die Suche nach den zukünftigen Fach- und Führungskräften. Doch wer ist der ideale Kandidat und wird er in der angestrebten Position erfolgreich sein? Wichtig sind vor allem die gegenseitigen Erwartungen und das Erkennen von Potential. Fehlt im Vorhinein eine genaue Überprüfung und sorgfältige Auswahl, bereuen unter Umständen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer schnell die Entscheidung, miteinander arbeiten zu wollen.

Die Zuhilfenahme eines auf den Bereich Hochschulrecruiting spezialisierten externen Beraters ist nicht nur für große Unternehmen bereichernd – gerade kleine und mittelständische Unternehmen werden von Absolventen oft nicht als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen – das muss nicht sein!



Die kostenlose Vollversion direkt bei den Autoren,
→ **Johannes Schlichter** und **Sabine Sondermann**,
SCHLICHTER + PARTNER GmbH, bestellen.
→ **mehr Informationen**

oder über Kennziffer 6

*Schon heute Ihre
Führungskräfte
von Morgen gewinnen
Wer ist der für Sie ideale
Kandidat? Entscheidend
sind die gegenseitigen
Erwartungen und das
Erkennen von Potential*

*Die Arbeitsrealität
entspricht oftmals
nicht den Vorstellungen
der Absolventen
– anfängliche Euphorie
weicht so schnell Frust.*

*Hochschulrecruiting ist
nicht nur für große
Unternehmen interessant
– auch kleine
Unternehmen profitieren
durch Spezialisten*

Impressum

Der Unternehmer erscheint mit sechs Ausgaben pro Jahr.

Erscheinungsweise

Herausgeber: Regionalarbeitskreis Baden-Württemberg (RAK-BW)
im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Herausgeber

Vorstand: Dr. Eckhard Brinks, Dr. Dieter Coy, Roland Fausel,
Günter Monjau, Jochen Müller, Stephan Teuber

Zitelmannstr. 22, 53113 Bonn, Tel.: 02 28/91 61-0, Fax: 02 28/91 61-26
info@bdu.de, www.bdu.de

Redaktion: Dr. Dieter Coy, Stephan Teuber

Wenn Sie den Informationsdienst nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine eMail an ha@bdu.de.

Bestellung/
Abbestellung

Alle in **Der Unternehmer** und auf www.bdu.de erschienenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.

Copyright

Wir haben weder Einfluss auf die Gestaltung noch auf die Inhalte von Internetseiten, auf die wir von diesem Informationsdienst oder von den BDU-Internet-Seiten durch Links verweisen.

Erklärung

Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten verlinkter Seiten und machen uns ihre Inhalte nicht zu eigen.

Inhalt

Unternehmensführung

Wie arbeiten Sie denn so?
Persönliche Arbeitsmethodik
als Erfolgsfaktor!

Organisationsentwicklung

IT: Bewusstes oder
Unbewusstes?
Die IT als Nervensystem
des Unternehmens

Employer Branding

Mehr als nur gutes
Personalmarketing

Wissensmanagement

Wissensbilanzierung
Teil 1: Was ist das?

Unternehmensberatung

Beratung als Hilfe zur
Selbsthilfe

Hochschulrecruiting

Vom Suchen und Finden
der besten Absolventen

Impressum

Kennziffern

Kennziffern

Der kurze Weg zu mehr Informationen

Zu jedem Artikel der Unternehmensberater können Sie weitergehende Informationen erhalten. Das Kennziffern-Verfahren soll Ihnen die Kontaktaufnahme zu den Mitgliedern erleichtern.

Bitte kreuzen Sie mit den Kennziffern die Themengebiete an, zu denen Sie gerne mehr erfahren würden. Faxen Sie uns das Blatt zurück, wir geben es dann den entsprechenden Mitgliedern weiter.

per Fax: 0228/91 61-26

BDU e.V.
Regionalarbeitskreis Baden-Württemberg
Zitelmannstr. 22
53113 Bonn

Bitte senden Sie mir die ausführliche Fassung der angekreuzten Fachartikel von:

- Kennziffer 1 **Heinz-Peter Lakner,**
Lakner Unternehmensberatungs AG
- Kennziffer 2 **Dr. Dieter Coy,**
Gesellschaft für Innovation und Beratung bR
- Kennziffer 3 **Stephan Teuber und Sabine Sramek,**
Loquenz Unternehmensberatung GmbH
- Kennziffer 4 **Günter Monjau,**
RMC Risk Management Consulting GmbH
- Kennziffer 5 **Jochen Müller,**
MSE GmbH
- Kennziffer 6 **Johannes Schlichter und Sabine Sondermann,**
SCHLICHTER + PARTNER GmbH

Firma

Ansprechpartner

Adresse

Telefon, Telefax, eMail