

Inhalt

- I. Trümpfe für Unternehmer - Mittelstandskongress von Seminarportal.de am 01.06.2006 in Frankfurt
- II. Kurzinterview – Günther Keppeler: Visionäres und strategisches Management
- III. Auskunfts- und Informationspflichten von Arbeitgebern bei der betrieblichen Altersversorgung
- IV. Der Gastartikel: Strategische Personalentwicklung im Mittelstand
- V. Virtuelle Franchise-Messe im Internet
- VI. Kurzmeldungen

I. Trümpfe für Unternehmer - Mittelstandskongress von Seminarportal.de am 01.06.2006 in Frankfurt

Große Konzerne haben die wichtigsten Trümpfe im eigenen Haus: Kreativ- und Planungsteams. Für Mittelständler unbezahlbar. Trotzdem hat der mittelständische Unternehmer alle Karten in der Hand; in einer – in seiner – Hand! Es kommt nur darauf an, Trümpfe daraus zu machen. In einer wirtschaftlich schwierigen Zeit, in der die Karten immer wieder neu gemischt werden, kann man mit Einfallsreichtum und Strategie die entscheidenden Stiche machen. Gewinnpunkte, die der mittelständische Betrieb und seine Kunden brauchen! Zahlen Sie nicht für teure Entwicklungsabteilungen. Schauen Sie besser 5 führenden Referenten in die Karten, die Ihnen die Summe erfolgreicher Spielzüge vorstellen. Jeder einzelne ein Ass in seinem Fachgebiet. Kreativität, Strategie und Planung im Fünfer-Pack! Mischen Sie selbst! Die bonoconcept Wirtschaftsberatung unterstützt diese Veranstaltung für den Mittelstand. Mehr Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter http://www.seminarportal.de/download/truempfe_fuer_unternehmer.pdf

II. Kurzinterview – Günther Keppeler: Visionäres und strategisches Management



Günther Keppeler - Trainer und Berater für erfolgreiche Unternehmenskultur und -ausrichtung durch Umsetzung von Leitbild, Vision und Werten bis ins Tagesgeschäft. Langjährige Erfahrung bei Groß-, Mittel- und Familienunternehmen. Dozent an verschiedenen Berufsakademien und Instituten

Redaktion: Was verstehen Sie unter „Visionärem und strategischem Management“?

Günther Keppeler: Unternehmer und Führungskräfte müssen sich heute mit dem schnellen Markt, den immer anspruchsvolleren Kunden, sowie immer neuester Technologie auseinandersetzen. Der ständige Wandel ist unerbittlich wie ein Strudel. Er verspricht Ungewissheit, Unüberschaubarkeit und ist schwer planbar. Unternehmen und seine Mitarbeiter fühlen sich wie ein Spielball des Marktes. Das visionäre und strategische Management soll die Frage „Wie werde ich aktiver Spieler und Gestalter im Markt?“ beantworten.

Redaktion: Wie geht das und was bringt dem Unternehmen dieser Prozess konkret?

Günther Keppeler: Statt ständig Probleme zu definieren und analysieren, sind Lösungen zu finden. Statt im Nebel zu stochern, ist eine klare Vision zu entwickeln. Wesentlich ist, statt wie ein Rohr im Wind des rauen Marktes zu schaukeln, mit beiden Beinen auf dem Boden zu stehen, das Leitbild vor Augen zu behalten und die Werte im Herzen auch zu leben. Nur komplexes, vernetztes Denken kommt den harten Zeiten bei. Es ermöglicht neue Aktionen, neue Lösungen, neue Rolle, neue Strategien – kurz: Die Zukunft heute schon leben! Das wichtigste ist, einer Vision vom Kopf auf die Füße helfen und sie zum Laufen zu bringen. Wir haben einen strukturierten Prozess entwickelt in dem die Vision durch klare Ziele im Tagesgeschäft sichtbar wird. Dies geschieht in einem lösungsorientierten Teamprozess gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern. Das Unternehmen stärkt und erweitert seine Position im Markt und richtet sich stärker auf Zukunft und kontinuierliche Weiterentwicklung aus. Mitarbeiter identifizieren sich mehr mit dem Unternehmen und seinen Zielen und sind motivierter und selbstverantwortlicher für das Erreichen der Unternehmensziele. Der Kunde erlebt das Unternehmen mit mehr Power, Flexibilität und innovativen Ideen. Die Zukunft des Unternehmens und seiner Mitarbeiter wird sicherer, da „die Zahlen wieder stimmen“.

III. Auskunfts- und Informationspflichten von Arbeitgebern bei der betrieblichen Altersversorgung

Bisher gab es wenig Anlass, sich als Arbeitgeber mit diesem Thema auseinander zu setzen. Im Gesetz, vorwiegend dem BetrAVG, sind dazu kaum Vorschriften zu finden. Ein Blick ins Ausland lässt jedoch erahnen, was auch hier vielleicht Realität werden könnte. Dort gibt es bereits umfassendere Auskunfts- und Informationspflichten des Arbeitgebers seinen Angestellten gegenüber.

Ebenso ist die in Deutschland neue gesetzliche Verpflichtung zur Entgeltumwandlung ein weiteres Indiz für gewisse Auskunfts- und Informationspflichten des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat nun das Recht, Gehaltsteile in Versorgung umzuwandeln. Damit sind für ihn eine Vielzahl von Entscheidungen zu treffen: welchen Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge nimmt er in Anspruch (Direktversicherung, Pensionskasse etc.), welcher bringt ihm den meisten Nutzen?. Inwiefern muss der Arbeitgeber dabei mitwirken?

Zumindest sollte der Arbeitgeber seine Angestellten auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweisen. Tut er dies nicht, besteht die Gefahr, wegen Nichtinformierens schadensersatzpflichtig gemacht zu werden, insbesondere wegen entgangener Vorteile aus der Entgeltumwandlung.

Man sollte also rechtzeitig handeln und sich absichern. Dies könnte durch entsprechende Informationsbroschüren / Informationsblätter geschehen, die der Arbeitnehmer dann zudem noch als gelesen gekennzeichnet. Diese Formulare sind über uns abrufbar, ebenso wie jede Art der Hilfestellung oder der Beratung Ihrer Mitarbeiter.

IV. Der Gastartikel: Strategische Personalentwicklung im Mittelstand

Von Peter Faidt - TrainArt® Konstanz

Qualifiziertes Personal ist knapp. Eine konsequente, Personalentwicklung ist daher einer der Schlüssel für langfristigen Unternehmenserfolg. Sie sichert den notwendigen Bestand von Fach- und Führungskräften, vermittelt Mitarbeitern die Kenntnisse, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen, hilft, Fehlverhalten zu minimieren, vorhandene Potenziale auszubauen und Arbeitsabläufe zu optimieren. Mittelständischen Unternehmen fehlen jedoch häufig die für eine strategische PE notwendigen personellen Ressourcen ebenso wie praxiserfahrene Tools und Know-how für die Umsetzung. Dabei ist es „eigentlich“ ganz einfach.

Mit dem nachstehenden 7-Schritte-Plan kann jedes Unternehmen, eine effektive Personalentwicklung betreiben:

1. Definieren Sie die zukünftig benötigten Mitarbeiterqualifikationen

Was müssen Ihre Mitarbeiter zukünftig leisten? Welche Aufgaben bleiben erhalten, welche werden zukünftig entfallen? Welche neuen Aufgaben kommen auf sie zu? Welche zusätzlichen Anforderungen sind damit verbunden?

2. Überprüfen Sie den Status Ihrer Mitarbeiter

Über welche Qualifikationen verfügen Ihre Mitarbeiter? Entsprechen diese den aktuellen und zukünftigen Anforderungen? Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten werden nicht genutzt? Installieren Sie Instrumente für die Qualifikationserfassung wie z.B. die von TrainArt® speziell für den Mittelstand entwickelte Mitarbeiter-Potenzialanalyse.

3. Erstellen Sie Ihre Personalbedarfsplanung

Ausgehend von Schritt 1 (SOLL) und Schritt 2 (IST) formulieren Sie Ihre qualitative und quantitative Personalbedarfsplanung. Legen Sie fest, wie viele Mitarbeiter mit welchen Qualifikationen Sie in welchem Zeitraum benötigen. Denken Sie auch daran, welche Mitarbeiter Sie in absehbarer Zeit verlassen werden und welche besonderen Qualifikationen Sie damit verlieren.

4. Planen Sie Ihre Personalentwicklung

In Ihrem Personalentwicklungsplan fassen Sie die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen zu Themenblöcken zusammen und gewichten diese entsprechend Ihrer Bedeutung für die Erreichung Ihrer Unternehmensziele und ihrer Dringlichkeit.

5. Legen Sie die geeigneten Personalentwicklungs-Instrumente fest

Neben dem klassischen PE-Instrument Training, stehen hier u.a. interne Schulungen, elektronische Medien, Coaching, Training on-the-job, Nachwuchsförderprogramme, Job-Rotation, Mentoring, Assessment-Center und Fachliteratur zur Auswahl. Gleichzeitig wird für jede Maßnahme festgelegt, ob sie mit eigenen Ressourcen oder durch Inanspruchnahme externer Dienstleister umgesetzt werden soll.

6. Bestimmen Sie den optimalen Partner für die jeweiligen Maßnahmen

Wenn es um eine interne Schulung geht, sollten Sie sich fragen: Wer ist fachlich dafür kompetent? Wer davon verfügt über genügend methodische Kompetenz? Ist der damit verbundene Aufwand für den Mitarbeiter vertretbar? Geht es darum, externe Partner auszuwählen, klären Sie u.a.: Ist er Einzelkämpfer oder Teil eines kompetenten Teams? Welche Spezialisierung, Schwerpunkte und Branchenkenntnisse hat er? Verfügt er über Praxiserfahrung oder lediglich über akademisches Wissen? Bietet er eine individuelle Beratung an?

7. Überprüfen Sie die Qualität und die Ergebnisse

Planen Sie für jede Maßnahme eine Qualitätssicherung und Erfolgsmessung. PE ist kein Selbstzweck, sondern soll zur Erreichung unternehmerischer Ziele beitragen. Klären Sie den konkret erwarteten betrieblichen Nutzen. Beurteilen Sie erreichte Verbesserungen und kontrollieren Sie Ihren ROI. „Eigentlich“ ist es ganz einfach – es bedarf lediglich zweier Dinge:

1. Ihrer Entscheidung, Personalentwicklung zur Chefsache zu machen und
2. Eines konsequenten, systematischen Vorgehens in 7 logischen Schritten.

Nutzen Sie die Chancen, die Ihnen eine strategisch integrierte und effektive Personalentwicklung bietet. Sie kann für Ihr Unternehmen den entscheidenden Wettbewerbsvorsprung bedeuten.

V. Virtuelle Franchise-Messe im Internet

Die Internetpublikation FranchisePORTAL hat sich zur führenden Informationsdrehscheibe und Werbeplattform für die Franchise-Wirtschaft im deutschsprachigen Internet entwickelt. Im Durchschnitt besuchen täglich rund 4.000 Interessenten die umfangreiche Publikation auf der Internetseite (www.franchiseportal.de). An der OnlineMesse im FranchisePORTAL beteiligen sich bereits rund 160 Franchisegeber und Lizenzgeber. An den virtuellen Messeständen erhalten die Besucher Informationen aus den Bereichen Handel, Handwerk, Business-to-Business, Dienstleistung und Reise/Freizeit. Die virtuellen Messestände wurden mit einer ausführlichen Darstellung des jeweiligen Franchise- oder Lizenzsystems verknüpft und die direkte Kontaktaufnahme per Email ermöglicht.

In der umfangreichen Datenbank von FranchisePORTAL finden Unternehmensgründer die Beschreibungen von mehr als 650 deutschen und 450 internationalen Franchisesystemen. Als ‚Franchisegeber des Tages‘ wird im täglichen Wechsel ein Franchisesystem ausführlich vorgestellt. Unabhängige Experten erläutern im Kapitel ‚Know-how‘ die für künftige Franchisenehmer entscheidenden Themen wie Systemauswahl, Angebotsprüfung, Finanzierung und Recht. Sie beschreiben u.a. den rechtlichen Rahmen des Franchising, erklären die Funktionsweise erfolgreicher Franchisesysteme, wägen die Vor- und Nachteile des Franchising für Existenzgründer ab und weisen auf franchise-spezifische Risiken hin. Detaillierte ‚Checklisten‘ helfen dabei, die Eignung und Chancen eines Franchisekonzeptes zu überprüfen. Ein Expertenverzeichnis hilft bei der Auswahl qualifizierter Berater und Anwälte. Der Vertiefung dient eine umfassende ‚Literaturübersicht‘ sowie ein spezieller ‚Gründershop‘ für Literaturbestellungen. Hier ist besonders auf die ‚Franchise-CD 2005 – Euro Edition‘ hinzuweisen, die Ende Januar in einer aktualisierten Auflage mit rund 5.000 Geschäftsideen herausgekommen ist. Sie kann beim Fachverlag U. Kessler in Lohmar (E-Mail: contact@franchiseportal.de) zum Preis von 48,00 Euro zzgl. Versandkosten bestellt werden.

VI. Kurzmeldungen

- Für Existenzgründer bietet die bonoconcept Wirtschaftsberatung nicht nur Seminare sondern nun auch Einzelcoachings für Gründer an. Mehr dazu finden Sie unter dem Link www.seminarportal.de/seminar--0-16975.html auf der Seite der Seminarplattform Seminarportal.de.

Antwortfax: 0 69 / 67 73 39 38

Bitte senden Sie mir die



News kostenlos und regelmäßig (alle zwei Monate) per E-Mail zu:

Firma: _____

Empfänger: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____