

[Read download] Fhren Sie schon oder herrschen Sie noch? Eine Anleitung zum fairen Management

Fhren Sie schon oder herrschen Sie noch? Eine Anleitung zum fairen Management

Von Heinz Siebenbrock
audiobook / *ebooks / Download PDF / ePub / DOC

Heinz Siebenbrock



FÜHREN SIE SCHON ODER HERRSCHEN SIE NOCH?

Eine Anleitung zum fairen Management

Tectum
Sachbuch

 Download

 Read Online

Produktinformation -Verkaufsrank: #360293 in BcherVerffentlicht am: 2013-07-17Abmessungen: 8.39 x .87b x 5.98l, Einband: Taschenbuch335 Seiten | File size: 27.Mb

Von Heinz Siebenbrock : Fhren Sie schon oder herrschen Sie noch? Eine Anleitung zum fairen Management before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Fhren Sie schon oder herrschen Sie noch? Eine Anleitung zum fairen Management:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen7 von 7 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Wichtige Fragen thematisiertVon Christian KreiAm Ausgangspunkt des Buches werden von Heinz Siebenbrock Fragen aufgeworfen, die man sonst weitgehend in der konomischen Fachliteratur vermisst. Fragen nach den Wertevorstellungen, die meistens unausgesprochen groen Teilen der Wirtschaftswissenschaften zu Grunde liegen.

Diese Wertefragen haben jedoch erheblichen Einfluss auf die ökonomischen Inhalte, die in betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Ausführungen vermittelt werden. Allein dieses Bewusstmachen, auf welchem moralischen Boden man in der Ökonomie eigentlich steht, macht das Buch bereits unbedingt lesenswert. Denn daraus ergeben sich ganz erhebliche Konsequenzen für sehr viele Gebiete der Ökonomie. Die Anregungen, die in dem Buch "Führen Sie schon oder herrschen Sie noch" gegeben werden, führen zu einer menschlicheren, faireren Wirtschaft und Gesellschaft. Müssen viele Führungskräfte (und andere Menschen) sich diese Anregungen zu Herzen nehmen? 5 von 5 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Wertorientiertes Management von F. Grossmann. Es ist eine viel diskutierte Frage: Wo den Hebel ansetzen, um etwas an der derzeitigen Art und Weise zu wirtschaften zu verändern, ohne dabei wie es marxistische Ansätze tun das Kind mit dem Bade auszuschütten? Umstrukturierungen im Finanzsektor stehen hier häufig ganz oben auf der Agenda. Viele ökologische oder kapitalismuskritische Bewegungen heben auf die Macht des bewussten Konsumenten ab. Tatsächlich kann ein jeder seinen kleinen Teil dazu beitragen, dass sich das System in eine gute Richtung entwickelt. Der ehem. Chefökonom der Weltbank Josef Stiglitz meint, das Umdenken müsse schon an den wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten einsetzen. Der Ansatz des vorliegenden Buches stellt zu allem dem gewissermaßen die perfekte Ergänzung dar, indem es die Managerkaste bei Ehre, Vernunft und Gewissen packt. In "Führen Sie schon oder herrschen Sie noch" beschreibt Heinz Siebenbrock, Professor für Wirtschaft an der Hochschule Bochum, ein Management-Modell, das sowohl in ethischer Hinsicht vorbildlich als auch praxistauglich ist. Er geht dabei von dem Grundgedanken aus, dass sich das Potenzial von Mitarbeitern gerade dann voll entfaltet, wenn in diese Vertrauen investiert wird, sie sich respektiert und positiv wahrgenommen erleben, sich sowohl im Team als auch von der Leitungsebene aus in gute, kollegiale Bezüge eingebettet erfahren. Hier geht es nicht etwa um Kuschatmosphäre; Leistungs-, Effizienz- und Exzellenzerwartungen bestehen durchaus. Doch macht es einen Unterschied, ob diesbezüglich intrinsische Motivation aufgebaut wird, d.h. sich der Mitarbeiter aus eigenem inneren Antrieb und mit voller Identifikation seinen Aufgaben widmet oder der Ansporn rein extrinsisch durch Konkurrenzdruck, Sanktionserwartungen, Angst vor Jobverlust, Verminderung von Aufstiegschancen etc. entsteht. Hier spielt selbstverständlich auch eine zentrale Rolle, ob Dienstleistungen oder Produkte tatsächlich als sinnvolle Bereicherung für das Leben anderer Menschen gesehen werden können; aber auch, ob Geschäftspraktiken, Produktionsbedingungen usw. als fair und nachhaltig betrachtet werden. All dies entscheidet darüber, ob Beschäftigte Unternehmensphilosophie und -ziele zu ihrer eigenen Sache machen können. Wie gut, wenn Manager im Beschäftigten nicht nur einen betriebswirtschaftlichen Faktor sehen, sondern den Menschen; den authentischen Bezug zu ihm suchen, ehrliches Interesse signalisieren, ein Blick für Potenziale haben, die nicht selten verschüttet ihrer Entwicklung harren, weil der Betreffende ganz einfach nicht so eingesetzt wird, dass er sich seinen persönlichen Stärken entsprechend einbringen kann. Mitarbeiter wollen mehr sein als Auftragsempfänger und Dienstboten. Sie wollen in Unternehmensentscheidungen einbezogen werden, und die Unternehmensführung ihrerseits tut gut daran, auf ihren vielfältigen kreativen Input nicht zu verzichten. Mitarbeiter benötigen auch in ihren alltäglichen Aufgaben Spielräume des eigenständigen Denkens, Entscheidens, Handelns. Zentralismus und Dirigismus wegen nicht nur Kreativität und Innovation ab, sie verhindern auch Optimierungsprozesse, die sich daraus ergeben, dass jeder in Bezug auf sein Aufgabenfeld am nächsten dran ist und oft genug über eine Expertise und ein Gefühl für aktuelle Entwicklungen und Erfordernisse verfügt, die Führungskräfte am grünen Tisch unmöglich haben können. Das alles bedeutete nicht, dass Manager die ihren Mitarbeitern in der beschriebenen Art und Weise begegnen, blauäugig wären. Wo mehr Freiräume gegeben werden, können diese selbstverständlich auch missbraucht werden. Kompetenzdefizite kommen u.U. stärker zum Tragen. Selbst Innovation bedarf mitunter einer gewissen Enge und eines gewissen Drucks (geht nicht, gibt es nicht). Controlling ist bis zu einem gewissen Grad also ebenso wichtig, wie Konsequenzen bei mutwilligem Vertrauensmissbrauch. Kompetenz muss zunächst unter Beweis gestellt werden. Fehler müssen ggf. konstruktiv und positiv aufgearbeitet werden. Entscheidungen müssen zu guter Letzt die Führungsperson verantworten, deshalb wird diese mitunter auch Widerstand aushalten müssen. Es mag durchaus Situationen geben, in denen die Unternehmensführung die Mitarbeiterschaft zunächst nicht überzeugen und mitnehmen kann und trotzdem Führungsstärke zeigen und Veränderungen angehen muss. Dennoch wird es sich langfristig auszahlen, dass sie es zumindest intensiv versucht und niemanden leichtfertig bergangen hat. Der Autor stellt in seinem Buch das betriebswirtschaftliche Geschehen wieder vom Kopf auf die Füße. Statt sämtliche Betriebsabläufe vom obersten Ziel der Gewinnmaximierung aus zu organisieren, ermutigt er zu primär wertorientiertem Handeln auf allen Ebenen. Langfristig gesehen wird dies einem Unternehmen nur zum Vorteil gereichen, denn es wird sich konzeptionell so entwickeln, dass jeder wirklich mit Überzeugung dahinter stehen kann. Mitarbeiter werden in beschriebener Weise zu höheren, kreativeren und nachhaltigeren Leistungen motiviert. Krankenstände sinken, man wird sich in harten Zeiten bereitwilliger zusätzlich einbringen oder ggf. auch Verzicht leisten. Die Belegschaft wird mit Teamgeist und Begeisterung bei der Sache sein. Die Reputation des Unternehmens wird steigen, die Absatzchancen sich möglicherweise erhöhen. Im gesellschaftlichen Umfeld wird man Unternehmen mit sozialem Gewissen im Zweifelsfall eher entgegenkommen. All zumal sind die Effekte positiv, wenn man die gesamtgesellschaftliche Perspektive einnimmt. Im hinteren Teil des Buches geht der Autor noch der Frage nach, was die Politik aus seiner Sicht beitragen könnte, um Auswüchsen des Systems entgegen zu wirken. Ein bedingungsloses Grundeinkommen (Gtz Werner hat das Vorwort zum Buch verfasst) würde Arbeitnehmer von dem

Zwang befreien, notfalls auch zu eigentlich inakzeptablen Konditionen arbeiten zu müssen und umgekehrt den Druck auf Unternehmen erhöhen, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein weiteres Anliegen ist die Bearbeitung des Gesellschaftsrechts. Die GmbH bspw. sei, so der Autor, eine fragwürdige Einrichtung. Es müsse um eine Individualisierung von Verantwortung, eine Personalisierung von Risiken gehen. Weitere Ideen sind verpflichtende Korbilanzen für Unternehmen (besser noch wären aus Sicht des Rezensenten vielleicht Gemeinwohlbilanzen, wie sie bspw. Christian Felber vorschlägt und sie bereits von hunderten Firmen freiwillig erstellt werden) und Parallel- bzw. Regionalwährungen, die dazu beitragen können, dass Geld zirkuliert, dort bleibt wo es erwirtschaftet wurde, statt bei Banken oder andere Anlagenvermittler zu fließen in die ohnehin völlig aufgeblähte Finanzindustrie zu fließen; kleinen und mittelständischen Unternehmen zu Gute kommt, statt börsennotierte Großunternehmen noch größer zu machen. Auch wenn man da und dort etwas anders sehen mag, ist das Buch doch sehr empfehlenswert und angefüllt mit wertvollen oder zumindest sehr bedenkenswerten Anregungen und Ideen. Der Autor belässt es nicht bei abstrakten Entwürfen, sondern erörtert, wie sein Management-Konzept in verschiedenen betriebswirtschaftlichen Situationen und Branchen konkret zur Anwendung kommen kann. Dabei kann er aus einem reichen Erfahrungsschatz schöpfen, denn neben seiner Lehrtätigkeit begleitet er seit längerem Führungskräfte im Rahmen eines Management-Coachings, das er gemeinsam mit dem Pädagogen Michael Schrumpf anbietet. 9 von 9 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Provokanter Titel umfangreiche Darstellung Von Stephan Teuber, Loquenz Unternehmensberatung GmbH Gtz Werner schreibt in seinem Geleitwort: Das vorliegende Buch kann ich jeder Führungskraft ans Herz legen. Die Lektüre dieses Buches ermöglicht, sich die eigene Haltung und den eigenen Umgang mit Mitarbeitern bewusst zu machen. Dieser Zielsetzung wird Heinz Siebenbrock in vollem Umfang gerecht. Zu Beginn stellt er die klassischen Werte der Betriebswirtschaft (wie Sparsamkeit, Gewinnmaximierung, Wettbewerbsorientierung, Wachstum) in Bezug auf deren Wirkung Richtung Einstellung von Führungskräften in Frage. Im nächsten Schritt beschreibt er aktuelle Führungskonzepte um dann auf das Thema gute Führung auch eine Frage des Anstands zu kommen. In Verbindung mit modernen Managementkonzepten berichtet er aus sieben Praxisfällen. Seine Grundthese: es geht um faires Management! Auch wenn man Siebenbrock seine Heimat als Professor für Wirtschaft an der Hochschule Bochum in der Ausführlichkeit seiner Darstellung anmerkt das Buch lohnt sich! Und zwar genau zur Unterstützung eben jener Selbstreflexion, die Gtz Werner in seinem Geleitwort ankündigt. Die Zeit für diese Selbstreflexion ist im klassischen Führungsalltag i.d.R. recht knapp. Die Provokation des Buches ist es, sich diese Zeit zu nehmen!

Kurzbeschreibung Als erfolgreiche Führungskraft muss man kein Ausbeuter und Abzocker sein. Eine faire, menschen- und umweltgerechte Führung steht dem Erfolg nicht im Weg. Warum aber wählen so viele Manager, Abteilungs- und Teamleiter trotzdem einen ethisch schlechten Führungsstil? Liegt es daran, dass die Forderung nach Gewinnmaximierung die menschenverachtende und umweltfeindliche Einstellung vieler Manager schon in der Ausbildung prägt? Heinz Siebenbrock entwickelt ein Gegenmodell, das auf Wertschätzung, Nachhaltigkeit und Vertrauen beruht, und das Führungskräften ein ebenso faires wie erfolgreiches Management ermöglicht. Überall, wo es um Leitung geht - ob im Großunternehmen oder im örtlichen Verein: Machen Sie sich eine gute Führung zu Eigen. Sie werden sehen: So lässt sich einfach besser leben und arbeiten. über den Autor und weitere Mitwirkende Prof. Dr. Heinz Siebenbrock ist Professor für Wirtschaft an der Hochschule Bochum. Er leitet Praxisseminare nicht nur für Manager auf den Gebieten Training, Coaching und Beratung und hält Vorträge. Siebenbrock ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen im Bereich der BWL.