

Inhalt

Geleitwort zur deutschen Ausgabe	V
Geleitwort zur englischen Ausgabe	VII
Abbildungsverzeichnis	XIII
Vorwort	XV
1 Engagierte Mitarbeiter?	1
1.1 Führung: Eine Frage der Einstellung	5
1.2 Aufbau des Buches	7
2 Fragwürdige Werte der Betriebswirtschaftslehre	11
2.1 Sparsamkeit	12
2.2 Gewinnmaximierung	16
2.3 Wettbewerbsorientierung	21
2.4 Wachstum	25
2.5 Auswirkung fragwürdiger Werte auf die Einstellung von Führungskräften	28
3 Ein Modell für gute Führung entsteht	35
3.1 Führungstheorien in der Literatur	35
3.2 Einstellung des Managements als Voraussetzung für gute Führung	42
3.2.1 Wertschätzung	47
3.2.2 Nachhaltigkeit	56

3.2.3	Erfüllung	63
3.2.4	Vertrauen	68
3.2.5	Die Probe aufs Exempel: Dark Management	74
3.2.6	Weiterer Aufbau des Führungsmodells	78
3.3	Leitlinien guter Führung	80
3.3.1	Resultatorientierung	84
3.3.2	Beitrag zum Ganzen	87
3.3.3	Konzentration auf das Wesentliche	89
3.3.4	Nutzung vorhandener Stärken	92
3.3.5	Positiv denken	94
3.3.6	Zu seinem Wort stehen	97
3.3.7	Mitarbeiter beteiligen	99
3.3.8	Authentizität	102
3.4	Aufgaben guter Führung	104
3.4.1	Für Ziele sorgen	105
3.4.2	Verändern	112
3.4.3	Koordinieren	118
3.4.4	Mitarbeiter entwickeln	120
3.5	Instrumente guter Führung	123
3.5.1	Entwicklung und Kommunikation einer Geschäfts(bereichs)strategie	125
3.5.2	Planung und Kontrolle	133
3.5.3	Organisation und Improvisation	139
3.5.4	Protokoll und Statut	145
3.5.5	Die Aufgabenanalyse	149
3.5.6	Das Teamgespräch	154
3.5.7	Das Mitarbeitergespräch	159
3.5.8	Zeitmanagement	165
3.5.9	Aktives Zuhören mit Feedback	171
3.5.10	Systematische Müllabfuhr	176

4	Gute Führung: Auch eine Frage des Anstands	179
4.1	Anständige Unternehmensführung im betriebswirtschaftlichen Kontext	182
4.1.1	Transparenz	183
4.1.2	Begrenzung der Rendite	188
4.1.3	Leistungsorientierte Vergütung und Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter	190
4.1.4	Relative Begrenzung von Manager-Einkommen	195
4.1.5	Verhinderung von Lohndumping	198
4.2	Anständige Unternehmensführung im gesellschaftlichen Kontext	201
4.2.1	Begrenzung der Größe von Organisationseinheiten	202
4.2.2	Unternehmen als Handelsware	206
4.2.3	Mitbestimmung der Mitarbeiter	209
4.2.4	Einhaltung von Gesetzen und Selbstverpflichtungen	212
4.2.5	Verschiedenartigkeit	216
4.2.6	Wohlgefühl	220
4.2.7	Umweltschutz	224
4.3	Controlling einer anständigen Unternehmensführung	228
4.3.1	Systematische Kundenbefragungen	229
4.3.2	Systematische Mitarbeiterbefragungen	231
4.3.3	Vorgesetzten-Beurteilung und 360°-Feedback	233
5	Moderne Managementkonzepte vor dem Hintergrund einer guten Führung	237
5.1	Klassische Managementkonzepte	240
5.1.1	Prozess- und Qualitätsmanagement	242
5.1.2	Lean Management und Business Reengineering	248

5.1.3	Projektmanagement und Multiprojektmanagement	250
5.1.4	Change Management im Sinne eines geplanten Wandels	256
5.2	Generative Managementkonzepte	260
5.2.1	Change Management im Sinne einer ‚Lernenden Organisation‘	262
5.2.2	Innovationsmanagement	267
5.2.3	Wissensmanagement	270
5.2.4	Management von Fehlern: Positive Fehlerkultur	274
5.2.5	Agilität	277
5.3	Einengung oder Erweiterung der Möglichkeiten durch Managementkonzepte?	284
6	Fallbeispiele guter Führung	291
6.1	Miteinander: Der Betriebsrat als Controller	293
6.2	Die neue Schulleitung	299
6.3	Do it yourself: Theater!	304
6.4	Filiale geschlossen, der Chef geht auch!	307
6.5	Ein Leben auf dem Skateboard: Mal rauf, mal runter und wieder rauf!	312
6.6	Buurtzorg: Ganz nah am Menschen	315
6.7	Ausgezeichnet: Unterstützung durch unternehmensübergreifende Initiativen	320
7	Hoffnung: Politische Unterstützung für ein faires Management	323
	Danksagung	331
	Stichwortverzeichnis	333
	Personenverzeichnis	341
	Literatur	345
	Anmerkungen	361