

Rezension zu Donders, P. und Huger, J.: „Wertvoll und wirksam führen“. Münsterschwarzach: Vier-Türme-Verlag 2011

Das Buch beginnt mit einer Darstellung aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen. Dies beinhaltet Wissensmenge, Innovation, Geschwindigkeit, Komplexität und Internationalität (Globalisierung). Die Autoren sprechen hier von einer neuen „Arbeitsepoche“. Auch Führung hat sich beschleunigt. Der Mitarbeiter bekommt heute nur noch wenig Zeit, um sich zu entwickeln, wenn es mal nicht mehr so läuft. Danach fragen die Autoren, ob man Führung überhaupt braucht. Kaum verwunderlich, die Autoren antworten mit „ja“. Sie vertreten dann ein personales Führungsverständnis. Bei Führung steht für sie die Person der Führungskraft im Vordergrund. Systemische Zusammenhänge werden nicht so sehr betont. Sie definieren die Führungskraft als „eine Person, die spürt, dass Veränderung sinnvoll, hilfreich und notwendig ist, und die Verantwortung für diese Veränderung übernimmt (S. 23). Sie „erkennt das Potenzial einer Situation, von Personen und einer Organisation und trägt alles in ihren Kräften stehende zur gesunden Entfaltung dieses Potenzials bei“ (S. 24). An diese Führungskraft stellen sie dann eine Menge Anforderungen. Sie benennen sie in fünf Kapiteln, die mit Selbstverantwortung, sozialer Verantwortung, sozialer Kompetenz, Managementkompetenz und Identität überschrieben sind. Das Buch stellt keine geschlossene Theorie auf, worauf Führung beruht. Aber die fünf Kapitelüberschriften werden als „zusammenwirkend“ gesehen. Eine sich durchziehend proklamierte Idee ist dabei, dass die Führungskraft nicht ihr eigenes Ego herauskehren, sondern andere unterstützen und sich am Dienen orientieren soll. Dies wird auch mit religiösen Wurzeln im Neuen Testament, dem Vorbild von Jesus, in Zusammenhang gebracht.

Das Buch enthält eine ganze Reihe einzelner guter Bemerkungen.

Konflikte schnell zu klären, ist ein sehr guter Punkt. Einige Aspekte sind auch originär, dass man sie in vergleichbaren Darstellungen nicht so liest.

So der Beitrag zur Faulheit, die als Thema identifiziert wird. Faulheit und Trägheit findet man nicht so sehr beim kleinen Mann, sondern in den großen Entscheidungen. Subventionen zeigen dies ebenfalls.

Das Buch enthält viele Listen und sehr viele Themen. Die Trennschärfe der Themen ist manchmal nicht so klar. Man arbeitet mit Aufzählungen von sehr vielen Aspekten, die alle als wichtig bezeichnet werden. Es hat etwas von einem Muster des Vollständigkeitsstrebens bezüglich der Aspekte.

Dies noch und das noch erwähnen. Auch sind die logischen Ebenen nicht immer in Beziehung zueinander gesetzt. Was ist übergeordnet, was untergeordnet. Ob Integrität und Achtsamkeit Teile von

Selbstverantwortung sind, oder auch zu Identität passen oder Mut zur Selbstverantwortung und nicht unbedingt zur sozialen Verantwortung gehört, kann man diskutieren. Aber die insgesamt 25 Einzelthemen sind für Führungskräfte interessant. Die Zitate zu Beginn der Kapitel sind stimulierend. Sehr hilfreich erweisen sich beispielsweise auch einige Checklisten wie beispielsweise zu den Zukunftsszenarien. So werden hier mehrere unterschiedliche Szenarien für in fünf zehn und fünfzehn Jahren als Übungseinheiten vorgeschlagen.

Leider bleiben wichtige Ursachen des heutigen Unbehagens in Unternehmen außen vor. Der Hintergrund der bis zur Wirtschaftskrise herrschenden Theorien der neoliberalen Ökonomie und des share-holder-value wird nicht thematisiert. Die zeitweise Zurückdrängung des Menschlichen in Unternehmen zugunsten von Zahlen, Prozessen und schnellen Abläufen und die rasant gestiegenen psychisch Erkrankten (Burn out, Depressionen,...) bleiben ebenfalls außen vor. Dies ist aber von

Führung nicht zu trennen, da Führung einen Regelungsmechanismus in Organisationen darstellt.

Spiritualität wird erwähnt, aber etwas schnell sofort mit Ethik und Moral in Verbindung gebracht. Spiritualität kann man auch zunächst als Verbindendes, Einendes und weniger Strenges und Anforderndes sehen. Das Buch ist insgesamt schon eher streng mit den Erwartungen an Menschen, die sich für Führungsrollen bereit erklären. Das Element Freude bleibt etwas auf der Strecke. Im Abschluss heißt es entsprechend, dass das Leben vor allem ein Auftrag ist. Es scheint nach Meinung der Autoren also etwas zu sein, was erfüllt werden muss.