
Vorwort

Eine noch so gute Unternehmensstrategie ohne vorgelebte Unternehmenskultur ist kraftlos! Eine Führungs- und Mitarbeitermannschaft, die nur den Unternehmensleitlinien oder der jeweiligen Führungskraft „hinterhertrabt“, kann in einem dynamischen Unternehmensumfeld nicht bestehen. Hier ist erfolgreiches Leadership erforderlich.

Erfolgreiches Leadership bedeutet, dass sich die Mitarbeiter mit den Zielen des Unternehmens identifizieren. Die Mitarbeiter sind motiviert, sich für die unternehmerischen Ziele einzusetzen und erbringen Leistungen, die über die ursprünglichen Erwartungen hinausgehen. Gerade in einem Unternehmensumfeld, das durch viele Unwägbarkeiten gekennzeichnet ist, kann das zwangsläufig entstehende Vakuum nur durch motivierte und sich mit dem Unternehmen identifizierenden Mitarbeiter geschlossen werden.

In diesem Buch greife ich die verschiedenen Ansätze auf, wie Leadership im Unternehmen in den verschiedenen Epochen gelebt wurde und welche Erklärungsansätze für ein „erfolgreiches Leadership“ in der Leadership-Literatur zu finden sind. Bei der Popularität des Themas und der unendlichen Vielfalt von Veröffentlichungen musste allerdings jeder Anspruch auf Vollständigkeit aufgegeben werden, so dass die Darstellung der Literatur exemplarisch erfolgt. Den Ansatz des „Neuroleaderships“ habe ich aufgenommen, weil sich dieses Thema in der Leadership-Literatur etabliert und die neurowissenschaftlichen Erkenntnisse als Erklärungsansatz für die Emotionalen Führungsansätze herangezogen werden können. Was im Bereich der Neurowissenschaften erforscht wird, ist ausgesprochen faszinierend und hat unmittelbare Relevanz für den Führungsalltag. Mit der Zielsetzung, ein sehr praxisnahes Leadership-Buch mit vielen Beispielen zu schreiben, habe ich im Schlusskapitel den Versuch unternommen, bekannte Führungspersönlichkeiten mit den Anforderungen an eine transformationale Führungskraft zu konfrontieren und zu bewerten. Dabei wird schnell deutlich, dass diese Führungspersönlichkeiten kein allgemeingültiges und standardisiertes Führungsrezept an den Tag legen, sondern alle sehr individuelle Akzente in ihren Führungsalltag setzen oder setzten. Unbestritten bleibt, dass charismatische Züge und die Fähigkeit, die Geführten emotional anzusprechen und abzuholen, eine Grundkompetenz bei diesen Persönlichkeiten darstellt.

Mein Dank gilt an dieser Stelle vielen Personen, die wissentlich oder unbekannterweise an diesem Buch mitgewirkt haben. Mein besonderer Dank gilt meinen Mitarbeitern, Argang Ghadiri und André Scholz, die bei der Fertigstellung und beim Korrekturlesen des Buches tatkräftig und engagiert mitgewirkt haben. Bei Dominik Claßen möchte ich mich

für die aufopferungsvolle Unterstützung bei der Formatierung der Texte und Abbildungen bedanken. Für die konzeptionelle Mitarbeit danke ich besonders Rüdiger Hagens, Alexander Steffes und Prof. Dr. Axel Müller, die mich mit ihren konstruktiven und kritischen Beiträgen begleitet haben.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Theo Peters

Leadership

Traditionelle und moderne Konzepte Mit vielen
Beispielen

Peters, T.

2015, IX, 139 S., Hardcover

ISBN: 978-3-658-02672-1