

(Download pdf ebook) Gebündelte Kraft in Teams und Organisationen

Gebündelte Kraft in Teams und Organisationen

Von Heinz Becker

**Download PDF | ePub | DOC | audiobook | ebooks*



 Download

 Read Online

Produktinformation - Verkaufsrang: #2737123 in BcherVerffentlicht am: 2002Einband: Taschenbuch120
Seiten | File size: 65.Mb

Von Heinz Becker : Gebündelte Kraft in Teams und Organisationen before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Gebündelte Kraft in Teams und Organisationen:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen4 von 4 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. ...Von

Karl-Josef Kluge Der Autor beabsichtigt - und erreicht seine Absicht auch - zum Ausdruck zu bringen, dass gebündelte Kraft beinhaltet, die Energie aller Mitarbeiter auf ein gemeinsames strategisches Ziel zu richten. H. Becker geht vom Inhalt her, vom Stil und von seiner Intention her gesehen darauf zu, zu vermeiden: "Wir haben nie Zeit, es richtig zu machen, aber viel Zeit, es doppelt zu tun". Aus seiner Sicht - wie aus meiner - stehen Führungskräfte vor der Aufgabe, auf die Frage eine effektive Antwort zu finden: "Wie gelingt es in Teams und Organisationen die Kräfte zu bündeln?" Seine Antwort nimmt zwei Ebenen auf's Korn: "Um jede vernünftige Lösung muss gerungen werden! Es gilt, die beste Idee zu finden. Es reicht nicht aus und bleibt ineffektiv, jedes Mal den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden, der im Grunde genommen niemandem weh tut. Nur bei einer breiten Unterstützung von allen Team-Mitgliedern in Wort und Tat kann das Ziel erreicht werden. Lippenbekenntnisse reichen nicht aus - und lethargisches Abwarten auch nicht. Um Synergien zu erreichen müssen Führungskräfte sich stets folgenden Fragen stellen: "Wie finde ich und meine Mitarbeiter für die vorliegende Problemsituation das angemessene Handlungskonzept? Wie findet dieses Konzept Konsens in der Gruppe insgesamt und bei jedem? Wie handhabe ich emotional aufgebrachte Phasen bzw. emotional unterkühlte? Wie gewährleiste ich die engagierte Umsetzung in die Praxis? Wie diagnostiziere ich Blockaden im Prozess und wie kann ich sie wieder lösen? Wie bilde ich neue, vitale Gemeinschaften? Wie passt diese Führungsaufgabe zu mir als Mensch und als Führungs-Person? Die dazu gehörenden angemessenen Antworten erarbeitet der Autor bei einem 4-phasigen Prozess-Modell. Meine Mitarbeiter und ich bedienen uns seit Kenntnis dieses Buches ständig dieses Leitfadens, mit dem wir uns deutlich machen und machen, dass etwas geändert werden muss, bei der Identifizierung von Lösungsmöglichkeiten, ferner bei der gemeinsam zu treffenden Entscheidung, welche Lösung zum Einsatz kommen soll, bis hin zur fertigen Umsetzung des Vorhabens in der Praxis". Initiiert wurde dieses Modell durch den Autor in Verbindung mit Mitmenschen, die durch Beobachten der ganz natürlichen und alltäglichen Bemühungen von Menschen um Konsens rangen und diesen erreichten. Uns Anwendern fällt es mit diesem Prozess-Modell sehr viel leichter, uns im Gesamtverlauf zu orientieren, Situationen organisationell und führungspsychologisch präziser einzuordnen, gezielter zu intervenieren und Wichtiges vom Nicht-Wichtigen zu unterscheiden. Außerdem sehen wir uns nicht mehr allein in der Auffassung, wenn der Diskurs in Gruppen zum Konsens führen soll, geht es nicht herrschaftsfrei zu". Im Gegenteil, die Leitung ist als Ordnungsfaktor des Geschehens unverzichtbar. Aussergewöhnliche, kooperative und entscheidungsrelevante Aussagen sind für uns und den Autor Stilelemente innerhalb eines Prozesses, der nur auf diese Weise Konsens und konsensuale Umsetzung garantiert. Denn Konsensbildung ist stets ein schwieriges Unterfangen. Letzteres schließt mit ein, dass Unternehmen und Teams eine gesunde Streitkultur entwickeln und bereithalten müssen, um gegenätzliche Interessen und sämtliche Aspekte eines komplexen Sachverhaltes angemessen zu berücksichtigen. Jede Führungskraft müsste den Prozess des Sich-zusammen-Raufens im Team genau kennen und auch garantiert umzusetzen verstehen, um diesen gezielt zu fördern. Auf diese Weise bringt sich das Team plus Teamleiter in die hervorragende Situation, die Klippen auf dem Weg zur internen Einigung erfolgreich zu bewältigen". Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis: "Was ist Konsens"? - Führen heißt Themen setzen" - Die Stimulanz des Themas - Persönliche Anforderungen an die Führungskraft - Klippen im Prozessverlauf - bei dem Umgang mit Rivalität - bei dem Umgang mit Starrsinn - bei der Klärung von Beziehungen

Produktbeschreibung Buch