

Geleitwort

Mit der vorliegenden Arbeit greifen Ulrich Glöckler und Gisela Maul eine interessante Fragestellung für die Leadership-Forschung auf. Ausgehend von dem von Paul Hersey und Ken Blanchard konzipierten situativen Führungsmodell wenden sie sich der Frage zu, wie sich die Ressourcen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern situationsbezogen und aufgabenbezogen durch das Führungsverhalten optimieren und im Sinne eines Bildungsprozesses fördern lassen. Dazu wählen die Autoren eine systemische Herangehensweise und stellen der Diskussion zu Führungsstilen in der Praxis das Counselling-Verfahren zur Seite. Führung wird von den Autoren dann als erfolgreich angesehen, wenn die Mitarbeiterpotenziale den Aufgaben und Arbeitssituationen bestmöglich aktiviert und eingesetzt werden. Voraussetzung für ein erfolgreiches Führen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist, den Autoren folgend, eine unterstützende Führungshaltung, die in einem pädagogischen Sinne individualisierend und kreativitätsfördernd wirkt und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Gestaltungsfreiraum bei der Aufgabenerfüllung einräumt. Hier sehen Glöckler und Maul Gemeinsamkeiten zum Counselling-Verfahren. Counselling hat ihren Ursprung in der humanistischen Psychologie und setzt sich zum Ziel, individuelle, soziale und berufliche Kompetenzen zu fördern. Counselling folgt hier dem Empowermentansatz und mit dem Ziel, Gestaltungs-, Handlungs- und Sozialkompetenz beim Mitarbeitenden zu entfalten.

Glöckler und Maul sehen ihren Beitrag für die Entwicklung von zeitgemäßen Führungsstilen darin, mit dem von ihnen vorgestellten Führungsmodell „Equilibrium“ Führungskräften eine wissenschaftliche und handlungsorientierte Grundlage zur Perfektionierung ihres Führungsstils anzubieten. Neben einem Diskurs zu Ressourcen-Amplifizieren, eröffnen die Autoren auch einen Diskurs zu Verantwortung, Ethik, Werteverständnis und Unternehmenskultur im Kontext eines mitarbeiterorientierten Führungshandelns und zeigen anschließend Möglichkeiten eines Praxistransfers auf.

Zu Recht weisen die Autoren auf eine Entwicklung hin, die für Führungskräfte in erwerbswirtschaftlichen Bereichen an Bedeutung gewinnen wird und für sozialwirtschaftliche Unternehmen wesentlich zu einer authentischen Corporate Identity beiträgt: Mitarbeiterzufriedenheit durch mitarbeiterorientiertes Führungshandeln. Anschaulich und systematisch führen die Autoren den Leser /

die Leserin in das entwickelte Führungsmodell und in die Ressourcenverstärker ein und geben darüber hinaus dem Leser umfangreiche Vorlagen für die Praxis zur Hand, die online über die Internetseite des VS-Verlages abgerufen werden können.

Die vorliegende Arbeit stellt einen gelungenen Beitrag dar, die Führungspraxis neu zu reflektieren und die Antinomie Mitarbeiterorientierung und Effizienz des Unternehmens dahin gehend aufzulösen, als die optimale Mitarbeiterführung jene Ressourcen freizusetzen vermag, die die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit unter Berücksichtigung am Menschen orientierter führungsethischer Rahmenbedingungen nachhaltig gewährleisten kann.

Insofern leistet dieser Band auch einen aufschlussreichen Beitrag zur Diskussion um die Ökonomisierung in der Sozialwirtschaft bzw. zu einer salutogenetischen Arbeitsweltgestaltung innerhalb eines globalisierten Marktes, als darin dem seelischen und physischen Wohlbefinden der Mitarbeiter jene schöpferische Kraft zugesprochen wird, die einen wesentlichen Faktor innerhalb eines Wertschöpfungsprozesses in einem Unternehmen darstellt.

Freiburg, im März 2010

Wilhelm Schwendemann / Jürgen Rausch