

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Zum Geleit (Josef Schmidt) | 11 |
| Vorwort der Autoren | 13 |
| 1 Grundzüge der fairen Führung | |
| <i>Heinz Siebenbrock</i> | 17 |
| 1.1 Einstellung entwickeln und Haltung bewahren! | 18 |
| Führungsbilder | 20 |
| Dunkles Management | 24 |
| Der ethische Kern als Basis für faire Führung | 26 |
| 1.2 Das Konzept für faire Führung | 31 |
| Persönliche Kernpunkte einer fairen Führung | 32 |
| Leitlinien einer fairen Führung | 33 |
| Aufgaben einer fairen Führung | 34 |
| Instrumente einer fairen Führung | 37 |
| 1.3 Methodenkompetenz für faires Management | 46 |

| | |
|--|---------------|
| 2 Kommunikation auf Augenhöhe | 49 |
| <i>Michael Schürkamp</i> | |
| 2.1 Der Zusammenhang zwischen Kommunikation und Motivation | 50 |
| 2.2 Werte und deren Rangordnung | 56 |
| 2.3 Meine Wirkung auf die Mitarbeiter | 59 |
| Atmung | 60 |
| Begeisterung | 61 |
| Mit Werten begeistern | 62 |
| Körpersprache und aufrechte Haltung | 63 |
| Handlungen und Handeln | 67 |
| Stimme: Stimmig wirken | 68 |
| Präsentation | 70 |
| 2.4 Meine Kommunikation mit den Mitarbeitern | 71 |
| Das erste Kritikgespräch | 75 |
| Das zweite Kritikgespräch | 78 |
| Das dritte Kritikgespräch | 80 |
| Feedback | 83 |
| Aktives Zuhören | 87 |
| Nein sagen | 88 |
| Achtsamkeit und Wertschätzung | 91 |
| 2.5 Schlussbemerkung | 93 |
| 3 Theaterpädagogik für Führungskräfte | 95 |
| <i>Jan Siebenbrock, Johanna Wiesen</i> | |
| 3.1 Theaterpädagogik und faires Management | 97 |
| 3.2 Was ist Theaterpädagogik? | 97 |
| 3.3 Werte in der Theaterpädagogik | 99 |
| 3.4 Theaterpädagogik in Unternehmen | 100 |
| 3.5 Das Konzept: Improvisationstheater mit Führungskräften | 102 |
| Transparentes Vorgehen | 103 |

| | |
|---|-----|
| Das Medium Improvisationstheater | 104 |
| Regeln des Improvisationstheaters | 107 |
| Durchführung des Workshops | 111 |
| 3.6 Nutzen der theaterpädagogischen Arbeit für die Führungspraxis | 119 |
| 3.7 Follow-up | 126 |

4 Arbeitsbeziehungs- und Organisationsaufstellungen zur Visualisierung und Reflexion komplexer Führungssituationen

Beate Mödler **127**

| | |
|---|-----|
| 4.1 Einführung | 127 |
| 4.2 Was Führungskräfte betrifft | 133 |
| 4.3 Hintergrund und kurze Einführung in die Methode | 139 |
| 4.4 Anwendungsfelder für Arbeitsbeziehungs- und Organisationsaufstellungen | 149 |
| 4.5 Arbeitsbeziehungen im Führungskontext | 150 |
| 4.6 Führung aus systemischer Sicht | 155 |
| 4.7 Unterschiede zwischen Organisationssystemen und Familiensystemen | 159 |
| 4.8 Grunddynamiken in Arbeitsbeziehungen | 163 |
| 4.9 Der Aufstellungsprozess am Beispiel der Entwicklung einer Unternehmergeellschaft | 177 |
| 4.10 Zusammenfassung | 187 |

5 Faires Management in der Praxis

Heinz Siebenbrock **191**

| | |
|---|-----|
| 5.1 Weitere Firmenbeispiele für faires Management | 191 |
| Vorbildliche Unternehmen aus den USA | 192 |
| Vorbildliche Unternehmen aus Frankreich | 198 |
| Vorbildliche Behörden in Belgien | 203 |
| Ein vorbildliches Unternehmen aus Indien | 206 |

| | |
|--|------------|
| Vorbildliche Unternehmen aus Deutschland | 208 |
| 5.2 Feelgood-Manager | 216 |
| 5.3 Die Gemeinwohl-Bilanz | 220 |
| 5.4 Initiative »Gute Arbeit« | 227 |
| 5.5 Faires Management und Gesundheit | 231 |
| Nachwort von Dr. med. Monika Nitsch-Kirsch | 237 |
| Danke! | 241 |
| Quellenverzeichnis | 243 |
| Endnoten | 253 |