

## Rezension managerSeminare Oktober 2012:

von Niki Harramach

### SCHÖN und SCHLIMM

*Die Titelstory „Entspannt Kontakte knüpfen“ über Netzwerke ist eine äußerst flache Ansammlung von Plattitüden z.B. „Jemandem die Hand geschüttelt zu haben, ist noch keine Basis, auf der eine Netzwerkbeziehung gedeiht“ oder „Es ist sehr wichtig, zwischen Akquise und Networking zu unterscheiden“ oder gleich blanken Unsinn wie „Bei vakanten Positionen entscheidet oft, welcher Name Vorgesetzten als erstes einfällt.“*

*Ebenso gering ist der Neuigkeitsgrad des Artikels „Den Kunden berühren“ über Customer Touchpoint Management. Neu ist nur der Ausdruck „Touchpoints“. Das hat früher im Kundenmanagement „Moments of Truth“ geheißen. Und dass früher die Produktentwicklung „im stillen Kämmerlein“ stattgefunden hätte und heute durch „Crowd Sourcing“ funktioniert, stellt wohl einen doppelten Irrtum dar – und dient nur zur einfältig behübschenden Modernisierung dieses Artikels aus der Mottenkiste.*

Ein wichtiges Thema greift der Artikel „Interaktion durch Tools“ auf. Beschrieben wird die Methode Interaktive Whiteboards. Klingt sehr interessant. Ich habe noch nicht damit gearbeitet. Wer darin Erfahrung hat, soll hier schreiben!

Interessant ist das Interview mit **Reinhard Sprenger** über **Führung**. Interviews mit ihm sind immer interessanter als seine Bücher. Noch interessanter ist es, ihn vortragen zu hören. (Was ja vor einiger Zeit auch in Wien anlässlich der Vorstellung seines neuen Buches „Radikal Führen“ möglich war.)

Und so kann man hier seine wichtigsten Statements wieder lesen zu den 5 Kernaufgaben der Führung:

- Zusammenarbeit organisieren
- Transaktionskosten senken
- Konflikte entscheiden
- Zukunftsfähigkeit sichern
- Mitarbeiter führen

*Immer ist zu ihm anzumerken:*

*- Er ist ein großer „Triggerer“ – also einer, der Quergedanken anreißt, Althergebrachtes konterkariert – manchmal sich selbst inklusive. Z.B. wenn er zwar den personenorientierten Ansatz der Veränderung von Menschen verdammt (und dabei gleich gegen Freud wettet), auf der anderen Seite aber nicht erklärt, wie man dann Führungskräfte aus- und weiterbilden soll.*

Mit dem sehr wichtigen Thema der **sozialen Diversität** beschäftigt sich *leider reichlich ungenügend* der Artikel mit dem Titel „**Karrierehürde Herkunft**“.

*Ungenügend – um dies gleich vorweg zu nehmen – weil das gesellschaftspolitisch brisante Dauerthema, dass soziale Herkunft weitere Entwicklungsmöglichkeiten mehr beeinflusst als Geschlecht, Nationalität oder Alter, nicht bloß über das Phänomen „Karriere“ abgehandelt werden kann. Randanmerkung: Das Karriere-Thema ist ja ohnehin nur ein krasses Minderheiten-Programm, interessiert selbständig Erwerbstätige und auch in Kleinunternehmen kaum. Ist ja hauptsächlich ein Thema von Großunternehmen (in welchen bekanntlich nur ¼ der unselbständig Erwerbstätigen arbeitet) und auch dort nur eine Minderheit.*

Gut ist aber, dass diese Facette der Diversität vor den Vorhang gebeten wird und auch einige Tipps gegeben werden, wie man zumindest in Unternehmen Chancengleichheit fördern könnte:

- (Unbewusste) Mechanismen entdecken, z.B. Ähnlichkeitsprinzip
- Vorbilder und Erfolgsgeschichten
- Selbstbewusstsein durch Training/Coaching stärken und zum Selbstführen befähigen
- Mentoring

Recht anregend der Artikel über den Philosophen **Michel Foucault** „**Das Ende der Fremdbestimmung**“

Er postuliert das Auf-sich-selbst-gestellt-Sein, die „Sorge um sich selbst“, das Selbstvertrauen statt Fremdbestimmtheit. Zentral ist der Platonsche Begriff der „Seele“ als die Kraft des Anfangens und der Rat des Sokrates „Erkenne dich selbst“. „Will ich das? Was macht das mit mir? Kann ich das vertreten? – Das seien die Leitfragen, mit denen sich die innere und äußere Fremdbestimmung überwinden ließe.

Für uns WirtschaftstrainerInnen könnte das Buch (ich habe es noch nicht gelesen) interessant sein: **Gerd Kulhavy und Susanne Petz: Die Geheimnisse der Spitzentrainer. Die besten Strategien für Ihren persönlichen Erfolg.** Redline, München 2012, 220 Seiten, 24,99 Euro.