

Für Sie gelesen

Aktuelle Bücher für Leadership, Personalmanagement und Training

Autor: **Alexander Groth**
Titel: Der Chef, den ich nie vergessen werde. Wie Sie Loyalität & Respekt Ihrer Mitarbeiter gewinnen
Jahr: 2014
Verlag: Campus
Umfang: 223 Seiten
ISBN: 978-3-593-50134-5
Web: www.campus.de



Ein neuer Groth!

Groth hat schon wieder ein Buch über Führung geschrieben. Der Herr ist produktiv; ob als Redner, Autor oder Trainer. Wenn dieses neue Werk nur halb so interessant ist wie das letzte, dann lohnt sich die Investition in Geld und Zeit allemal. Sie erkennen, ich bin so etwas wie ein Fan. Seitdem ich sein Buch «Führungstark in alle Richtungen» mit Genuss gelesen und «Führungstark im Wandel» hier ebenso genüsslich rezensiert habe, verspricht der Name eine flüssige und dennoch substantielle Art des Schreibens, eine süffige Verpackung von ebenso ernsten wie schweren Themen; ich schätze das Pragmatische in Groths Werk, die Bodenhaftung. Im Studium wurde ich mit Schwerstverständlichem geplagt, in der populärwissenschaftlichen «Management-Literatur» mit allzu Seichtem. Groth steht für mich dazwischen und damit genau richtig. Sie erkennen auch: Meine Erwartungen sind hoch. Das ist der Nachteil guter Vorgängerwerke. Für die folgenden gilt: Nur gleich gut reicht nicht. Da ich das weiss, versuche ich, den neuen Groth wie ein Buch von einem anderen unbekanntem Autor zu lesen und mich aufs Neue überzeugen zu lassen. (Natürlich weiss ich, dass das nicht gelingen kann, aber versuchen kann man es ja.) Zugegeben, der Titel ist mir zu marktschreierisch, das Titelbild erinnert mich an ein Schulheft. Das kann mich alles nicht abschrecken, ich starte erwartungsvoll.

Zu Struktur und Inhalt

Beim Durchfächern fallen die vielen Cartoons auf, die schon die Vorgänger auflockerten. Eine saubere Typografie erleichtert das Lesen, wichtige Passagen sind abgesetzt, Zitate u.ä. kursiv. Grafiken findet man nur wenige, Groth erzeugt lieber Bilder im Kopf als Bilder im Buch. «Wie Sie Loyalität und Respekt Ihrer Mitarbeiter gewinnen» verspricht der Untertitel. Welche Führungskraft möchte das nicht. Ein Blick ins Inhaltsverzeichnis gibt Hinweise, in welche Richtung uns Groth diesmal mitnehmen will. Das ist von persönlichen Entscheiden die Rede, vom inneren Hochofen und ähnlichem. Es wird also persönlich. Der Autor macht schon im Vorwort klar, dass es darum geht «...die persönlichen Eigenschaften einer Führungskraft Schicht für Schicht herauszuschälen».

Der erste Teil des Buches ist ganz dieser Thematik gewidmet, im zweiten werden Prinzipien dargestellt, die für die Führung von motivierten Wissensarbeitern wesentlich sind. Diese Zweiteilung erlaubt es ihm, die charakterlichen als auch die handwerklichen Aspekte getrennt anzusprechen. Die ersteren Aspekte gelten ja landläufig als schwer veränderbar. Wenn die Leadership-Läuterung misslingt kann man immer noch auf sorgfältige Management-Arbeit hoffen. Nach dem obligaten Zitat eines Dichters oder Denkers wird der Leser mit einer autobiografischen Geschichte in das Thema eingeführt. Danach folgen Erläuterungen zur Essenz der Story. Im ersten Kapitel wird man zum Beispiel darauf aufmerksam gemacht, dass für jede Führungskraft zwei Entscheidungen zentral sind:

1. Führung muss man wollen. Entscheiden Sie sich für die

Führung. 2. Entscheiden Sie sich, welche Führungskraft sie sein wollen. Dies ist natürlich nicht wirklich eine freie Entscheidung. Groth stellt dar, dass eine moderne Führungskraft ein We-Care-Leader sein soll. Seine Definition von Führungskraft bringt die Anforderungen an einen solchen Leader auf den Punkt: «Führung heisst, Energie auszurichten und auf Dauer zu mehren.» Ein We-Care-Leader wendet sich vom Shareholderdenken ab, weil er begriffen hat, dass die zentrale Ressource der Mitarbeiter ist. Das ist gut geschrieben aber nicht neu. Am Schluss finden wir 3 Handlungsempfehlungen. Die sind markant, sie bringen die Gedanken auf den Punkt.

«Führung heisst, Energie auszurichten und auf Dauer zu mehren.»

Danach geht Groth Schritt für Schritt in die Tiefe. Im Kapitel «Von der Kopie zum Original» wird empfohlen, sich ein Vorbild zu suchen, um dann Schritt für Schritt seinen eigenen Stil zu finden. Groth bietet Bosch, Henkel, Nestlé u.a. an. Ihn beindrucken Originalität des Denkens, der Charakter und klare Werte bei diesen Beispielen. Humor und Wahrhaftigkeit, Rückgrat, Klugheit, Walk the Talk, emotionale Intelligenz wird angesprochen. «Leider muss man das offensichtlich immer noch tun», denke ich mir beim Lesen. Groth steigert sich sowohl in Wortwahl als auch in Intensität und geht dabei hart an die Grenze zum Missionarischen (Liebe und Demut).

Da kommt mir der zweite Teil gerade recht: Führungstools für motivierte Wissensarbeiter. Mit zunehmendem Lesen wird mir klar, dass sich diese nicht von irgendwelchen anderen Mitarbeitern unterscheiden. Die angebotenen Erklärungen, Hilfsmittel und Empfehlungen sind dem Führungstrainer und Coach alle bekannt (Komfortzone, Leistungstheorie, Flow etc.). Groths Leistung ist es hier, sie in einen süffigen Cocktail zu vermischen, der zum Denken

anregt und überzeugt. Und es werden sehr viele Aspekte angesprochen. Als Speaker und Trainer ist er gewohnt, rhetorisch zu überzeugen. Quellenangaben sind dabei in der Regel eher hinderlich. Hier im Buch wünschte ich sie mir doch da und dort, damit man gegebenenfalls in die Tiefe gehen könnte.

Showdown: «Das grösste Leadership-Konzept aller Zeiten» heisst die Spitzmarke des letzten Kapitels. Und es ist (Fanfare): Liebe!

Enttäuscht? Mit dieser Reaktion hat Groth wohl gerechnet. Deshalb folgt direkt das Unterkapitel «Warum viele das Prinzip nicht verstehen». Er meint mit Liebe vor allem Achtsamkeit und Güte.

Zusammengefasst

Groth geht in seinem neuen Buch einen Schritt weiter als bei den Vorgängern. Dorthin, wo sich in der Praxis nicht selten unbewusste Inkompetenz mit Arroganz paart. Er weiss, dass dies gefährlich ist und ihn angreifbar macht, denn er muss klar Stellung beziehen zu Menschenbild und Führungskonzept. Groth stellt sich dieser Herausforderung in ersten Teil. Im zweiten Teil versucht er, die Führungskräfte auf die neue Generation von Mitarbeitern einzustimmen. Die Erklärungen und Empfehlungen sind verständlich und überzeugend mit vielen tollen Erklärungen, Metaphern und (Psycho-)logiken – aber nichts wirklich Neues. Vermutlich braucht es das auch nicht. Vielmehr wäre den «Human Ressourcen» in den Unternehmen zu wünschen, dass sein Plädoyer für mehr Menschlichkeit im Führungsbereich endlich einmal gehört würde. Aber wie lässt Goethe Faust zerknirscht sagen: «Die Botschaft hör ich wohl ...».

Gelesen von:

Dr. oec. HSG Philipp Mähr
Goethestrasse 70
9008 St. Gallen
philipp.maehr@maehrconsulting.ch
0041 71 244 95 09

