

Definitionen & Zahlen

Seite 06

Risiko, Förderung, Planung und Misstrauen; Vormenschen, Urmenschen und Echtmenschen: Arbeit ist doch der größte Genuss.

Die Chefsache

Seite 10

Wer braucht eigentlich noch einen Chef? Wäre es oben ohne nicht viel besser? Die Führung steckt in der Sinnkrise. Ein guter Grund, einmal grundsätzlich nachzudenken.

„Lasst uns Pferde stehen“

Seite 24

Als Befehl und Gehorsam noch hoch im Kurs standen, machte sich der Auto-Manager Herbert Demel daran, Hierarchien zu schleifen. Ein Gespräch mit einem Vordenker.

Führung oder Ent-Führung?

Seite 34

Gibt es bald zu wenig Leute, die noch Chef werden wollen? Die Antwort gibt Management-Experte Professor Stephan A. Jansen.

Der König will es so

Seite 40

Der König hatte einen Wunsch, alle wollten es ihm recht machen – und die Katastrophe war absehbar. So war das vor rund 500 Jahren. Heute wäre das nicht mehr möglich. Oder?

Das Ende der Patriarchen

Seite 46

Alle reden von agilem Management. Aber nur wenige ziehen es so konsequent durch wie Seibert Media aus Wiesbaden.



Schafft Spielräume!

Seite 54

Der beste Rat für ein Unternehmen, das innovativ bleiben oder werden will? Lass deine Leute mal machen. Drei Beispiele aus der Chemiebranche.

Was ist gerecht?

Seite 66

Feste Regeln zwischen Chefs und Angestellten sorgen für klare Verhältnisse. Bei Calcon in München treiben sie das Prinzip auf die Spitze.

Die Macher

Seite 72



Applied Minds ist eine Bastelstube für tollkühne Visionen und eine Beratung für Konzerne, denen Ideen fehlen, eine Mischung aus Hollywood und Rüstungsschmiede, vor allem aber ein Innovationslabor für handfeste Geschäftsideen.

Liebe Mimi, sag endlich was. Mimi sagt: „Buh!“

Seite 84

Man müsste, könnte, sollte. Effiziente Logistik, optimale Versorgung, Pünktlichkeit und Zufriedenheit wären schön. Aber wie geht das? Notizen aus einer Großfamilie.

Der Computer, der mich einstellte

Seite 94

Kluge Maschinen sollen den perfekten Bewerber finden. Kann das funktionieren?

Ziel verfehlt

Seite 102

Entlastete Führungskräfte, motivierte Mitarbeiter – in der Theorie kennen Zielvereinbarungen nur Gewinner. Die Praxis sieht anders aus.

Von Idioten umzingelt!

Seite 108

So sehen sich viele Führungskräfte. Wie lässt sich das ändern? Erik Nagel, Professor für Organisation an der Hochschule Luzern, im Gespräch über Widerstand, zunehmende Empfindlichkeiten und Bernd Stromberg als Entwicklungshelfer.

Und sonst, Müller, alles klar?

Seite 116

Das Mitarbeitergespräch gilt als unverzichtbares Führungsinstrument. Es soll Stärken und Schwächen aufzeigen, helfen zu reflektieren, offenes Feedback erlauben, die Zukunft einläuten. Theoretisch jedenfalls.

Die Dinosaurier leben noch

Seite 122

Die Management-Literatur bietet viele Ansätze, ein Unternehmen zu organisieren. Doch der Forscher Julian Birkinshaw warnt: Vorsicht vor dem nächsten Hype!

Wie Sie Innovationen prima verhindern

Seite 130

Um ein Unternehmen zu schwächen, arbeitet man am besten nach Vorschrift. Ein Handbuch.

„Ich stelle mir Gebäude und Organisationen wie Gehirne vor.“

Seite 136



Für den Architekten Gunter Henn sind Gebäude Instrumente zur Selbststeuerung von Unternehmen. Wie das aussieht, hat er bei chinesischen Versicherungen und deutschen Banken, bei BMW, Merck, Zalando oder auch VW gezeigt.

Wir sind wie ihr

Seite 144

Kommunikationsagenturen haben ein doppeltes Nachwuchsproblem: Keiner will mehr Werbung sehen. Und keiner will mehr Werbung machen. Das könnte in Zukunft noch schlimmer werden. Muss aber nicht.

Mach doch mal 'ne Ansage

Seite 156

Mit dem Unternehmen wächst das Management. Normalerweise. Die Chefs der Ministry Group hatten eine andere Idee: Hierarchie abschaffen.

„Es gibt keine aussichtslosen Fälle!“

Seite 164

Der Personalberater Josef Blatt hilft Unternehmen, Probleme zu lösen. Auf anständige Weise.

Und immer an den Kunden denken!

Seite 176

Bei Heildruck waren sie früher arrogant, dann beinahe pleite – und legten schließlich das Ruder um. Ein Lehrstück aus der deutschen Industrie.

Ehrlichkeit hilft

Seite 186

Ein Turnaround-Spezialist verrät, wie er angeschlagene Unternehmen wieder flottmacht.

Große Aufgaben

Seite 192

Wie dreht man einen Konzern? Und wie nimmt man dabei die Leute mit? Personalchefs landauf, landab sind auf der Suche nach einer Antwort.

Das Unternehmen bist du

Seite 204

Viele IT-Firmen experimentieren mit demokratischen Strukturen, aber kaum eine treibt es so weit wie Praemandatum aus Hannover.

Tu nix!

Seite 214

Fachleute nennen den ärgsten Feind der Geduld Action Bias – Handlungsneigung. Dabei ist Nichtstun häufig die beste Option.

Impressum

Seite 224

