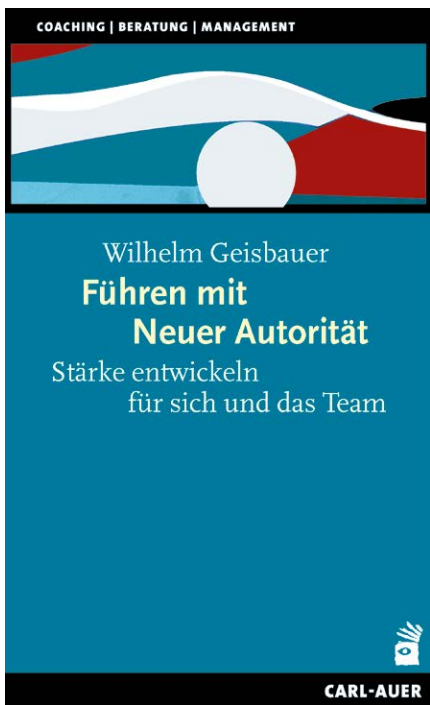


Führen mit Neuer Autorität

Stärke entwickeln
für sich und das Team



Wilhelm Geisbauer
Führen mit Neuer Autorität
Stärke entwickeln
für sich und das Team
Mit einem Geleitwort von
Claudia Seefeldt und Hansjürg Lusti
166 Seiten, Kt, 2018
€ (D) 19,95/€ (A) 20,60
978-3-8497-0219-9
Auch als **eBook** erhältlich

Über das Buch



Wilhelm Geisbauer
Führen mit Neuer Autorität
Stärke entwickeln
für sich und das Team
Mit einem Geleitwort von
Claudia Seefeldt und Hansjürg Lusti
166 Seiten, Kt, 2018
€ (D) 19,95/€ (A) 20,60
978-3-8497-0219-9
Auch als **eBook** erhältlich

Der österreichische Organisationsberater Wilhelm Geisbauer, bekannt für sein Methodenhandbuch zur lösungsorientierten Beratung, wendet sich erstmals dem Konzept der „Neuen Autorität“ im Kontext von Management und Führung zu. Geisbauer weiß, der klassische Autoritätsbegriff, sein Macht- und Durchsetzungsanspruch, hat ausgedient und mit ihm hierarchische Konzepte die auf Eskalation, Dominanz und Kontrolle setzen.

„Neue Autorität“ in der Unternehmensführung basiert auf völlig anderen Prämissen. Statt auf Dominanz gründet Geisbauers Managementkonzept auf Kommunikation, auf Beziehung und Kooperation. Im Zentrum dieses unternehmerischen Selbstverständnisses steht Präsenz als Ausdruck einer persönlichen Haltung. Sie setzt Selbstreflexion und Selbstführung des Managements voraus. Wenn die innere Haltung stimmt, davon ist Geisbauer überzeugt, werden andere Gestaltungselemente ganz selbstverständlich auch verfügbar: Transparenz, Beharrlichkeit, Entschiedenheit. Diese ermöglichen langfristig Deeskalation und dienen der Vernetzung.

Als erfahrener Berater warnt der Autor davor, das Konzept „Neue Autorität“ für Organisationen als einen Selbstläufer zu betrachten. Es setzt tief greifende Änderungen der Unternehmenskommunikation voraus. Für diesen Prozess liefert das Buch umfassende Unterstützung sowohl für den Methodendiskurs als auch für den praktischen Führungsalltag.

„Wir schätzen Wilhelm Geisbauers Versuch, die Neue Autorität in Verbindung mit dem lösungsorientiert-systemischen Ansatz, Rosenbergs Kommunikationsmodell, dem Salutogenese-Modell nach Antonovsky und weiteren bewährten Konzepten zu bringen. Dieser Versuch erscheint uns außerordentlich gut geglückt.“

Claudia Seefeldt und Hansjürg Lusti
Institut für systemische Impulse, Zürich

Bei Bestellungen über www.carl-auer.de
liefern wir deutschlandweit portofrei.

Ich bestelle:

Ex. _____ **Führen mit Neuer Autorität** 978-3-8497-0219-9
€ (D) 19,95/€ (A) 20,60

Ex. _____ ISBN 978-3- _____

Name _____

Straße _____

Ort _____

Ja, ich möchte den monatlichen **Carl-Auer Newsletter** abonnieren.
 Ja, ich möchte aktuelle **Buchempfehlungen** erhalten. E-Mail

Bitte in Blockschrift ausfüllen!

Über den Autor



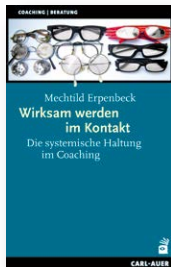
Wilhelm Geisbauer, MSc, Studium psychosoziale Beratung, anfangs Lehrer, dann viele Jahre Geschäftsführer eines in Österreich marktführenden Produktionsunternehmens; seit 1996 selbstständiger Organisationsberater, Koordinator der Reteaming-Coach-Ausbildungsaktivitäten, seit 1998 im Auftrag von reteaming international, Helsinki, in den Ländern Deutschland, Österreich und Schweiz. Gründer des Reteaming-Instituts in Scharnstein, Österreich.

Weitere Titel:



Wilhelm Geisbauer (Hrsg.)
Reteaming
Methodenhandbuch
zur lösungsorientierten Beratung
172 Seiten, 23 Abb., Gb
3. Aufl. 2012
€ (D) 24,95/€ (A) 25,70
ISBN 978-3-89670-564-8

Wilhelm Geisbauer und seine Koautoren fassen in diesem Buch den aktuellen Erfahrungs- und Wissensstand zu Reteaming zusammen und stellen ein Set lösungsorientierter Tools zur Organisationsentwicklung bereit – alles unter dem Motto: „Keiner ist für das Problem, jeder aber für die Lösung verantwortlich.“



Mechtild Erpenbeck
Wirksam werden im Kontakt
Die systemische Haltung im Coaching
130 Seiten, Kt, 2017
€ (D) 17,95/€ (A) 18,50
ISBN 978-3-8497-0183-3

Der Blick durch so unterschiedliche Brillen wie Transaktionsanalyse, Schauspiel, Gestalttherapie, Zellbiologie und Psychoanalyse lässt das Phänomen Haltung allmählich klarer werden. Berater und Coaches stärkt das auf eine Weise, wie es kein Tool und keine Technik vermag.

„Dieses Buch halte ich für wegweisend. Wer fundiertes Coaching betreiben will, kommt daran nicht vorbei.“
Gunther Schmidt

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	9	7	Vorsicht – Falle!	94
Vorwort	12		<i>Falle: Ohr an die Basis legen</i>	94
1 Einleitung	14		<i>Falle: Unordnung im System erzeugen</i>	94
<i>Überblick</i>	16		<i>Falle: Intransparenz begünstigen</i>	95
2 Neue Autorität: Stärke statt Macht	18		<i>Falle: Ausschließlich Vieraugengespräche praktizieren</i>	96
2.1 Führungsstile – ideologischer Dampf?	19		<i>Falle: Change-Prozess per Dekret verordnen</i>	97
2.2 Funktionen von Führung	19		<i>Anleitung: Wie man sein Team »ruiniert« – eine paradoxe Anleitung</i>	98
2.3 Harte Faktoren – weiche Faktoren	21	8	Beratung, die stärkt	100
3 Konzept der Neuen Autorität	24		<i>State of the Art</i>	101
3.1 Grundlagen der Neuen Autorität	25		<i>Wirkung</i>	103
3.2 Elemente der Neuen Autorität	26		<i>Exkurs: Die Beraterperspektive – Contracting kompakt</i>	104
4 Entwicklungsfelder Neue Autorität	36	9	Führungskraft als Coach – geht das?	108
4.1 Lösungsorientierte Führungskommunikation	37		<i>Exkurs: Teamcoaching</i>	111
4.2 Systemdenken	54	10	Leitfaden zur Neuen Autorität	112
4.3 Reflexion	63		10.1 Systembeschreibung	112
5 Rückenstärkung für die Neue Autorität	69		10.2 Selbsteinschätzung	112
5.1 Gewaltfrei: Gewaltfreier Widerstand statt destruktive	73		10.3 Zukunftsentwurf	113
5.2 Dialogbereit: Der offene Dialog (open dialogue)	73		10.4 Leitfaden	113
5.3 Lösungsfokussiert: Führen mit dem Lösungsfokus	75	12	Anhang	134
5.4 Planvoll: Von der strategischen Planung zur evolutionären Planung	79		12.1 Maslach: Burnout-Inventory (MBI)	134
5.5 Empathisch: Empathie und Achtsamkeit für einen fruchtbringenden Austausch	81		<i>Wahrnehmung der Organisation und ihrer Auswirkung</i>	134
6 Neue Autorität und Gesundheit	83		<i>Die persönliche Lage</i>	135
<i>Krank vs. gesund</i>	83		12.2 Merl: System-Beschreibung (MSB)	136
<i>Salutogenese-Modell</i>	84		<i>Systemische Verhältnisse</i>	136
<i>Kohärenzgefühl (»Sense of Coherence«)</i>	85		<i>Persönliche und systemische Ökologie</i>	137
<i>Systemstörung und Burn-out-Syndrom</i>	86		12.3 Insoo Kim-Berg: Zukunftsentwurf (BZE)	137
<i>Was ist Burn-out?</i>	87		12.4 Reteaming	150
<i>Die Rolle der Organisation bei Burn-out</i>	87		Nachwort von Harry Merl	158
<i>Wie sich Burn-out manifestiert</i>	88		Danksagung	160
<i>Wie sich Burn-out zeigt</i>	89		Feedback	161
<i>Dimensionen von Burn-out</i>	91		Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	162
<i>Weshalb man etwas gegen Burn-out unternehmen soll</i>	91		Literatur	163
<i>Wie kann man mit Burn-out umgehen?</i>	91		Über den Autor	166
<i>Was man auf der organisationalen Ebene tun kann</i>	92			
<i>Exkurs: Mobbing</i>	93			