

Hochschule Flensburg

Dr. Werner Jackstädt-Zentrum Flensburg

Wissenschaft und Wirtschaft im Verbund



2. Akt: Personalführung in schweren Zeiten.
Wie Führungsethik Erfolg und Verantwortung
verbinden kann

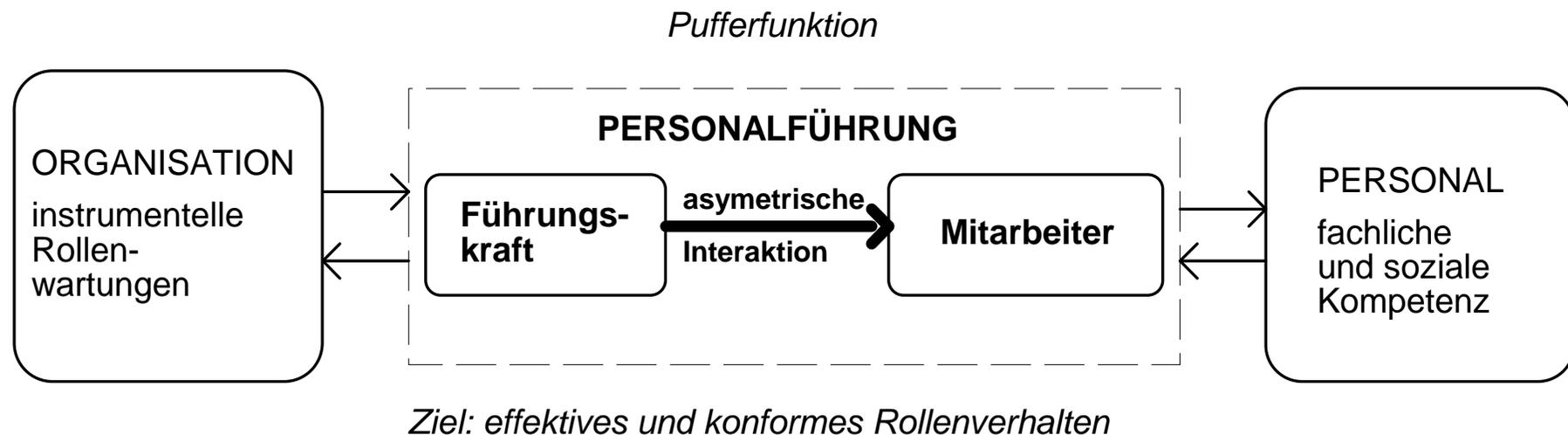
Rainer Kreuzhof

Agenda

- ✓ Wie funktioniert Personalführung?
- ✓ Welche Anforderungen ergeben sich in schweren Zeiten?
- ✓ Wie kann Führungsethik helfen?

Führungsethik in schweren Zeiten

Wie funktioniert Personalführung?



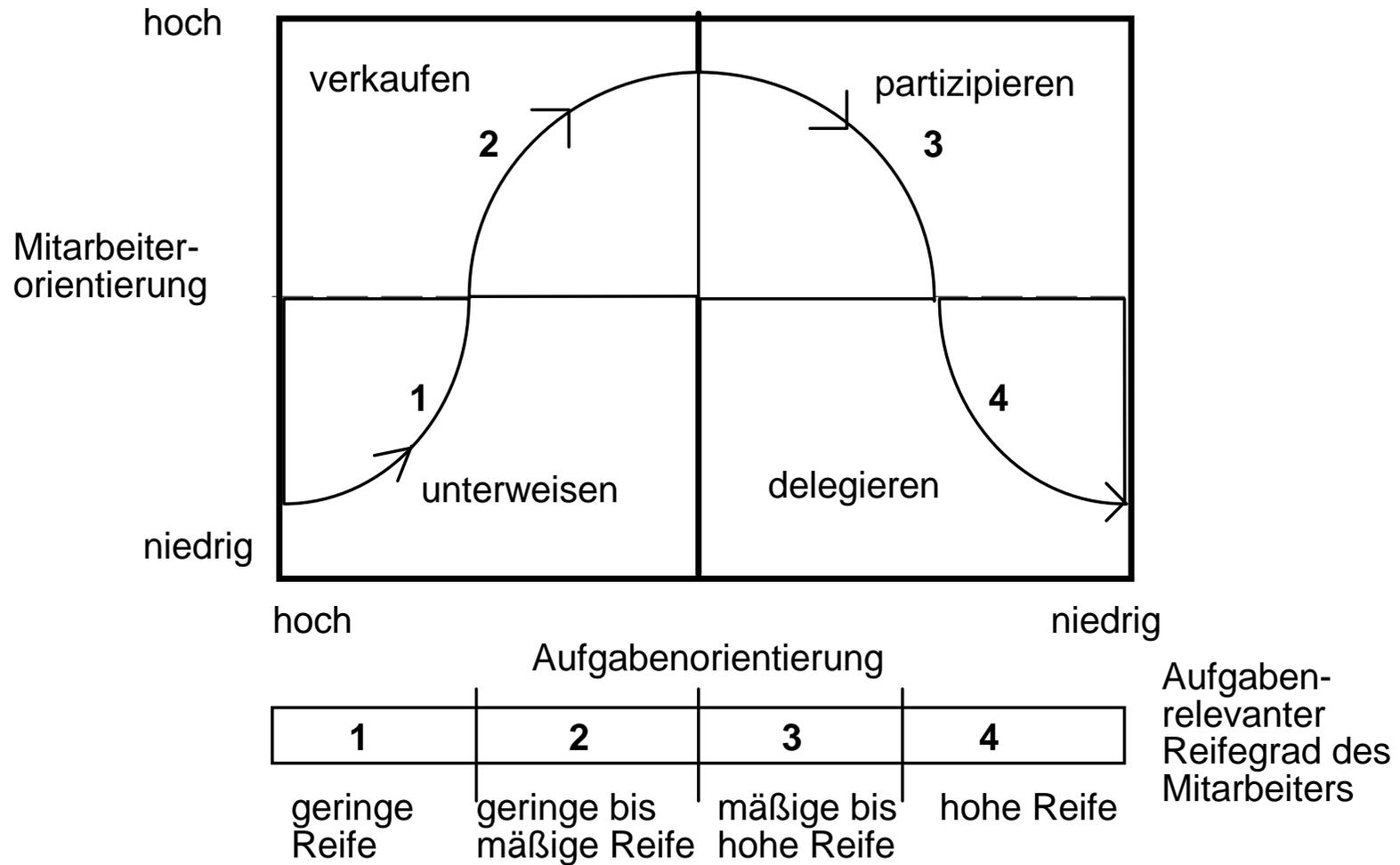
Remer 1987, Sp. 357 ff.

Aufgaben:

- Information
- Beeinflussung

Führungsethik in schweren Zeiten

Situative Reifegrad-Theorie von Hersey & Blanchard



Führungsethik in schweren Zeiten

Welche Anforderungen ergeben sich in schweren Zeiten?

Fachkräfte	Führungskräfte
Lärmbelastung	Statusgefährdung
Schicht- und Nachtarbeit	Karriereblockierung
Monotonie	Autonomiebeschränkung
Tempoarbeit	Rollenkonflikte
Verlust des Arbeitsplatzes	Handeln unter Ungewissheit

Spezifische Belastungsfaktoren führen in der Krise zu besonderem Stress. Führungskräfte können in dieser Situation zur Stressbewältigung beitragen!

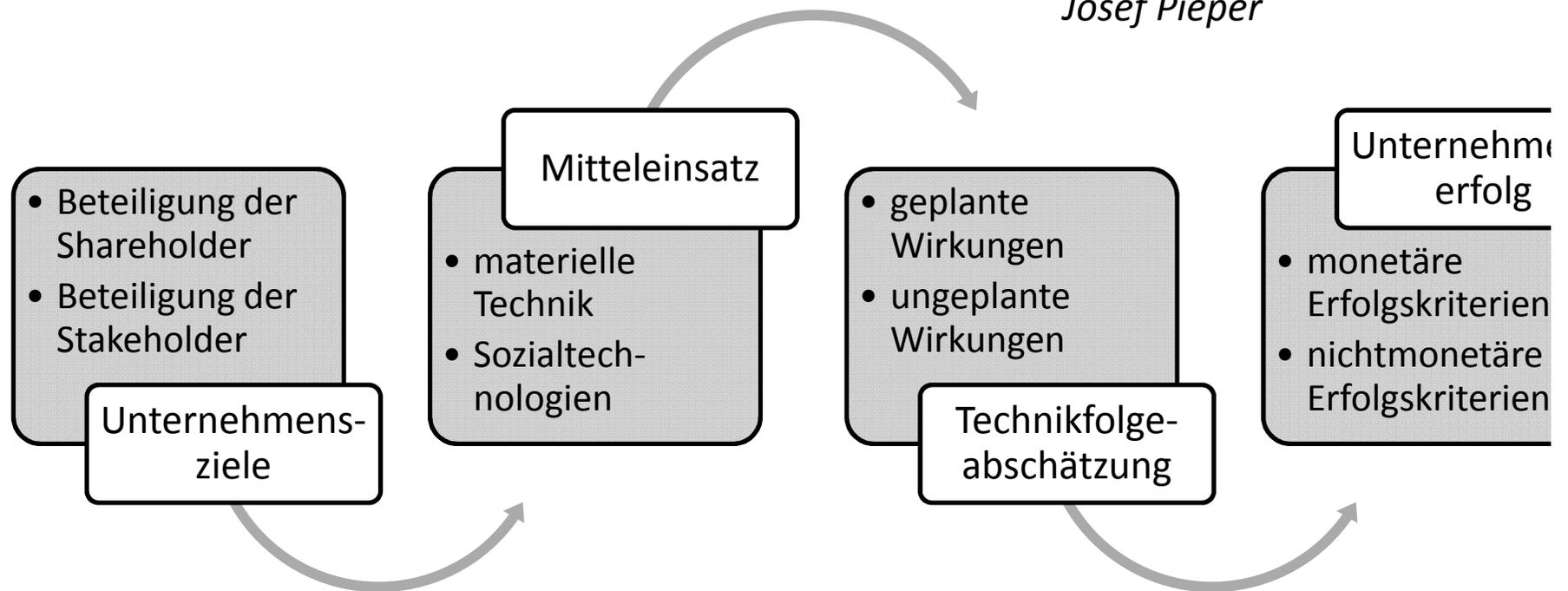
Gebert, D. (1981)

Führungsethik in schweren Zeiten

Wie kann Führungsethik helfen?

Zur Wirkung betrieblichen Handelns

*„Klug und gut ist der Mensch nur zugleich“
Josef Pieper*



Quelle: Kreuzhof, R. 2010

Führungsethik in schweren Zeiten

Sozialprinzipien

Sozialprinzipien	Inhalt	Konsequenz
Personalität	<i>Der Mensch ist Person, daher darf er nicht als reines Mittel behandelt werden!</i>	Vorgesetzte sollen <ul style="list-style-type: none">- <i>Information</i>: Transparenz herstellen!- <i>Beeinflussung</i>: Relative Sicherheit vermitteln!
Subsidiarität	<i>Der Mensch ist ein Individuum, daher darf er nicht bevormundet werden!</i>	Vorgesetzte sollen <ul style="list-style-type: none">- <i>Information</i>: Erfahrung des Mitarbeiters aufgreifen!- <i>Beeinflussung</i>: Je nach Reifegrad unterstützen!
Solidarität	<i>Der Mensch ist ein soziales Wesen, daher soll er sich solidarisch verhalten!</i>	Vorgesetzte sollen <ul style="list-style-type: none">- <i>Information</i>: Teambezogen informieren!- <i>Beeinflussung</i>: Wechselseitige Unterstützung fördern!

Die genannten Normen sind noch zu abstrakt, um sie unmittelbar befolgen zu können!

Führungsethik in schweren Zeiten

Integrative Wirtschaftsethik nach Ulrich

Grundpositionen	Konsequenzen
Kritik der „reinen“ ökonomischen Vernunft als Abschied vom Ökonomismus	Krise als Chance zur Reflexion über die Personalpolitik nutzen!
Bestimmung der sozialökonomischen Rationalität als Fundament einer lebensdienlichen Ökonomie	Sozialen Ausgleich als langfristigen Erfolgsfaktor erkennen!
Beschreibung des öffentlichen Diskurses als prinzipiellen „Ort“ der Moral	Personalführung, Mitbestimmung, interne Öffentlichkeitsarbeit als Diskursmöglichkeiten nutzen!

Diskurs bedeutet:

Argumente zählen, Wahrhaftigkeit ist gefragt und die Betroffenen sind einzubeziehen.

Führungsethik in schweren Zeiten

Anreizethik

Moralische Appelle allein helfen nicht!

Anreize für ...

Führungskraft:

- Einbeziehung ethischer Anforderungen in die Beurteilung des **Führungsverhaltens**. Siehe Sozialprinzipien und Diskursmöglichkeiten.

Mitarbeiter:

- Einbeziehung ethischer Anforderungen in die Beurteilung des **Kooperationsverhaltens**. Siehe Sozialprinzipien und Diskursmöglichkeiten.

Anreize unterstützen als Sozialtechnologie moralisches Handeln, wenn die Handlungsziele vorab geklärt sind!

Kontakt



Prof. Dr. Dr. Rainer Kreuzhof
Telefon: 0461/805-1352
kreuzhof@fh-flensburg.de

Hochschule Flensburg
Kanzleistraße 91-93 D332
24943 Flensburg