

Inhalt

Vorwort des Reihenherausgebers.....	9
Vorwort des Verfassers.....	11
1. FÜHRUNG IN DIAKONISCHEN ORGANISATIONEN	13
1.1. Vom Familienmodell zum Unternehmensbegriff.....	14
1.2. Der Wandel in der Rolle von Führungskräften.....	20
2. DIENEN IN „SERVANT LEADERSHIP“ UND DIAKONIE	23
2.1. „Dienend Führen“ als modernes Führungsmodell.....	24
2.1.1. Robert K. Greenleaf (1904–1990) und die Idee des „Servant Leadership“	24
2.1.2. Aufnahme und Weiterentwicklung der Idee des „Servant Leadership“	27
2.1.3. Beispiele für den Einsatz von „Servant Leadership“ in Unternehmen.....	41
2.1.4. Zur gegenwärtigen Rezeption von „Servant Leadership“	50
2.2. „Dienen will ich“ – „Dienen“ in der Diakonie	53
2.2.1. Das Dienstverständnis im 19. Jahrhundert	53
2.2.2. Die Krise des „Dienens“ in der Diakonie	57
2.2.3. Die Diskussion um die richtige Übersetzung von „διακονία / διακονέω / διάκονος“ im Neuen Testament	60
2.2.4. Fazit: Dienen im 21. Jahrhundert?.....	63
3. DER ZUSAMMENHANG VON DIENEN UND FÜHRUNGSHANDELN	67
3.1. Dienend Führen und die Haltung von Führungskräften – Begriffsklärungen.....	67
3.2. Das Verständnis des „Dienens“ im „Servant Leadership“	69
3.2.1. Das religiös-spirituelle Verständnis des „Dienens“	69
3.2.2. Das philosophische Verständnis des „Dienens“	71
3.2.3. Das organisations- und managementtheoretische Verständnis des „Dienens“	72
3.2.4. Das unternehmensethische Verständnis des „Dienens“	74

3.3.	Impulse des „Servant Leadership“ für ein neues Verständnis von „Dienen“ in der Diakonie	76
3.3.1.	Impulse des „Servant Leadership“ für die Diakonie? Oder: Was kann aus Amerika Gutes kommen?	76
3.3.2.	„Dienen ist zeitgemäß“	79
3.3.3.	„Dienen bedeutet Selbst- und Fremdverwirklichung statt Selbstverleugnung“	84
3.3.4.	„Dienend Führen heißt antihierarchisch handeln“	88
3.3.5.	„Dienend Führen heißt unternehmensethisch denken“	97
3.3.5.1.	Das Neue St. Galler Managementmodell und die Grundlagen normativen Managements	100
3.3.5.2.	Lebensdienlichkeit als Zweck und Ziel des Wirtschaftens	104
3.3.5.3.	Integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik	110
3.3.5.4.	Lebensdienlichkeit und Stakeholderorientierung in diakonischen Unternehmen	115
3.3.5.5.	Die Wahrnehmung der ordnungspolitischen Verantwortung diakonischer Unternehmen	124
4.	ANSÄTZE ZU EINER IMPLEMENTIERUNG VON „SERVANT LEADERSHIP“ IN DIAKONISCHEN UNTERNEHMEN	129
4.1.	Führung und Kommunikation in sozialen Systemen	130
4.2.	Beispiel: Erarbeitung von Führungsgrundsätzen in der Diakonie Neuendettelsau	133
4.2.1.	Anlass und Ziel der Erarbeitung eines Führungsleitbildes	134
4.2.2.	Der Prozess und die einzelnen Schritte der Erarbeitung	135
4.2.3.	Das Ergebnis: „Servant Leadership“ als Teil eines komplexen Führungsleitbildes	156
4.2.4.	Die Werkzeuge zur Umsetzung der Führungsgrundsätze	157
4.2.5.	Gedanken zum Prozess der Erarbeitung der Führungsgrundsätze	160
4.3.	Organisations- und Strukturaspekte der Implementierung von „Servant Leadership“	162
4.3.1.	Die Aufstellung von bindenden Geschäftsgrundsätzen („Business Principles“)	163
4.3.2.	Ethische Kompetenzbildung	167
4.3.3.	Ethisch konsistente Führungssysteme	172

4.4.	Führungs- und Leitungsaspekte der Implementierung von „Servant Leadership“	175
4.4.1.	„Dienend Führen“ als Haltung von Führungskräften.....	175
4.4.2.	Führungskräfteentwicklung als Entwicklung von Kompetenzen und Charakter	177
4.4.3.	Die Bedeutung von Führungsleitbildern und Angeboten gemeinsamer Spiritualität für die Führungskräfteentwicklung.....	180
4.5.	Folgerungen für die Implementierung von „Servant Leadership“ in diakonischen Unternehmen	181
4.5.1.	Das Mission Statement als Grundlage	182
4.5.2.	Schritte in der Unternehmensführung	183
4.5.3.	Schritte in der Mitarbeiterführung.....	187
4.5.4.	Zusammenfassung.....	191
5.	ZUSAMMENFASSUNG: „SERVANT LEADERSHIP“ IN DER DIAKONIE	193
5.1.	Der rote Faden.....	193
5.2.	Einzelergebnisse und ihre mögliche Bedeutung für diakonische Unternehmen.....	194
5.3.	„The big picture“	202
6.	ANHANG	205
6.1.	Literaturverzeichnis.....	205
6.2.	Abbildungsverzeichnis.....	220