

Harald Geißler/Thomas Sattelberger

Management wertvoller Beziehungen

Wie Unternehmen und
ihre Businesspartner gewinnen

Inhalt

1	Einleitung	9
	<i>Harald Geißler, Thomas Sattelberger</i>	
2	Überlegungen zum „Management of Loyalty“ und zur Ökonomie des Vertrauens in Unternehmen	23
	<i>Thomas Sattelberger</i>	
2.1	Management von Loyalität: Brennende Geschäftsplattform in flüchtigen Unternehmensumwelten	23
2.2	Aufbau von Beziehungskapital mit Kunden und Investoren	32
2.3	Management der Mitarbeiterbeziehungen: Finden, Gewinnen und Binden von Wissens-, Beziehungs- und Servicekapitalisten	39
2.4	Human-Resources-Management: Strategischer Spieler oder „Reh im Scheinwerferlicht“.	51
2.5	Von den Irrungen und Verwirrungen der Ich AG zur Freiwilligen- organisation	53
3	Die konzeptionellen Grundlagen: der Caveman-Approach - oder: Von der Natur lernen!	61
	<i>Harald Geißler</i>	
3.1	„Radikale Marktwirtschaft“ und „ökologische“ Psychologie	61
	<i>Harald Geißler</i>	
3.2	Beispiel: Aufbau eines Wertemanagements - Maßnahmen und Widerstände	65
	<i>Markus Christopeit</i>	
3.3	Das Menschenbild des „psycho-ecological man“ und das Modell der „Freiwilligen-Organisation“.	73
	<i>Harald Geißler</i>	
3.4	Beispiel: „Der Mensch lebt nicht vom Brot allein“ - ein Lebensbericht	76
	<i>Carl-Eugen Dobberstein</i>	

Management wertvoller Beziehungen

3.5	Psychischer „Hunger“, Energie und erlebter Sinn	83
	<i>Harald Geißler</i>	
3.6	Beispiel: Hunger nach Entfaltungsmöglichkeiten auch bei den „Kartoffelsäcken“	89
	<i>Harald Karsten</i>	
3.7	Dimensionen und Qualitätsebenen „psychischer Nahrung“	94
	<i>Harald Geißler</i>	
3.8	Beispiel: Zwei Manager unterwegs	105
	<i>Ulrich Mahr</i>	
3.9	Der Wunsch nach Sicherheit <i>Harald Geißler</i>	111
3.10	Beispiel: Der Wunsch nach Sicherheit bei der Einführung von 180 Grad Feedback	118
	<i>Robert Bauchhies</i>	
3.11	Nischenbildung und Koevolution	121
	<i>Harald Geißler</i>	
3.12	Beispiel: Kollusionen der „Lehmschicht“ belasten oder behindern die Entfaltung wertvoller Beziehungen	132
	<i>Götz Hendricks</i>	
3.13	Dialog und Diskussion	138
	<i>Harald Geißler</i>	
3.14	Beispiel: „Den gesunden Menschenverstand hoffähig machen“ - eine Voraussetzung für erfolgreiches Organisationslernen	142
	<i>Frank Kretzschmar</i>	
4	Individualisierung wertvoller Beziehungen: Überlegungen zu einem „differenziellen Beziehungsmanagement“	157
	<i>Harald Geißler</i>	
4.1	Typologie der Talente	160
4.1.1	Perfektionist	168
4.1.2	Helfer	172
4.1.3	Dynamiker	175
4.1.4	Dramatiker	178
4.1.5	Beobachter	182

4.1.6	Skeptiker	.185
4.1.7	Hedonist	.188
4.1.8	Kämpfer	.191
4.1.9	Vermittler	.194
4.2	Kariereanker und ihre typischen Fähigkeiten	.197
4.2.1	Technisch/funktionale Kompetenz	.198
4.2.2	Befähigung zum General Management	.200
4.2.3	Selbständigkeit/Unabhängigkeit	.202
4.2.4	Sicherheit/Beständigkeit	.204
4.2.5	Unternehmerische Kreativität	.205
4.2.6	Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache	.206
4.2.7	Totale Herausforderung	.207
4.2.8	Lebensstilintegration	.208
5	Sinngemeinschaften oder Söldnertruppen führen: „Reflexionen zum Beruf des Managers“	211
	<i>Thomas Sattelberger</i>	
5.1	Herkunft und Zukunft: Quo vadis Führung in Unternehmen	.214
5.2	Diktatur der Wegwerf-Beziehung oder Ökonomie des Vertrauens und der Loyalität	.222
5.3	Sinnleere Unternehmen sind sinnlos - den wertorientierten Balanceakt gestalten	.226
	Literatur	.237
	Die Autoren	.241