

„Die Zeit ist reif für eine neue, erfolgreichere Form des Miteinanders in den Unternehmen.“

Patrick D. Cowden: „Beyond Leadership“

Immer mehr Menschen fordern ein besseres Für- und Miteinander am Arbeitsplatz. Vor allem für die jüngere Generation sind ein respektvoller Umgang, Selbstbestimmung und mehr Zeit für Privates wichtiger als Karriere und Geld. Doch muss sich beides nicht ausschließen, sondern im Gegenteil: Nur die Führungskräfte und Unternehmen, die auf Respekt, Vertrauen, Wertschätzung, Fairness, Achtsamkeit, Toleranz und Empathie setzen, werden auf Dauer erfolgreich sein. Für Patrick Cowden, Begründer von “Beyond Leadership” und Wegbereiter einer neuen werteorientierten Unternehmenskultur, steht fest: „Das menschliche Potential innerhalb und außerhalb von Unternehmen ist noch lange nicht ausgeschöpft. Erst wenn die Unternehmen den Mensch ins Zentrum ihrer Aufmerksamkeit stellen, wird deren Potential aktiviert und freigesetzt.“

Der deutschen Wirtschaft geht es gut. Allerdings auf Kosten der Menschen. Denn mit den Forderungen nach steigenden Renditen, dem Fokus auf Kennzahlen statt auf den Mitarbeitern, die diese erwirtschaften, steigt auch der Druck auf alle Beteiligten in und außerhalb des Unternehmens. Unmotivierte Mitarbeiter und Burn-out sind das Resultat und führen langfristig nicht nur wirtschaftlich an den Abgrund. Der Top-Manager Patrick Cowden fordert seit Jahren einen menschlicheren Umgang. Seine Hauptkritikpunkt: In den Unternehmen herrschen zu oft Misstrauen, entmenschlichte Arbeitsprozesse und Respektlosigkeit im Miteinander. Als Top-Manager in Unternehmen wie Bertelsmann, Cap Gemini, Dell und Hitachi war er selber lange Teil dieses Systems und hat sich und seine Mitarbeiter an die Grenzen der Belastbarkeit getrieben. Erst nach seiner persönlichen Grenzerfahrung änderte er radikal seinen Führungsstil. Er begann das umzusetzen, was sich heute viele Menschen wünschen: Vertrauen statt Kontrolle, Nähe statt Distanz, Menschführung statt Zahlenmanagement. Seine Erfolge geben ihm Recht. Auf Basis seiner Erfahrungen gründete Patrick Cowden „Beyond Leadership“, eine Bewegung, deren Ziel es ist, den Mensch wieder in den Mittelpunkt zu rücken – wirtschaftlich und gesellschaftlich.

Mit seinem Team unterstützt er Unternehmen und Organisationen dabei, eine menschengerechte Kultur zu entwickeln, in der die Qualität des Für- und Miteinander im Vordergrund steht. In der Respekt, Vertrauen, Wertschätzung, Fairness, Achtsamkeit, Toleranz und Empathie zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren werden. Und zwar auf allen Ebenen. Denn wenn die Menschen und ihre Werte von Anfang an im Mittelpunkt jeder unternehmerischen Entscheidung stehen, sind Mitarbeiter umso engagierter und Unternehmen entsprechend erfolgreicher.

Das Gesicht hinter „Beyond Leadership“



© Mathias Bothor

Der Deutsch-Amerikaner Patrick D. Cowden, Begründer von „Beyond Leadership“, ist mit 20 Jahren nach Deutschland ausgewandert und stieg ohne Studium vom Flugzeugbetanker zum General Manager auf. Die Idee zu „Beyond Leadership“ ist die Quintessenz aus seinem bisherigen Berufsleben. Über 25 Jahre Unternehmenserfahrung als Top-Manager von Cap Gemini bis Hitachi haben Spuren, aber auch den Willen zu tiefgreifenden Veränderungen hinterlassen. Mit seiner Bewegung „Beyond Leadership“ bereitet er den Weg für den notwendigen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft. Mit seinem Transition-Team unterstützt er Unternehmen bei ihrer Entwicklung zu einem wertorientierte Miteinander. Darüber hinaus hält Patrick Cowden Vorträge, lehrt an renommierten Universitäten im In- und Ausland und kooperiert mit Forschungseinrichtungen bei der Weiterentwicklung seines Modells einer neuen Unternehmenskultur.

Weitere Informationen unter www.beyond-leadership.de

Das neue Buch von Patrick D. Cowden:

Neustart. Das Ende der Wirtschaft, wie wir sie kennen. Ab jetzt zählt der Mensch!

256 Seiten, gebunden, ET am 30. September im Ariston Verlag / Random House

Termine:

Die aktuellen Termine finden Sie unter www.patrick-cowden.de

Presse- und Interviewanfragen richten Sie bitte an:

Literatur- und Pressebüro Politycki & Partner, Birgit Politycki, bp@politycki-partner.de, Tel. 040 430 9315-12

Textauszüge aus dem neuen Buch von Patrick D. Cowden:

Arbeit soll nicht das Gegenteil von Leben sein:

Wie eine neue Generation die Spielregeln unserer Wirtschaft verändert.

"Die Menschen der sogenannten Generation Y, geboren um 1980, geben in Studien und aus Sicht von Personalexperten ein ambivalentes Bild ab: Sie sind bereit, sich zu engagieren – aber nicht um jeden Preis. Sie sind bereit, viel zu geben – aber dafür muss auch vieles stimmen. Sie wollen alles – und das am liebsten auf einmal.

Sie wollen den Erfolg im Beruf. Und dennoch nicht auf Freizeit und Freunde verzichten. Familie und Karriere, das darf kein Widerspruch mehr sein. Im Gegenteil: Je anstrengender der Job, desto wichtiger wird der eigene Rückzugsort. Es geht um Lebensqualität. Und damit ist nicht nur gemeint, dass ein gutes Gehalt eine teure Wohnung und einen exklusiven Jahresurlaub ermöglicht. Lebensqualität, das bedeutet genügend Zeit für das Leben nach dem halbwegs selbst kontrollierbaren Dienstschluss. Und vor allem soll die Arbeit Spaß bereiten, Freude machen. Selbst dann, wenn sie anspruchsvoll ist und mit Verantwortung einhergeht. Der Modebegriff Work-Life-Balance ist Werbeunsinn. Worum es hier geht ist die Life-Life-Balance. Arbeit soll nicht das Gegenteil von Leben sein. Die Generation Y will in ihrem Job genauso viel Freude wie in allen anderen Lebensbereichen."

"Ein neuer Typ von Arbeitnehmern, Highpotentials mit neuen Bedürfnissen, klopft an den Türen der Unternehmen an und fordert mehr, als den meisten Personalchefs geheuer ist. Das merken vor allem die Firmen, die händeringend nach dem rarer werdenden Nachwuchs Ausschau halten. Für Unternehmen bedeutet diese Veränderung vor allem eines: Sie müssen umdenken, weil sich die Spielregeln zu ihren Ungunsten ändern. Und zwar radikal."

Werteorientierte Unternehmen brauchen keine Kontrollorgane:

Wenn Mitarbeiter nichts anders können als das Richtige zu tun

"Gemeinschaften, die von positiven menschlichen Werten zusammengehalten werden, kennen ihre Richtung. Sie haben Orientierung und das spürt auch die Außenwelt, weil sie Kunden, Zulieferer und Partner anders, nämlich zuverlässig besser behandeln. Sie überzeugen dauerhaft durch Glaubwürdigkeit und Integrität. Das ist gut fürs Geschäft: die Werte des Miteinanders führen zu Wertsteigerung.

Wenn nicht der Gewinn um jeden Preis im Zentrum steht, sondern das aufrichtige und ehrliche Miteinander, braucht es in einem solchen, durch positive Werte immunisierten Unternehmen keine Kontrollorgane. Denn die dort Beschäftigten können gar nicht mehr anders, als das Gute und Richtige zu tun.
(...)

Wer als Mitarbeiter seine Tätigkeit als nützlich und wertvoll betrachtet und sich mit seinem Unternehmen identifiziert – was eine Bedingung dafür ist – wird nicht verantwortungslos handeln. Er braucht dann keine äußeren Anreize. Er braucht weder ein höheres Gehalt noch eine Extrazahlung, weder Zwang noch Überwachung durch eine Controlling-, Qualitätsmanagement- oder Compliance-Abteilung, um unsolidarisches und unloyales Verhalten, Verschwendung und Faulheit auszuschließen.

Trotzdem setzen bis heute viel zu viele Unternehmen darauf, dass sich mit genug Geld und Druck das richtige Verhalten der Mitarbeiter einstellt. Das kann aber nur in einem begrenzten Maße und nie nachhaltig funktionieren.

Das Unternehmen der Zukunft wird anders handeln. Es wird erfolgreicher sein, indem es auf die wichtigste Erfolgsquelle überhaupt setzt: auf den in jedem Menschen von Natur aus vorhandenen Willen und Antrieb, im eigenen Leben etwas Gutes, Beständiges und Sinnvolles leisten zu wollen."

Es geht um die Vielfalt an echten Persönlichkeiten:

Darum brauchen wir keine Frauen- oder Migrantenquote, sondern eine Menschenquote "Ähnlich wie Unternehmen in die Gesellschaft hineinwirken, prägen auch gesellschaftliche Entwicklungen, wie zum Beispiel die Frauenquote, die Unternehmen selbst. Viele Unternehmen wollen jedoch nicht nur den Anteil der Frauen in Führungspositionen erhöhen, sondern generell mehr Diversität in ihre Belegschaft bringen. Dabei sollte nicht die Vielfalt sozialer Gruppen im Vordergrund stehen, sondern die „Einzigartigkeit“, das heißt die Vielzahl echter Persönlichkeiten in einer ansonsten durch und durch genormten Unternehmenswelt.

(...)

Die Mitarbeiterschaft vieler deutscher Unternehmen, vor allem im Management, bildet die gesellschaftliche Wirklichkeit nicht ausreichend ab. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung beläuft sich auf etwa 25 Prozent, bei den unter Zwanzigjährigen liegt der Anteil sogar noch höher. Dass etwa eine türkischstämmige Klientel mit gezielter Werbung besser erreicht werden könnte, ist naheliegend.

(...)

Gebraucht wird nicht die Quotenfrau oder der Quotenmigrant!
Entscheidend ist etwas ganz anderes: Wie wird heute und in Zukunft mit der unvermeidlichen neuen Vielfalt an Menschen in Unternehmen umgegangen? Geht es nur um das Etikett Geschlecht, Glaube, Hautfarbe, Alter? Ist das nicht eine Diskriminierung per se? Oder geht es um mehr – um so etwas wie persönliche Einzigartigkeit?

(...)

Wenn wir mehr unangepasste Persönlichkeiten in Führungspositionen wollen, dann müssen wir die Spielregeln unseres Miteinanders ändern: Vertrauen statt Kontrolle, Verantwortung statt Egoismus, menschliche Werte statt Aktienwerte, Kooperation statt Konkurrenz.

Was wir davon haben? Im besten Fall eine neue Kultur der Führung. Chefs, die loslassen und abgeben können, die zuhören, die dem Leistungsvermögen und der Selbstständigkeit ihrer Mitarbeiter mehr Vertrauen entgegenbringen. Weil sie statt auf ausgefeilte Kontrollmechanismen auf Einfühlungsvermögen setzen und damit ihre Teams beflügeln. In Führungspositionen braucht es keine abgehobenen Karrieristen, sondern Menschen mit Herz und Verstand. Und weil das nichts mit dem Geschlecht zu tun hat, ist beim Besetzen der Chefsessel keine Frauenquote nötig, sondern eine Menschenquote. Das wäre nicht nur ein Signal, sondern ein wirklicher Aufbruch hin zu einer neuen, besseren Führungskultur und zu Unternehmen, in denen echte Vielfalt möglich ist."

Nicht die Menschen müssen sich ändern, sondern das System:

Deshalb braucht unsere Wirtschaft einen Neustart.

"Das System ist ausgezählt. Ab jetzt zählt der Mensch!

Wir tragen schon immer all die Potenziale in uns, die es braucht, um einen Neustart zu wagen und unseren Unternehmen noch viel mehr Energie einzuhauchen, sie anders und von Grund auf besser auszurichten. Auf das Einzige, was zählt, auf unser Können, unsere Empathie, unser Streben nach gemeinsamem Glück und unser Gefühl, für das, was richtig ist. Auf unser Wissen, unsere Kompetenzen und Talente. Und auf unsere Leidenschaft und unsere Persönlichkeit. Und das sind wir.

Diese Potenziale, all unsere Möglichkeiten, gilt es endlich zu aktivieren.

Um in einem Maße erfolgreich zu werden, wie wir es uns bisher nicht vorstellen können."

(...)