



**Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V.
Regionalgruppe Ostwestfalen-Lippe**

Prof. Dr. Peter Nieschmidt

**Prof. em. für Politologie a.d. FH München
Gastreferent a.d. Universität St. Gallen,
RWTH Aachen, TU Chemnitz, u.a.**

**Referent der 17. Fachtagung
der Regionalgruppe OWL
der DGSv
am 25. Februar 2012
im LWL Bildungszentrum
Jugendhof Vlotho**



- Ab 1958 Studium der Philosophie, Pädagogik und Geschichte in Tübingen und München
- 1965 Promotion in Philosophie über den Freiheitsbegriff bei Kant
- 1965 – 1968 Wissenschaftlicher Assistent an der Akademie für politische Bildung in Tutzing
- 1968 – 1970 Referent in der ZP der Siemens AG für personalpolitische Grundsatzfragen (Leitsätze für Führungskräfte)
- 1971 – 1973 Wissenschaftlicher Direktor am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr (Gründung der Hochschule der Bundeswehr)
- 1973 – 1975 Leiter der Planungsgruppe der Hochschule der Bundeswehr in München
- 1976 Ruf an die Fachhochschule München als Professor für Politologie
- Seit 1976 Vorträge und Managementseminare in zahlreichen Unternehmen, Institutionen und Hochschulen

Mitarbeiterführung auf dem Prüfstand

I. Arbeiten und führen unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen

Peter Nieschmidt spricht über Tradition und Zukunft von Arbeit und Führung. War Arbeit früher notwendiges Übel, Dienstbarkeit oder rücksichtslose (Selbst-) Disziplinierung, so kann sie heute auch Selbstentfaltung, Kreativität und Lebenssinn bedeuten. Wenn Führung das in der Arbeitswelt nicht zu ermöglichen vermag, darf man sich dort über Lustlosigkeit oder gar innere Kündigung nicht wundern.

Vor diesem Hintergrund werden folgende Ziele angestrebt:

Vertiefte Einsicht in die Komplexität menschlicher und damit auch betrieblicher Praxis

Impulse für die Gestaltung der organisatorischen als einer sozialen Wirklichkeit des Unternehmens

Erarbeitung neuer Horizonte und Kriterien der Beurteilung und Führung von Mitarbeitern

II. Führungshandeln statt Führungstechniken

Das traditionelle Verständnis von Arbeit und das zukünftige

Der verkürzte (falsche) Praxisbegriff der Umgangssprache

Das qualitative (kairologische) und das quantitative (chronologische) Verständnis von Zeit bei der Terminierung des Handelns

Phänomenologische (ganzheitliche) Wahrnehmungsfähigkeit als Voraussetzung für praktische Kompetenz

III. Selbstinszenierung und Sprache der Führungskraft

Körpersprache als Wahrnehmungs- und Lernfeld

Die drei Dimensionen der Sprache und des Sprechens

Die wirklichkeitsstiftende Funktion der Rede

Drei neue Führungsaufgaben

IV. Flexibilität - Der Spagat zwischen Starrheit und Charakterlosigkeit

Die traditionelle Entwicklung: Vom Persönlichkeitsideal zur Patchwork-Identität

Handlungskompetenz mit und ohne Werteorientierung (Der ehrbare Kaufmann und der gewissenlose – durchaus erfolgreiche – Manager)

Eine ethisch fundierte Handlungskompetenz als Weg zur persönlichen Identität (Der praktische Imperativ Kants und die vier Kardinaltugenden bei Platon und Aristoteles)

V. Gesundheitsmanagement – Floskel oder Führungsaufgabe

Ein reduziertes Arbeitsverständnis der Führungskraft als Auslöser von Mitarbeiterstress

Die fatale Wechselwirkung: Der gestresste Mitarbeiter und die genervte Führungskraft (Burnout-Syndrome als Konsequenz)

Handlungskompetenz als Kraftquelle

1. Handeln als Praxis

2. Erfahrung vs. Denken

3. Dynamische Kompetenz vs. Status

Handlungsvorbilder von der Antike bis heute