BUCHTIPPS

Im deutschsprachigen Raum erscheinen jährlich Tausende von Fachbüchern. Wir haben eine Auswahl für Sie getroffen und präsentieren Ihnen Neuerscheinungen zur Arbeitswelt und zu HR.

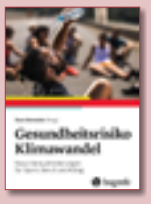
Umgang mit Narzissmus

Der renommierte Narzissmusforscher Ramzi Fatfouta analysiert die Auswirkungen von Narzissmus in der Arbeitswelt. Er bietet in seinem Buch praxisnahe Handlungsempfehlungen für den Umgang mit narzisstischen Persönlichkeiten und zeigt auf, wie deren Eigenschaften im beruflichen Kontext sowohl Herausforderungen als auch Chancen darstellen können.

Ramzi Fatfouta, «Zwischen Egoismus und Exzellenz», Haufe, 2024, 230 Seiten.

KLIMA UND UNSERE GESUNDHEIT

Der Klimawandel betrifft nicht nur die Umwelt, sondern auch die Gesundheit – oft auf dramatische Weise. In diesem Werk vereint der Sozialepidemiologe Sven Schneider die Expertise von 70 Fachleuten und beleuchtet die physischen und psychischen Auswirkungen der Klimaveränderungen. Besonders gefährdete Gruppen wie Sportlerinnen und Sportler, Aussenbeschäftigte und vulnerable Personen stehen dabei im Fokus.

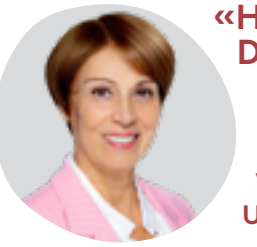


Sven Schneider, «Gesundheitsrisiko Klimawandel», Hogrefe, 2024, 456 Seiten.

LERNEN, LOSZULASSEN

In einer Zeit, in der Fortschritt oft mit ständiger Innovation gleichgesetzt wird, lenken Sandra Bils und Gudrun L. Töpfer den Blick auf die Kunst des bewussten Loslassens: Exnovation. Sie erklären, wie gezielte Beendigungsprozesse in Organisationen Platz für Neues schaffen und Transformationsprozesse optimieren können. Anhand theoretischer Grundlagen, praxisnaher Fallstudien und Methoden zeigen sie, wie Exnovation als strategisches Werkzeug eingesetzt werden kann.

Sandra Bils und Gudrun L. Töpfer, «Exnovation und Innovation», Schäffer-Poeschel, 2024, 252 Seiten.



«HERAUSFINDEN, WAS UNS VERBINDET, NICHT WAS UNS TRENNT»

MAI THEWES KONZENTRIERT SICH IN IHREM JÜNGST ERSCHIENEN BUCH AUF DIE BEDEUTUNG VON «INTERCULTURING» FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN.

HR Today: Frau Thewes, welche Erfahrungen haben Ihre Sicht auf interkulturelle Zusammenarbeit geprägt?
Mai Thewes: Es ist wichtig zu wissen, was uns Menschen kulturell und individuell trennt und was uns verbindet. Meine Erfahrung als Bauingenieurin und Trainerin zeigt, dass Erfolg und Misserfolg international tätiger Bauunternehmen eng mit der Fähigkeit verbunden sind, interkulturell angemessen mit lokalen Partnern zu interagieren. Das ist anspruchsvoll. Kulturelle Unterschiede insbesondere im Zeit- und Hierarchieverständnis sowie im Kommunikationsstil können die Zusammenarbeit von internationalen Teams beeinträchtigen. Dazu kommt, dass Bauingenieure oft Soft Skills wie kulturelle Kompetenz unterschätzen. Ich habe miterlebt, wie diese Einstellung einer der Gründe war, dass sich ein europäischer Baukonzern nach einigen Jahren voller Probleme ganz aus dem damaligen Kulturraum (Naher Osten) zurückzog. Fazit: Ziel sollte es sein, herauszufinden, was uns verbindet, nicht was uns trennt.

Welche Erkenntnisse aus Ihrer Forschung zu organisationalen Kulturtypen haben Sie überrascht?
Thewes: Die erste Überraschung war für mich, dass eine informelle Clan-Kultur von sehr effizienten westlichen Konzernen explizit angestrebt wird. Dafür werden zum Beispiel eigens Kaffeeecken als Treffpunkte eingerichtet. Das hat mich sehr neugierig gemacht. Später erfuhr ich, dass allein die Existenz einer Clan-Kultur innerhalb einer Organisation ein Garant dafür ist, dass verborgenes Wissen («tacit knowledge») rege ausgetauscht wird. Ein Wissen, das für Innovationen unverzichtbar ist. Die zweite Überraschung war, dass diese Entdeckung allgemeine Gültigkeit hat, dies im Sinne, dass Kombinationen von scheinbar gegensätzlichen Kulturtypen erhebliche Vorteile gegenüber einer einzigen, kohärenten Organisationskultur haben. Netflix zum Beispiel fördert sowohl individualistische als auch kollektivistische Elemente in seiner «Freedom and Responsibility»-Kultur. Durch die Kombination von individueller Freiheit und kollektiver Verantwortung ist es gelungen, ein dynamisches und innovatives Arbeitsumfeld zu fördern, das Flexibilität bietet und ein starkes Gemeinschaftsgefühl schafft.

Welche ersten Schritte sind essenziell, um kulturelle Vielfalt zu entwickeln?
Kulturelle Vielfalt gedeiht und besteht nur dort, wo Menschen eine Haltung einnehmen, die die Autonomie des anderen in seiner Andersartigkeit anerkennt, und gleichzeitig auf der Bedürfnisebene tief miteinander verbunden sind.

Am wichtigsten erscheint mir, dass sich das Topmanagement aktiv für kulturelle Vielfalt einsetzt, da es als «Role Model» die Unternehmenskultur stark prägt. Sobald das Interesse an kultureller Bildung erweckt wurde und ein «Buy-in» von den relevanten Entscheidungsträgerinnen und -trägern erreicht wurde, bestehen die nächsten Schritte daraus, eine Sensibilisierung für unsichtbare kulturelle Vielfalt als Teil der Unternehmenswerte und -kultur anzustreben. Ein fundamentaler Wandel in der Firmenkultur ist ein fortlaufender Prozess, der nur durch diese offene Diskussion von interkulturellen Unterschieden und der Bildung der Teams bewirkt werden kann. *(jc)*

> **AM WICHTIGSTEN ERSCHEINT MIR, DASS SICH DAS TOPMANAGEMENT AKTIV FÜR KULTURELLE VIELFALT EINSETZT.**

Mai Thewes, «Interculturing», Schäffer-Poeschel, 2024, 200 Seiten.