

Highlights der Vergangenheit

OWL-ManagementKolloquium



OWL-ManagementKolloquium

Führungsorganisation / Führungsstilwandel nach Managementwechsel
Theoretische Erkenntnisse und praktische Erfahrungen von Entscheidungsträgern aus Ostwestfalen-Lippe

Workshop am 3. November 2000 in der Universität Bielefeld - Seminarsitzungsaal



Träger:

- Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation, Personal und Unternehmensführung, Prof. Dr. F. G. Becker
- Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft - Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. (Vorste: O. Goldbach, Geschäftsführung: Prof. H. Steiner)
- Wirtschaftsjouren Ostwestfalen e. V. (Vorste: W. D. Meier-Schewen)

OWL-ManagementKolloquium 2002

Visionen und Strategien in Familienunternehmen: Entwicklung - Umsetzung - Kommunikation

Workshop am 6. November 2002, 14th 18th, in der Universität Bielefeld - Seminarsitzungsaal



Träger:

- Institut für Unternehmensführung an der Universität Bielefeld e. V. (Abt.: Organisation, Personal, Management), Prof. Dr. Fred G. Becker
- Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft - Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. (Vorste: O. Goldbach, Geschäftsführung: Prof. Dr. h. c. Helmut Steiner)
- Wirtschaftsjouren Ostwestfalen e. V. (Vorste: Helge Werner)

OWL-ManagementKolloquium 2004

Fremdmanagement in Familienunternehmen

Workshop am 19. November 2004, 14th 18th, in der Universität Bielefeld - Seminarsitzungsaal



Träger:

- Institut für Unternehmensführung an der Universität Bielefeld e. V. (Abt.: Organisation, Personal, Management), Prof. Dr. Fred G. Becker
- Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft - Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. (Vorste: O. Goldbach, Geschäftsführung: Prof. Dr. h. c. Helmut Steiner)
- Wirtschaftsjouren Ostwestfalen e. V. (Vorste: Joachim Klein)

OWL-ManagementKolloquium

Geschäftsführung → Beiräte → Geschäftlicher Spannungsfeld und Nutzen

Praktische Erfahrungen und theoretische Erkenntnisse von Entscheidungsträgern aus Ostwestfalen-Lippe

Workshop am 9. November 2001 in der Universität Bielefeld - Seminarsitzungsaal



Träger:

- Institut für Unternehmensführung an der Universität Bielefeld e. V. (Abt.: Organisation, Personal, Management), Prof. Dr. Fred G. Becker
- Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft - Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. (Vorste: O. Goldbach, Geschäftsführung: Prof. Dr. h. c. Helmut Steiner)
- Wirtschaftsjouren Ostwestfalen e. V. (Vorste: Helge Werner)

OWL-ManagementKolloquium 2007

Darwinparadigma

Workshop am 4. Mai 2007, 14th 18th, in der Universität Bielefeld - Seminarsitzungsaal



Träger:

- Institut für Unternehmensführung an der Universität Bielefeld e. V. (Abt.: Organisation, Personal, Management), Prof. Dr. Fred G. Becker
- Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft - Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. (Vorste: O. Goldbach, Geschäftsführung: Prof. Dr. h. c. Helmut Steiner)

OWL-ManagementKolloquium 2009

Bauchentscheidung

rationale Entscheidungsfindung

Workshop am 6. November 2009, 14th 17th, in der Universität Bielefeld - Seminarsitzungsaal



Träger:

- Institut für Unternehmensführung an der Universität Bielefeld e. V. (Abt.: Organisation, Personal, Management), Prof. Dr. Fred G. Becker
- Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft - Freunde und Förderer der Universität Bielefeld e. V. (Vorste: O. Goldbach, Geschäftsführung: Prof. Dr. h. c. Helmut Steiner)

http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/owlmk.html

Neuer Chef, neuer Führungsstil

von F. G. BECKER

Bielefeld. Egal, ob besonnen oder eher emotional: Führungsstil ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Insofern ist es kein Wunder, dass Prof. Dr. Fred G. Becker, der die meisten prominenten Führungskräfte in Ostwestfalen-Lippe berät, sich Gedanken macht über die Frage, wie man einen Führungsstil erfolgreich umsetzen kann.



Generell gilt, dass auch ein Workshop über einen Führungsstil nur dann erfolgreich ist, wenn die Teilnehmer sich mit dem Thema auseinandersetzen und sich Gedanken machen über die Frage, wie man einen Führungsstil erfolgreich umsetzen kann.

„Die meisten Führungskräfte sind heute eher emotional als besonnen“, sagt Prof. Dr. Fred G. Becker. „Das ist ein Problem, weil es die Entscheidungsfindung erschwert.“ Er empfiehlt, sich für einen Führungsstil zu entscheiden, der zu den eigenen Stärken und Schwächen passt. Ein wichtiger Aspekt ist die Kommunikation. Ein guter Führungsstil ist nicht nur ein Konzept, sondern eine Haltung, die in der Praxis verankert ist. Prof. Dr. Becker betont, dass die Umsetzung eines Führungsstils eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigene Führung zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Führungsstil sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Führungsstil zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Führungsstil ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine zentrale Rolle in der Unternehmensentwicklung spielt. Er rät, sich für einen Führungsstil zu entscheiden, der zu den eigenen Stärken und Schwächen passt. Ein guter Führungsstil ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

Bosse hören auf ihren Bauch

Unternehmer diskutieren über intuitive Entscheidungen



Bielefeld. 50 Prozent der Entscheidungen im Topmanagement sind Bauchentscheidungen. Das sagt Professor Dr. Gerd Gigerenzer, der Direktor des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin, am Freitag in Bielefeld. Gigerenzer gehörte zusammen mit Reinhold Selten (79) dem Wirtschaftsjourenstag der Jahre 1994, zu dem Redatoren des OWL-Management-Kolloquiums in der Universität Bielefeld, an dem etwa 40 Unternehmer und Manager teilnahmen. Der Thema: „Bauchentscheidungen contra rationale Entscheidungsfindung.“ „Leider gibt es in unserer Gesellschaft immer noch Vorurteile über intuitive Entscheidungen“, sagte Gigerenzer. Doch sind intuitive Entscheidungen oft sehr wirksam. Prof. Dr. Fred G. Becker (Institut für Unternehmensführung) und Joachim Klein (Wirtschaftsjouren Ostwestfalen) sind die Veranstalter und Referenten. Gigerenzer berichtete von seinen eigenen Erfahrungen mit Bauchentscheidungen. Er sagte, dass er oft Entscheidungen trifft, die auf seinem Bauchgefühl beruhen. Er betonte, dass Bauchentscheidungen oft schneller und effektiver sind als rationale Entscheidungen. Er rät, sich für einen Entscheidungsprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Stärken und Schwächen passt. Ein wichtiger Aspekt ist die Kommunikation. Ein guter Entscheidungsprozess ist nicht nur ein Konzept, sondern eine Haltung, die in der Praxis verankert ist. Prof. Dr. Becker betont, dass die Umsetzung eines Entscheidungsprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Entscheidungen zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Entscheidungsprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Entscheidungsprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Entscheidungsprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

Die Chemie muss stimmen

Studie zu Fremdmanagement in Familienbetrieben



Bielefeld. Ob Betriebsmann, Dr. Dieter, Goldbach Gruppe, Möller Group oder Steink, auch in OWL holen sich viele Familienunternehmen externe Führungskräfte. Eine empirische Studie über Fremdmanagement in Familienbetrieben, sowohl Familienunternehmen als auch „Fremd“-Managern, greift die sozialen Kompetenzen im Umgang mit anderen Führungskräften in der Region Ostwestfalen-Lippe auf. Bei der Fachkonferenz sind praktische Erfahrungen und Branchenkenntnisse wichtiger als akademische Qualifikationen. Prof. Dr. Fred G. Becker betont, dass die Umsetzung eines Fremdmanagementprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Fremdmanagementprozesse zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Fremdmanagementprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Fremdmanagementprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Fremdmanagementprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

Mittelständler leben ihre Vision mit ganzem Herzen

Drittes Management-Kolloquium verbindet Wissenschaft und Wirtschaft, aber auch Unternehmensgenerationen



Bielefeld. Die Visionen der Mittelständler sind oft sehr konkret. Sie betreffen die Produktion, den Service, die Kundenbeziehungen. Prof. Dr. Fred G. Becker betont, dass die Umsetzung einer Vision eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Visionen zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Eine Vision sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für eine Vision zu entscheiden, die zu den eigenen Werten und Zielen passt. Eine Vision ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Sie ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

LOKALES BIELEFELD

Donnerstag, 7. November 2002

Das OWL-Management-Kolloquium verbindet Wissenschaft und Wirtschaft, aber auch Unternehmensgenerationen. Prof. Dr. Fred G. Becker betont, dass die Umsetzung eines Managementprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Managementprozesse zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Managementprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Managementprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Managementprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

Das manchmal harte Brot als Fremdmanager

OWL-Kolloquium an der Universität: Drei Kurzreferate zur Führungsebene in Familienbetrieben

Von Michael Diekmann
Bielefeld (WB). Die Zusammenarbeit von Fremdmanagern und Eigenmanagern an der Spitze von heimischen Familienunternehmen ist nicht nur von der beruflichen Qualifikation abhängig, sondern auch von der Persönlichkeit. Das ist nur eines der Ergebnisse am Ende des OWL-Management-Kolloquiums, zu dem auch an Westfälische zahlreiche Führungskräfte an der Universität teilgenommen haben. Im Rahmen der verschiedenen Kurzreferate des seit Jahren geübten Zusammenkommens gab es erstmals auch einen Beitrag von Studierenden des Instituts für Unternehmensführung an der Uni Bielefeld. Christoph Cullen und Elena Krumme trugen die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung vor, zu der man 20 Interviews in Unternehmen in OWL gefunden hatte, sowohl aus dem Bereich der Fremdmanager als auch der Eigenmanager. Prof. Dr. Fred G. Becker: „Die Untersuchung war natürlich anonym, aber sehr aufschlussreich.“ Besonders interessant: Familienunternehmer sind im Schnitt bereits seit 23 Jahren im Familienunternehmen. „Der große Teil der Fremdmanager sind zwischen zehn und 20 Jahre. Der größte Teil der Fremdmanager arbeitet fünf bis 10 Jahre im Familienunternehmen, im Schnitt nur ein bis zwei Jahre.“ Prof. Dr. Becker betont, dass die Umsetzung eines Fremdmanagementprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Fremdmanagementprozesse zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Fremdmanagementprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Fremdmanagementprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Fremdmanagementprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

WESTFALEN-BLATT

Bielefelder Zeitung WIRTSCHAFT

Druck in den Unternehmen wächst
Interessant: Familienunternehmer sind im Schnitt bereits seit 23 Jahren im Familienunternehmen. „Der große Teil der Fremdmanager sind zwischen zehn und 20 Jahre. Der größte Teil der Fremdmanager arbeitet fünf bis 10 Jahre im Familienunternehmen, im Schnitt nur ein bis zwei Jahre.“ Prof. Dr. Becker betont, dass die Umsetzung eines Fremdmanagementprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Fremdmanagementprozesse zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Fremdmanagementprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Fremdmanagementprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Fremdmanagementprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

OWL-ManagementKolloquium: Beiräte wichtig für Mittelständler

Beiräte sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensführung in Familienbetrieben.

Beiräte sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensführung in Familienbetrieben. Prof. Dr. Fred G. Becker betont, dass die Umsetzung eines Beiratsprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Beiratsprozesse zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Beiratsprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Beiratsprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Beiratsprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.

Beiräte sind wichtig für Mittelständler

Beiräte sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensführung in Familienbetrieben.

Beiräte sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensführung in Familienbetrieben. Prof. Dr. Fred G. Becker betont, dass die Umsetzung eines Beiratsprozesses eine kontinuierliche Aufgabe ist, die von der gesamten Organisation getragen werden muss. Er rät, sich regelmäßig über die eigenen Beiratsprozesse zu reflektieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ein weiterer Punkt ist die Einbindung der Mitarbeiter. Ein guter Beiratsprozess sollte die Mitarbeiter motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Ideen einzubringen. Prof. Dr. Becker betont, dass die Führungskraft eine Vorbildfunktion hat und durch ihr Verhalten die Mitarbeiter beeinflussen kann. Er rät, sich für einen Beiratsprozess zu entscheiden, der zu den eigenen Werten und Zielen passt. Ein guter Beiratsprozess ist ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Er ermöglicht es, die Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu steigern.