

MEHR WISSEN. DAS THEMEN-DOSSIER VOM ERFOLG MAGAZIN

ERFOLG

DOSSIER

magazin



10 TIPPS
FÜR MANAGER
VON HEUTE

EXPERTE IN
DIESER AUSGABE

Vincent Aydin
und **Ulvi Aydin**

Unternehmen in rauer See

Vincent Aydin und **Ulvi Aydin** über die Herausforderungen
und Chancen von Familienunternehmen



4 190872 505003

Bilder: Ayson, Depositphotos / Anns_Om

E-PAPER AUSGABE 38 · 2025

DEUTSCHLAND | ÖSTERREICH | SCHWEIZ

INHALT



Bilder: Aycon

Interview

Wir haben eine raue See!
Ulvi Aydin und Vincent Aydin über die Herausforderungen und Chancen von Familienunternehmen 4

Titelthema

Neue Macher braucht das Land!
Oder: Verlernen wir gerade Wettbewerb?..... 6

Erfolg

10 Tipps für Manager von heute 8

Angebote

Bücher, AYCON Spezial books 2024 PDF, Social Media 10

Impressum

ERFOLG Magazin Dossier

Redaktion/Verlag
BACKHAUS Verlag GmbH
ist ein Unternehmen der Backhaus Medien-
gruppe Holding GmbH, Geschäftsführender
Gesellschafter Julien Backhaus

E-Mail: info@backhausverlag.de
Chefredakteur (V. i. S. d. P.) Julien Backhaus

Redaktion / Grafik
Martina Karaczko, Anna Seifert
E-Mail: redaktion@backhausverlag.de
Objektleitung: Judith Iben

Layout und Gestaltung: Christina Meyer,
Judith Iben
E-Mail: magazine@backhausverlag.de

Onlineredaktion
E-Mail: info@backhausverlag.de

Herausgeber, Verleger:
Julien Backhaus

Anschrift
Zum Flugplatz 44 | D-27356 Rotenburg
Telefon: (0 42 68) 9 53 04 91
E-Mail: info@backhausverlag.de
www.backhausverlag.de

Vervielfältigung oder Verbreitung
nicht ohne Genehmigung.

Alle Rechte vorbehalten.

Autoren (V. i. S. d. P.)
Die Autoren der Artikel und Kommentare
im ERFOLG Magazin sind im Sinne des
Presserechts selbstverantwortlich. Die Mei-
nung der Autoren spiegelt nicht unbedingt
die Meinung der Redaktion wider. Trotz
sorgfältiger Prüfung durch die Redaktion
wird in keiner Weise Haftung für Richtig-
keit geschweige denn für Empfehlungen
übernommen. Für den Inhalt der Anzeigen
sind die Unternehmen verantwortlich.

Folgen Sie uns auch auf





Julien Backhaus
Verleger und
Herausgeber

Bild: Oliver Reetz

Ein Change ohne Wahlmöglichkeit? Unternehmen steht ein tiefgreifender Wandel bevor

Tiefgreifende Umwälzungen in Politik und Gesellschaft werden uns künftig vor schwierige Aufgaben stellen. Eine entscheidende Schnittstelle für diese unabwendbare Disruption ist die deutsche Wirtschaft, denn sie ist von zwei Seiten abhängig: Unternehmen produzieren für die Gesellschaft und müssen zugleich auf (zu) komplexe politische Rahmenbedingungen reagieren. Das war schon immer eine schwierige Aufgabe, doch wenn beides im Wandel begriffen ist, bleibt kein Stein mehr auf dem anderen. Dies ist einerseits ein bedrohliches Szenario, andererseits aber eine Riesenchance!

Mit Weitblick und einem richtigen Strategiewechsel können Unternehmer die Kraft der Veränderung jetzt für sich umleiten und auf einer vielversprechenden Welle mitschwimmen. Ein entscheidender Aspekt ist dabei, die Unternehmensstrukturen auf den neuesten technologischen Stand zu bringen. Technologien verhelfen zu der Agilität, die künftig nötig

sein wird, um auf garantiert kommende Richtungswechsel reagieren zu können – denn KI wird die Umwälzungen unserer Zeit zudem beschleunigen, die Welt wird schon bald eine völlig andere sein. Für dieses, für unsere Wirtschaft entscheidende Thema dieses Dossiers zeigen Ulvi Aydin und Vincent Aydin Wege auf, wie dieser Change gelingen kann und wie Unternehmer mit diesen Herausforderungen sogar punkten können. Ulvi Aydin ist Unternehmer und Interim Manager. Er hat in seiner langjährigen Laufbahn Einblicke in die Chefetagen von Familienunternehmen und Konzernen erhalten und kennt die Herausforderungen, die hier täglich gemeistert werden müssen – und die Lösungen. Das Spezialgebiet von Vincent Aydin ist unter anderem die Schnittstelle zwischen technologischer Innovation und New Business. Wir freuen uns deshalb sehr, sie beide für diese Ausgabe gewonnen zu haben.

Viel Vergnügen beim Lesen
Ihr Julien Backhaus

Alle Dossiers
kostenlos
herunterladen

erfolg-magazin.de/erfolg-dossier/





Ulvi Aydin ist Executive Interim Manager, Beirat, Unternehmens- und Unternehmer-Entwickler und Buchautor. Er unterstützt mittelständische Unternehmen und Konzerne bei Marken- und Marktentwicklung, Neupositionierung, Restrukturierung und Vertriebsexzellenz.

»Wir haben eine raue See!«

Ulvi Aydin und Vincent Aydin über die Herausforderungen und Chancen von Familienunternehmen

In einer Zeit, in der wirtschaftliche Gewässer immer stürmischer werden, sind Familienunternehmen gefordert wie nie zuvor. Sie tragen eine Verantwortung, Generationen zu verbinden, Werte zu bewahren und gleichzeitig den Mut zur Erneuerung zu beweisen. Im Gespräch mit Ulvi und Vincent Aydin erfahren wir: Welche Herausforderungen es zu meistern gilt, welche Konflikte zu Hindernissen werden und welche Zukunftschancen technologische Innovationen bieten. Mit ihrer langjährigen Erfahrung und klaren Perspektive zeigen die Experten, wie Familienunternehmen Kurs halten können – und warum Mut

zur Veränderung der Schlüssel zum unternehmerischen Überleben ist.

Herr Aydin, wie sind Sie in das Metier Familienunternehmen eingestiegen und was hat Sie dazu motiviert, Unternehmer und Berater zu sein?

Ulvi Aydin: Ein Unternehmer in siebter Generation war gestorben und hatte eine Witwe und ein kleines Kind hinterlassen. In dieser Situation bin ich eingestiegen und habe das Unternehmen im Sinne der Familie weiterentwickelt. Und das hat mir viel Freude gemacht. Es war nicht immer leicht, sich als Familienunternehmen gegenüber den großen Konzernen zu behaupten. Und es ging nicht nur um die

Weiterentwicklung des Unternehmenskonzeptes, sondern auch darum, für die nachfolgenden Generationen Verantwortung zu übernehmen. Wenn man als Berater in einem Familienunternehmen unterwegs ist, ist man auch Coach und Mentor. Es oszilliert manchmal hin und her. Ich glaube, Berater bin ich geworden, und Unternehmer war ich schon immer. Ich habe ungefähr 20 Jahre nach Ausbildung und Studium im Angestelltenverhältnis gearbeitet, aber immer dieses unternehmerische Gen in mir gespürt. Und das hat dazu geführt, dass ich mich immer wie ein Unternehmer verhalten habe.

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie bei der Führung und Nachfolge in Familienunternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmensformen?

Ulvi Aydin: Aus meiner Erfahrung haben Familienunternehmen ganz besondere Probleme, nämlich Generationenkonflikte. Viele dieser Unternehmen brauchen eigentlich einen Familientherapeuten statt eines Unternehmensberaters oder Interim Managers. Zudem haben Familienunternehmen das Problem: Geld verdirbt den Charakter. Wenn sich die nächste Generation jedes Jahr ein oder zwei Millionen ausschütten lässt, ist die Verantwortung nicht sehr ausgeprägt. Der Anteil der jungen Leute, die bereit sind, unter den älteren Generationen hart zu arbeiten, ist gering. Der Anteil der Leute in Führungspositionen, die sich ihrer unternehmerischen, holistischen und ganzheitlichen Verantwortung bewusst sind, ist relativ klein. Es geht oft eher darum, welches Auto man fährt oder ob die Büroeinrichtung von USM Haller ist. Kapitalgesteuerte Unternehmen, in denen es eine Trennung zwischen Kapital und Management gibt, wirken häufig kühler, weniger emotional, aber sie treffen oft auch sachbezogene Entscheidungen. Ich arbeite auch gerne mit Private Equity, weil dort die normative Kraft des Faktischen im Vordergrund steht. Das wird in Familienunternehmen häufig übertönt. Die Herausforderung ist, dafür zu sorgen, dass die nächste Generation auch die unternehmerische Tatkraft und die holistische Betrachtungsweise hat.

Wie hat Ihre eigene Erfahrung Ihre Herangehensweise an die Beratung der unterschiedlichen Führungsetagen geprägt?

Ulvi Aydin: Ich verlange von meiner Umgebung immer viel; ich verlange, dass man geradeaus ist. Es ist nicht denkbar, dass du von der Couch aus einen Marathon läufst. Man kommt nicht ans Ziel, wenn man keine Knieschmerzen hat. Das ist unser gesellschaftliches Dilemma: Wir erwarten zu wenig von uns selbst und von unserer

Umgebung. Andererseits erwarten wir alles von der Gesellschaft, vom Staat. Der Staat muss dafür sorgen, dass wir es immer warm haben und dass immer Frieden herrscht. Wir sehen das gerade in der Umbruchsituation. Ich erlebe es oft in Unternehmen, dass Mitarbeiter um 9:02 Uhr statt um 9:00 Uhr zum Meeting erscheinen und sich dann erst mal einen Kaffee holen. Sie vertrödeln Zeit! Und für Kopfschmerzen wurde Aspirin erfunden. Wenn ich vor einem wichtigen Termin Kopfschmerzen habe, dann nehme ich Aspirin und gehe hin!

Wie gehen Sie mit den emotionalen und zwischenmenschlichen Dynamiken um, die in Familienunternehmen häufig eine große Rolle spielen?

Ulvi Aydın: Es gibt drei wichtige Regeln. Erstens: Ich darf nie Partei ergreifen. Ich bin in der Beiratsrolle für das Unternehmen, für die Gesellschaft, für die Stakeholder. Zweitens: Ich muss glasklar sein. Drittens: Man muss Schmerzen zufügen, weil Klarheit ohne Schmerzen nicht denkbar ist. Ein Beispiel: Ein Unternehmen hat einen enorm großen Lagerbestand. Mein Rat: Ihr müsst den Lagerbestand abwerten, der ist nichts mehr wert. Da sagt häufig die Ehefrau des Inhabers, die an der Kollektion mitgearbeitet hat, sie würden noch einen Markt finden, sie würden daran arbeiten. Ich sage: Es gibt keinen einzigen logischen Grund, warum das in fünf Jahren noch jemand haben will. Die Kunden wollen dieses Produkt nicht – weg damit!

Sie begleiten Unternehmen schon seit vielen Jahren durch viele wirtschaftliche Großwetterlagen. Was kommt nun auf Unternehmen zu, und was ist zu tun?

Ulvi Aydın: Es wird schwieriger, und zwar qualitativ und quantitativ. Die Weltwirtschaft ist im Wandel, und das hat nicht nur etwas mit der Politik zu tun. Das Problem ist: Wir haben eine raue See, es wird eine schwere See werden, gleichzeitig sind viele Organisationen lahm geworden. Beispielsweise werden hundert Leute für Tätigkeiten beschäftigt, die 80 genauso gut erledigen könnten. Mehr Aufgaben werden immer mit mehr Leuten erledigt, statt die Digitalisierung voranzutreiben und Prozessoptimierung zu betreiben. Es wird ein schmerzhaftes Erwachen geben, weil einige dieser Unternehmen diese raue See nicht überstehen werden. Wenn du damit beschäftigt bist, den Status quo zu halten und nicht in die Zukunft zu schauen, dann hast du natürlich das Dilemma, dass du keinen Plan B hast. Das bedeutet: Viele Unternehmen unterhalten sich über KI, beschäftigen sich aber nicht ernsthaft damit.



Vincent Aydın ist die Schnittstelle zwischen Innovation und New Business. Er verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung als Unternehmensberater, Vertriebsleiter und Geschäftsführer in Start-ups, Konzernen und Corporate Digital Units.

Wo sehen Sie die größten strukturellen Chancen und Risiken für Familienunternehmen in den kommenden Jahren, und wie können sie sich darauf vorbereiten?

Vincent Aydın: Die größte strukturelle Chance liegt im Mut zur Erneuerung: Wer heute seine Vertriebssysteme und Entscheidungsprozesse modernisiert, sichert sich morgen Marktanteile. Familienunternehmen haben den Vorteil kurzer Wege und starker Werte – aber sie müssen diese Stärken aktiv in die Zukunft überführen. Das größte Risiko ist das Gegenteil: Stillstand. Wer an überholten Strukturen festhält – sei es im Vertrieb, in der Führung oder in der Technologie – wird vom Markt überholt. Vorbereitung heißt: Digitalisierung ernst nehmen, Vertrieb marktorientiert denken und Führung weiterentwickeln.

Zu den Chancen gehören auch neue Technologien. Wie ist aus Ihrer Sicht der Status quo in deutschen Unternehmen, und was können diese Technologien bewirken?

Vincent Aydın: Viele deutsche Familienunternehmen stehen noch am Anfang. CRM, KI, Automatisierung – das sind oft Buzzwords statt gelebte Realität. Dabei steckt gerade im Vertrieb enormes Potenzial: Mit KI lassen sich lukrative Projekte frühzeitig erkennen und Kundenbedürfnisse präziser vorhersagen. Gerade deshalb darf KI nicht in klassischen IT-Projekten versanden. Statt monatelanger Konzepte braucht es schnelle, messbare Tests: Welche konkreten Anwendungsfälle bringen kurzfristig echten Mehrwert? Technologie ersetzt nicht den Menschen – aber sie macht ihn präziser, schneller und relevanter. Wer heute intelligent investiert, verkauft morgen effizienter – und wächst profitabler. ♦MK

»Das größte Risiko ist das Gegenteil: Stillstand. Wer an überholten Strukturen festhält – sei es im Vertrieb, in der Führung oder in der Technologie – wird vom Markt überholt.«
– Vincent Aydın



EIN FACHBEITRAG VON ULVI AYDIN

Neue Macher braucht das Land!

Oder: Verlernen wir gerade Wettbewerb?

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in rauer See. Noch treibt das Schiff, noch ist keine Welle endgültig über uns hereingebrochen. Aber wer glaubt, wir würden bald wieder in ruhige Gewässer steuern, täuscht sich. Die Frage, ob es besser wird, ist trügerisch. Die See bleibt unruhig – und alles deutet darauf hin, dass der Wind eher auffrischt als nachlässt. Es ist kein Untergangsszenario, aber es ist auch kein Schönwetterkurs. Die Strömungen haben sich verändert. Der Kurs ist unklar. Und die Frage, ob wir wie bisher weitermachen können, ist brandgefährlich.

Was wir derzeit erleben, ist eine Phase tiefgreifender Umbrüche, wirtschaftlich,

gesellschaftlich, mental. Während andere Nationen mit entschlossenem Takt voranschreiten, ihre Industrien transformieren und strategische Weichen stellen, wirken wir zögerlich, selbstbezogen und manchmal schlicht planlos. Wir diskutieren über Details, während anderswo längst gehandelt wird. Der Eindruck entsteht, als glaubten wir, die Welt müsse sich unserem Tempo anpassen. Dabei ist das Gegenteil der Fall: Wer nicht mithält, wird abgehängt.

Hat die deutsche Autoindustrie den Anschluss verloren?

Besonders deutlich zeigt sich das am Zustand der deutschen Automobilindustrie. Noch immer wird kolportiert, dass unsere Hersteller bestens aufgestellt seien

– technologisch führend, wirtschaftlich stabil, weltweit respektiert. Ich frage zurück: Wirklich? Ein Blick auf China zeigt: Bereits 2023 lag der Marktanteil an verkauften und produzierten E-Autos aus China bei 60 Prozent. Deutschland und seine europäischen Nachbarn sind immer nur Zuschauer auf den billigen Plätzen. Die deutsche Automobilindustrie hat den Anschluss verloren.

Und die bittere Fortsetzung: Sie wird ihn auch nicht wiederfinden. Nicht in der jetzigen Verfassung, nicht mit der aktuellen Führung, nicht mit der Mentalität, die sich über Jahrzehnte an alte Erfolge klammert, als gäbe es kein Morgen. Wer sich über diese Diagnose empört, dem sei ein Blick zurück empfohlen:

Vor drei oder vier Jahrzehnten standen in fast jedem deutschen Wohnzimmer deutsche Fernseher – von Saba, Grundig oder Telefunken. Damals waren diese Namen gesetzt. Heute sind sie verschwunden. Und nein, nicht weil die Menschen plötzlich keine Fernseher mehr wollten, sondern weil diese Firmen glaubten, technologische Führerschaft sei ein Selbstläufer. Sie lagen falsch. Und sie wurden verdrängt, sang- und klanglos. Dasselbe Schicksal ereilte die einst stolze deutsche Uhrenindustrie. Auch hier: Namen, Tradition, Technik. Aber kein Anschluss mehr an den Weltmarkt, außer vielleicht Glashütte oder Lange & Söhne. Wobei letzterer in den Riche-mont-Konzern eingebettet ist. Aktuell sehe ich keine deutschen Industrie-Wunder. Es wirkt eher wie das letzte Aufblakern eines Systems, das sich selbst zu lange im Erfolgssumpf gesuhlt hat.

Marken klingen leise aus

Marken, Unternehmen, Branchen verschwinden nicht über Nacht. Sie diffundieren weg. Sie klingen leise aus. Erst sinkt die Sichtbarkeit, dann der Marktanteil, dann das Vertrauen. Und am Ende fragt sich niemand mehr, wo sie geblieben sind. Diese Erosion passiert aber schneller, als viele denken. Und sie beginnt immer mit zu viel Erfolgsverwöhntheit und Selbstzufriedenheit. Der Anfang vom Ende ist immer dasselbe: eine gewisse Trägheit. Eine gewisse Arroganz. Ein Glaube daran, dass der Erfolg von gestern ein Garant für morgen sei. Genau das ist er nicht! Erfolgsverwöhntheit macht bequem. Und Bequemlichkeit ist in Zeiten des Wandels ein One-Way-Ticket in die Bedeutungslosigkeit. Deutschland? Ist erfolgsverwöhnt! Wir haben uns daran gewöhnt, dass alles funktioniert. Dass Wohlstand selbstverständlich ist. Dass Sicherheit garantiert ist. Dass man Probleme aussitzen kann, wenn man sie nur lange genug analysiert. Doch diese Haltung ist falsch und gefährlich. Denn sie lähmt. Sie erstickt jede Form von Aufbruch. Und wir verlieren dabei aus dem Blick, worum es in der Wirtschaft eigentlich geht: Probleme lösen, Wert schaffen, vorangehen!

Probleme lassen sich nicht wegverwalten!

Was heute in den Führungsetagen vieler Unternehmen passiert, hat mit Führung wenig zu tun. Da wird moderiert, abgesichert, politisch formuliert, durch Sitzungen geschoben, PowerPoints gebaut und Verantwortung wegverteilt. Entscheidungen werden vertagt, Risiken umetikettiert und Probleme schönverpackt. Doch Probleme lassen sich nicht wegverwalten. Sie lassen sich nur durch Handeln lösen. Wenn wir unsere Wirtschaft wieder in Schwung

»Die Zukunft gehört den Mutigen, den Schnellen, den Klaren. Jenen, die Verantwortung übernehmen.«

– Ulvi Aydin

bringen wollen, helfen keine Förderprogramme, keine runden Tische oder Innovationszentren mit Gratis-Cappuccino. Es braucht einen vollständigen Mentalitätswechsel. Wir müssen aufhören, Erfolg zu verwalten und wieder lernen, ihn zu erkämpfen! It's Capitalism, Baby! Wettbewerb gehört dazu! Wer nicht bereit ist, Schmerzen in Kauf zu nehmen, muss das Feld räumen. Denn Veränderung ohne Schmerz ist ein Mythos. Fortschritt ohne Risiko ist eine Lüge. Es gibt keine Garantie, dass Deutschland wirtschaftlich oben bleibt. Die Vergangenheit interessiert niemanden mehr. Die Zukunft gehört den Mutigen, den Schnellen, den Klaren. Jenen, die Verantwortung übernehmen. Jenen, die führen, auch gegen Widerstände. Jenen, die Entscheidungen treffen, auch wenn sie unbequem sind. Das hat nichts mit autoritärem Führungsstil zu tun, sondern mit Klarheit, Haltung und Disziplin.

Welche Rolle wollen wir spielen?

Deutschland muss sich entscheiden: Wollen wir wieder Spitze sein? Oder wollen wir eine verwaltete Altlast Europas werden, die von gestern träumt und sich in Kommissionen verliert? Wollen wir

führen oder geführt werden? Die Welt wartet nicht. Wer glaubt, wir könnten durchlavieren, wird zurückgelassen. Und zwar nicht in 30 Jahren, sondern in drei. Jetzt ist die Zeit für echte Führung. Nicht für Sprüche, nicht für Konjunkturpakete, nicht für Kosmetik. Sondern für klare Worte, harte Schnitte und neues Denken. Wer führen will, muss mit Schmerz umgehen können. No Pain, no Gain! Wer die Verantwortung scheut, sollte nicht im Chefessel sitzen. Wir brauchen keine neuen Prozesse – wir brauchen Persönlichkeiten! Keine neuen Regularien, sondern Ergebnisse! Keine neuen Workshops, sondern Wirkung! Deutschland kann es noch schaffen. Aber nicht mit angezogener Handbremse. Nicht mit Rücksicht auf Befindlichkeiten. Und schon gar nicht mit dem Satz »Das haben wir immer so gemacht.«

Fazit: Neue Macher braucht das Land!

Wird das hart? Ja. Wird es schmerzhaft? Na sicher! Aber das gehört zum aktiven Unternehmertum und zum Wettbewerb im freien Markt dazu. Und es ist der einzige Weg zurück zu Relevanz. Deutschland, wach auf! ♦





10 Tipps für Manager von heute

1. Schmerzbereitschaft
Tut es nicht weh, hast du dich nicht genug angestrengt. Führung ist kein Spaziergang, sondern Arbeit am offenen Herzen – ohne Betäubung. Wer Veränderungen will, muss durch den Schmerz. Sonst bleibt alles, wie es ist.

2. Lust auf Probleme
Gute Manager lieben Probleme. Wer kein Blut sehen kann, darf nicht Chirurg werden. Wer Konflikte scheut, sollte kein Team führen.

3. Probleme lösen können
Ein Problem zu lösen, heißt immer, sich von dem Problem zu lösen. Wer emotional verhaftet bleibt, wird Teil des Problems – nicht seiner Lösung.

4. KISS: Keep it short and simple
Komplexität kann jeder produzieren. Führungsstärke bedeutet, Komplexes zugänglich zu machen – und nicht zu verkomplizieren.

5. Entscheidungskompetenz
Gute Führung bedeutet, mit 80 Prozent Informationen eine 100-prozentige Entscheidung zu treffen. Dazu gehört Mut!

6. Verantwortung radikal ernst nehmen
Nicht weiterdelegieren, nicht verstecken, nicht absichern! Verantwortung heißt: ich entscheide. Ich hafte. Ich stehe gerade.

7. Menschlichkeit mit Kante
Empathie ist kein Kuschelfaktor. Führung braucht Herz – aber auch klare Kante. Wer alles durchgehen lässt, führt nicht. Er verwaltet Stimmungen.

8. Wirkung vor Beschäftigung
Viel zu viele arbeiten hart an den falschen Dingen. Führung

heißt: Fokus auf Wirkung. Kein Aktivismus, keine Beschäftigungstherapie. Nur Ergebnisse zählen.

9. Disziplin statt Inspiration
Motivationsposter an der Wand ersetzen keine Disziplin im Alltag. Wer führen will, muss konsequent sein in Haltung, Verhalten und Handeln.

10. Mut zur Wahrheit
Führung beginnt mit Ehrlichkeit. Erst zu sich selbst, dann zum Team, dann zur Organisation. Wer um die Wahrheit herumredet, verschleppt nicht nur Entscheidungen, sondern das ganze Unternehmen. ♦



»Wer Veränderungen will, muss durch den Schmerz. Sonst bleibt alles, wie es ist.«

– Ulvi Aydin

Knallharte Management-Literatur, die kein Blatt vor den Mund nimmt – und nicht für jedermann ist.

Als Interim Manager mit langjähriger Erfahrung teilt der Buchautor Ulvi AYDIN sein Wissen. Kurz. Hart. Direkt. KISS. Wer Rosamunde Pilcher lesen will, ist hier falsch. Hier gibt es nur die unverblümete Wahrheit von einem Interim Manager, der unzählige Chefetagen von innen gesehen hat. Ob »Der goldene Arschtritt – Insights eines Interim Managers«, »!AYCONs FührungsAtlas« oder »!AYCONs Management Snippets«: Ulvi AYDIN spricht Tacheles und hilft den Lesern, sich wieder auf die wesentlichen Faktoren im Geschäft zu fokussieren.



978-3-000-6285-1
VK EUR 20,00
130 Seiten
Autor und Herausgeber:
Ulvi Aydin
www.aycon.biz

»Der goldene Arschtritt«

Wenn um Dich herum die Granaten einschlagen, dann möchtest Du einen wie Ulvi AYDIN neben Dir im Schützengraben wissen – einen der mit Dir kämpft und nicht wegläuft. Der Interim Manager Ulvi Aydin scheut keine Probleme. Er kommt in Unternehmen, um sie wieder in die Spur zu bringen, Strategien neu aufzusetzen oder Produkte zu verbessern. AYDIN verpasst Geschäftsführern, Vorständen, Gesellschaftern, Führungsteams und Mitarbeitern den goldenen Arschtritt, den es braucht, um aus einem bunten Haufen wieder eine schlagkräftige Organisation zu machen. Das klingt martialisches? Dann lass lieber die Hände von diesem Werk und schau Deinem Unternehmen beim Untergang zu. Ulvi AYDIN, Jahrgang 1960, wird von seinen Kunden »People Mover« genannt.



978-3-000-66008-5
VK EUR 20,00
140 Seiten
Autor und Herausgeber:
Ulvi Aydin
www.aycon.biz

»!AYCONs FÜHRUNGSATLAS: Der harte Weg zum wahren Leader!«

Deutschland braucht Führungspersönlichkeiten! Freudige Macher! Visionäre Antreiber! Echte Unternehmer! Wahre Leader! In einer zunehmend komplexen Arbeitswelt müssen wir authentisch und klar führen, um erfolgreich zu sein! Geschäftsführer, die ihrer Mannschaft keine Perspektiven aufzeigen, taugen nichts. Wer sich im Dickicht der Details verliert und im Sumpf des Mikromanagements versinkt, muss den Weg zurück in die Spur finden. Dieser Weg ist hart, erfordert Entschlossenheit und Mut. Wer ihn beschreitet, kehrt als starke Führungspersönlichkeit zurück! AYCONs Führungsatlas bietet Dir Orientierung auf dem harten Weg zum wahren Leader. Neun Regeln dienen Dir als Landkarte und hilfreicher Wegweiser, um Dich selbst, Deine Mitarbeiter und Dein Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen.



AYCON
Spezial books 2024

Als PDF downloaden

!AYCON

www.aycon.biz/books

Seine provokanten »Management Snippets« inspirieren, polarisieren, schockieren oder sind kurzweilige Tipps für unser aller Berufsalltag.



978-0-006-8361-9
VK EUR 20,00
192 Seiten
Autor und Herausgeber:
Ulvi Aydin
www.aycon.biz

»!AYCONs Management Snippets: 1:1 Insights«

Ulvi I. AYDIN: Er kann Gejammer nicht ab, steht auf glasklare Ansagen und sagt, wenn nötig, auch Vorständen direkt ins Gesicht, dass sie nutzlos sind. Der schonungslose Interim Manager Ulvi AYDIN bringt mit seinem dritten Buch kurze Gedanken aus der Unternehmenswelt auf den Punkt. Das Buch ist eine unterhaltsame Sammlung provokanter Ideen, Anschauungen und Inspirationen. Für alle, die in ihrer Firma wirklich etwas bewegen wollen, statt »wie ein Schluck Wasser in der Kurve« die wichtigsten Marktentwicklungen an sich vorbeiziehen zu lassen und immer die Schuld bei anderen zu suchen. Hart in der Sache, brutal ehrlich im Umgang! Harmoniebedürftige sollten dieses Buch jetzt lieber beiseitelegen und sich einen Fencheltee mit Honig machen. Für alle anderen gilt: anschnallen, die Fahrt beginnt ...



978-0-008-1999-5
VK EUR 20,00
152 Seiten
Autoren: Ulvi Aydin, Andreas Renner,
Dr. Marei Strack, Dr. Dietrich Schramm,
Vincent Aydin
Herausgeber: Ulvi Aydin, AYCON
gemeinsam mit Andreas Renner,
Steinbeis Augsburg Business School
www.aycon.biz

»Recht auf Führung!«

Was bedeutet es, Menschen in Organisationen zu führen? Welche Prinzipien, Denkweisen und Strategien machen eine gute Führungskraft aus? Und was unterscheidet Leadership von bloßer Machtausübung? Dieses Buch vereint verschiedenste Perspektiven erfahrener sowie junger Manager und Managerinnen aus unterschiedlichen Branchen. Als offizielles Lehrbuch der Steinbeis Augsburg Business School vermittelt Recht auf Führung einerseits bewährte Modelle und moderne Ansätze – und regt andererseits zu einer kritischen Reflexion an: Was macht Führung legitim? Wann ist sie erfolgreich? Und wo stößt sie an ihre Grenzen? Eine unverzichtbare Lektüre für angehende Führungskräfte und Unternehmer, die Führung nicht nur übernehmen, sondern auch meistern wollen.





ERFOLG wird bei uns großgeschrieben. **Umwelt** aber auch: Das **ePaper**

Auch als ePaper-Abo.

Jetzt downloaden und lesen, was erfolgreich macht.

Besuche uns auf www.erfolg-magazin.de/shop
oder scanne den Code.

