
Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1 Ouvertüre – an welchen Stellschrauben Sie drehen können | 1 |
| Literatur | 20 |
| 2 Arbeits- und Leistungskultur – Diagnose und Entwicklungsstrategien für die Zukunft | 23 |
| 2.1 Brauchen wir eine neue Industrielle Revolution? | 23 |
| 2.2 Ersetzen Sie Ihr Kontrollsystem durch Motivation | 24 |
| 2.3 Orientierung schafft Identität | 28 |
| 2.4 Die größte Lehmschicht befindet sich gleich unterhalb des Vorstands | 29 |
| Literatur | 30 |
| 3 Trends im Management-Kontext | 31 |
| 3.1 Welche Trends zeichnen sich in Zukunft ab und welche Bedeutung haben sie für die Ausbildung der Führungskräfte? | 31 |
| 3.2 Der Trend der zunehmenden Akzeptanz von Emotion und Emotionalität | 32 |
| Literatur | 33 |
| 4 Tipping-Point – die wesentlichen Hebel für eine Veränderung finden | 35 |
| 4.1 An der Achillesferse ansetzen und Verhältnisse erfolgreich verändern | 35 |
| Literatur | 51 |
| 5 Führungsdichte – wie Sie Ihren Einfluss vergrößern | 53 |
| 5.1 Strategien für größeren Einfluss | 54 |
| 5.2 Ausprägung des Führungsimpulses und persönliche Wirkung | 55 |
| 5.3 Formaler und informaler Status | 55 |
| Literatur | 56 |
| 6 Jetzt zu Ihnen – wie steht es um Ihre Persönlichkeit? | 57 |
| 6.1 Tool: Kurzfragebogen zu Persönlichkeit | 62 |
| Literatur | 69 |

| | |
|---|-----|
| 7 Management-Potenzial | 71 |
| 7.1 Komplexitätsverarbeitungstheorie | 75 |
| 7.2 Motivation aus dem Ungelösten | 87 |
| 7.3 Einfluss auf soziale Systeme | 91 |
| 7.4 Lernen aus Erfahrung | 98 |
| 7.5 Tool: Kurzfragebogen zur Potenzialanalyse | 111 |
| Literatur | 114 |
| 8 Spin-Out-Faktoren – Wie Leistungsträger an sich selbst scheitern | 117 |
| 8.1 Misserfolgskriterien im Management | 117 |
| 8.2 Was sind Misserfolgskriterien? | 118 |
| 8.3 Alle Misserfolgskriterien auf einem Blick | 119 |
| 8.4 Kopplung der Misserfolgskriterien mit Persönlichkeitsfaktoren | 119 |
| 8.5 Kritische Fragestellungen zu den Misserfolgskriterien | 122 |
| 8.6 Überprüfung der Fragestellung | 122 |
| 8.7 Ergebnisse für den Praktiker/Anwender | 122 |
| 8.8 Tool: Kurzfragebogen zu den Spin-Out-Faktoren | 126 |
| Literatur | 128 |
| 9 Ertragskritische Faktoren – worauf Sie besonders achten sollten | 131 |
| 9.1 Ertragskritische Führungsfaktoren – die wichtigsten harten und weichen Faktoren der drei Dimensionen: Qualität der Leistung, Image des Bereiches, Innovationsleistung | 131 |
| 9.2 Schnittmenge der drei Kriterien: Qualität der Leistung, Image des Bereiches, Innovationsleistung | 134 |
| 9.3 Ertragskritische Führungsfaktoren: eine Auswahl der 20 wichtigsten Items | 136 |
| Literatur | 137 |
| 10 Was sind Management-Kompetenzen und wie können sie konkretisiert werden? | 139 |
| 10.1 Positive Arbeitsatmosphäre gestalten | 140 |
| 10.2 Konstruktive Zusammenarbeit | 142 |
| 10.3 Entscheidungen fällen | 145 |
| 10.4 Erfolgsorientiert planen | 148 |
| 10.5 Konsequentes Selbst- und Zeitmanagement | 150 |
| 10.6 Durch Abstraktion den Überblick behalten | 157 |
| 10.7 Flexibilität im Handeln | 159 |
| 10.8 Interkulturelle Kompetenz | 161 |
| 10.9 Kundenorientierung aufbauen | 164 |
| 10.10 Politisches Geschick | 170 |
| 10.11 Unternehmerisches Handeln | 174 |

| | |
|---|------------|
| 10.12 Konfrontation und Durchsetzung | 178 |
| 10.13 Effektive Kommunikation | 182 |
| 10.14 Erfolgreiche Meetings | 185 |
| 10.15 Konflikte lösen | 192 |
| Literatur | 194 |
| 11 Das Führungsmeisterstück | 197 |
| Literatur | 200 |
| 12 Vignetten der Führung | 201 |
| Weiterführende Literatur | 213 |
| 13 Situativ führen | 215 |
| 13.1 Was heißt situativ führen? | 216 |
| 13.2 So führen Sie Ihre Mitarbeiter zu einer höheren Leistung und Verantwortungsbereitschaft | 225 |
| 13.3 Die einzelnen Führungsstile | 225 |
| 13.4 Erweiterung des Modells mit den 16 Anwendungsfeldern – Beschreibung der einzelnen Führungsstile | 228 |
| 13.5 Führungsstil 1: LENKEN (Abb. 13.10) | 228 |
| 13.6 Führungsstil 2: TRAINIEREN | 233 |
| 13.7 Führungsstil 3: UNTERSTÜTZEN | 236 |
| 13.8 Führungsstil 4: DELEGIEREN | 240 |
| 13.9 Tool: Fragebogen zu „Situativ führen“ | 243 |
| Literatur | 248 |
| 14 Das Zwei-Faktoren-Modell der Motivation | 251 |
| 14.1 18 Grundmotive im Überblick | 254 |
| 14.2 Tool: Kurzfragebogen Motivstruktur | 256 |
| Literatur | 258 |
| 15 Speerspitze Coaching | 259 |
| 15.1 Die Sprache – das Handwerkszeug der Führungskraft | 277 |
| 15.2 Tool: Fragebogen zu den Coaching-Techniken | 291 |
| Literatur | 301 |
| 16 Durch eine Vision die Zukunftsperspektive aufbauen | 303 |
| Literatur | 320 |
| 17 Wertemanagement | 321 |
| 17.1 Tool: Kurzfragebogen zu Wertemanagement | 328 |
| Literatur | 332 |

| | |
|--|---------|
| 18 Change Management | 335 |
| 18.1 Welche Stile werden in Veränderungsprozessen angewendet? | 336 |
| 18.2 Warum es so schwer ist, in Veränderungsprozessen die Dringlichkeit deutlich zu machen | 337 |
| 18.3 Die sechs Geheimnisse der Veränderung – welche Hürden sie in Veränderungsprozessen nehmen können | 338 |
| 18.4 Die Dynamik eines Veränderungsprozesses | 340 |
| 18.5 Welche Strategien sind nun hilfreich für die Erzeugung von Reflexion? | 344 |
| 18.6 Welche Fehler passieren immer wieder bei Veränderungsprozessen? | 345 |
| 18.7 Die sieben Stufen eines Veränderungsprozesses (Wildenmann 2010) ... | 352 |
| 18.8 Tool: Kurzfragebogen zu Change Management | 364 |
| Literatur | 366 |
| 19 Führen von Führungskräften | 367 |
| 19.1 Was wird anders, wenn die Mitarbeiter selbst Chefs sind? | 367 |
| Literatur | 375 |
| 20 Team – Kriterien für das Hochleistungsteam und Messung des Leistungsstandes | 377 |
| 20.1 Tool: Fragebogen zu den Team-Patterns | 387 |
| Weiterführende Literatur | 391 |
| 21 Zum Schluss an den Anfang | 393 |
| 21.1 Die ersten 100 Tage als Führungskraft | 393 |
| Literatur | 399 |

21 Pfade für die erfolgreiche Führung von Menschen

Konsequent, essenziell, vertrauensvoll

Wildenmann, B.

2015, XVIII, 400 S. 119 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-08453-0