
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitende Bemerkungen	1
	Literatur	5
2	Unternehmensperspektive	7
2.1	Unternehmensführung – Pointierte Sichtweisen und Aktionsfelder	9
2.1.1	Unternehmenstypen	9
2.1.2	Unternehmensumfeld	10
2.1.3	Unternehmenskultur	11
2.1.4	Personalauswahl	12
2.1.5	Personalentwicklung	13
2.1.6	Ausblick	14
2.2	Change-Prozessmanagement – Führungskräfte als Change-Manager	16
2.2.1	Change-Begriff	16
2.2.2	Change-Erkenntnisse	17
2.2.3	Change-Ebenen	19
2.2.4	Change-Kompetenzen	23
2.2.5	Change-Phasen	24
2.2.6	Change-Steuerungselemente	27
2.2.7	Ausblick	43
2.3	Management-Entwicklungsprogramme – Entwicklung von Organisation, Person und Persönlichkeit	43
2.3.1	Anforderungen	43
2.3.2	Sichtweisen	45
2.3.3	Best-Practice-Programmbeispiel	48
2.3.4	Ausblick	57
	Literatur	58
3	Teamperspektive	61
3.1	Teams als Systemelement zur Unternehmensentwicklung – Integrationsprozesse zur Teamarbeit	63

3.1.1	Team-Ebenen und Unternehmens-Ebenen	63
3.1.2	Team-Merkmale und -Definition	65
3.1.3	Ausblick	67
3.2	Team-Bildung – Klärungsprozesse vor dem Start der Teamarbeit	67
3.2.1	Team-Formen und -Voraussetzungen	67
3.2.2	Team-Aufbau und -Besetzung	71
3.2.3	Team-Erfolgsfaktoren und -Empfehlungen	75
3.2.4	Ausblick	77
3.3	Team-Entwicklung – Gestaltungsprozesse einer erfolgreichen Teamarbeit	78
3.3.1	Team-Initiierung und -Implementierung	78
3.3.2	Team-Entwicklung und -Verhalten	79
3.3.3	Team-Entwicklungstest	82
3.3.4	Ausblick	89
3.4	Team-Führung – Dynamikprozesse in der Teamarbeit	89
3.4.1	Teamführung im Change-Prozess	89
3.4.2	Teamführung von Team-Meetings	93
3.4.3	Team-Führungstest	104
3.4.4	Ausblick	111
3.5	Teams als Systemelement zur Personalentwicklung – Teamprozesse als Entwicklungsfeld zur Persönlichkeit	111
3.5.1	Persönlichkeitsfördernde Elemente in der Teammitarbeiter-Rolle	112
3.5.2	Persönlichkeitsfördernde Elemente in der Teamleiter-Rolle	113
3.5.3	Ausblick	115
	Literatur	115
4	Führungsperspektive	119
4.1	Komplementär-Management – Führung durch Vernetzung von Kernkompetenzen	121
4.1.1	Grundgedanken	121
4.1.2	Prinzipien	122
4.1.3	Ebenen	129
4.1.4	Ausblick	132
4.2	Führung als Managementaufgabe – Wunsch und Wirklichkeit in der Führungsrolle	133
4.2.1	Führungsumfeld	133
4.2.2	Führungsrealität	136
4.2.3	Führungsqualität	142
4.2.4	Führungsstiltest	145
4.2.5	Ausblick	151

4.3	Coaching als Führungsinstrument – Voraussetzungen und Vorgehensweisen	152
4.3.1	Coaching-Begriff	152
4.3.2	Coaching-Formen	153
4.3.3	Coaching-Merkmale	154
4.3.4	Coaching-Perspektiven	155
4.3.5	Coaching-Phasen	156
4.3.6	Coaching-Erfolgskontrolle	158
4.3.7	Coaching durch Führungskräfte	160
4.3.8	Checkliste: Coaching-Aktivitäten als Führungskraft	163
4.3.9	Ausblick	168
	Literatur	170
5	Individualperspektive	173
5.1	Persönlichkeitsentwicklung im beruflichen Kontext – Verhaltensorientierte Sichtweisen und Aktionen	175
5.1.1	Entwicklungsebenen	175
5.1.2	Entwicklungsphasen	181
5.1.3	Entwicklungswege	183
5.1.4	Entwicklungsprogramme	186
5.1.5	Entwicklungsgrenzen	189
5.1.6	Ausblick	190
5.2	Life-Balance-Management – Persönlichkeitsentwicklung im Wechselspiel zwischen Berufs - und Privatleben	191
5.2.1	Balance-Dimensionen	191
5.2.2	Balance-Rollenspektrum	193
5.2.3	Balance-Fakten	196
5.2.4	Balance-Problemfelder	201
5.2.5	Balance-Aktionsfelder	216
5.2.6	Ausblick	221
5.3	Selbstmanagement – Stabilisierung der Persönlichkeit	222
5.3.1	Selbstwahrnehmung	222
5.3.2	Selbstreflexion	229
5.3.3	Selbstregulierung	244
5.3.4	Ausblick	249
	Literatur	250

Fit for Leadership

Führungserfolg durch Führungspersönlichkeit

Streich, R.K.

2016, XV, 253 S. 76 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-12180-8