

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
	<i>Mona Spisak & Moreno Della Picca</i>	
	Literatur	6
2	Wie führe ich mich selbst?	7
	<i>Mona Spisak</i>	
2.1	Wie entwickle ich Standing und Einflusskraft?	9
2.1.1	Welche Rolle spielt mein Selbstkonzept für meine Wirkung als Führungskraft?	10
2.1.2	Was fördert wirksam mein Selbstbewusstsein?	11
2.1.3	Wann bin ich eine „Persönlichkeit“?	11
2.1.4	Welchen Sinn hat der Sinn und was leitet mein Handeln eigentlich?	12
2.2	Was muss ich tun, um meine Schaffens- und Innovationskraft zu erhalten?	15
2.2.1	Wie nutze ich meine Ressourcen wirksam und klug?	15
2.2.2	Wie nutze ich die Zeit?	17
2.2.3	Woraus schöpfe ich meine Energie?	19
2.2.4	Kann ich mein Denken kultivieren und trainieren?	20
2.3	Wie gehe ich mit Hürden und Hindernissen um, ohne mich zermürben zu lassen?	26
2.3.1	Welche Schritte sind nötig, um Hürden zu bewältigen?	27
2.3.2	Was tun, um Führungsarbeit lustvoll und gut zu gestalten?	28
2.3.3	Was macht mich als Führungskraft stark?	29
2.4	Wie soll ich mich im Beziehungsnetzwerk der Organisation bewegen?	35
2.4.1	Wie orientiere ich mich im organisationalen Beziehungsdschungel?	36
2.4.2	Wie gestalte ich meine Führungsrolle klug und nachhaltig?	37
2.4.3	Wie gestalte ich meine Beziehungen im Unternehmen?	39
2.5	Wie baue ich Personal Leadership auf?	45
2.6	Fallbeispiele aus der Praxis mit anschließender Reflexion	46
2.6.1	Hector	46
2.6.2	Überlegungen und Impulse zu „Hector“	50
	Literatur	52
3	Was bewegt meine Mitarbeitenden wirklich und dauerhaft – auch aus der Komfortzone heraus?	55
	<i>Moreno Della Picca</i>	
3.1	Welche Anforderungen müssen in der „Führungsbeziehung 3.0“ erfüllt werden?	57
3.1.1	Führungsbeziehungen als „unique selling proposition“ („usp“)?	58
3.2	Wie kann ich die Performance meiner Einheit sichern und steigern?	59
3.2.1	Wie baue ich die Performance meiner Mitarbeitenden auf?	59
3.2.2	Wie sichere und steigere ich die Performance meiner Mitarbeitenden?	64
3.2.3	Wie gestalte ich eine leistungs- und lernförderliche Umgebung?	64
3.3	Wie kann ich andere überzeugen, begeistern und bewegen?	69
3.3.1	Wie gewinne ich Menschen für meine Visionen, Ideen und Ziele?	69
3.3.2	Wie bringe ich Menschen in Bewegung – auch aus ihrer Komfortzone heraus?	75
3.3.3	Was überzeugt die Mitarbeitenden bei meinem Auftritt?	85
3.3.4	Wenn bedachte Argumentation nicht fruchtet – kann ich trotzdem überzeugen?	86

3.4	Aus der Praxis	90
3.4.1	Gianni	90
3.4.2	Überlegungen und Impulse für die Praxis	93
	Literatur	98
4	Wie gehe ich in der Führung mit Emotionen um?	101
	<i>Mona Spisak</i>	
4.1	Wie spielen Emotionen in die Führungsarbeit hinein?	104
4.1.1	Welche Emotion gibt es überhaupt?	104
4.1.2	Wie zeigen sich die Emotionen und wozu sind sie gut?	104
4.1.3	Helfen Emotionen in der Entscheidungsfindung oder sind sie eher hinderlich?	105
4.1.4	Wie beeinflussen Emotionen die Beziehungsgestaltung in der Führung?	106
4.1.5	Wie nutze ich Emotionen in schwierigen Situationen (z. B. Gefahr) und sind sie ein verlässlicher Kompass fürs Verhalten?	106
4.1.6	Welche Emotionen sind insbesondere in der Führung relevant?	107
4.2	Was tun mit all dem Ärger und der Aggression?	108
4.2.1	Was ist das Wesen der Aggression und wie entsteht sie?	108
4.2.2	Ist Aggression angeboren? Wenn ja, was dann?	110
4.2.3	Was ist sonst noch wichtig zu wissen im Zusammenhang mit Aggression?	113
4.2.4	Können Führungskräfte in gegebenem Arbeitskontext gewalttätige und destruktive Aggression reduzieren? Wenn ja, wie?	114
4.3	Warum der Ruf nach Empathie?	117
4.3.1	Was ist das Wesen der Empathie und wie entsteht sie?	118
4.3.2	Wie kann Empathie im Arbeitskontext der Führung wirksam gefördert und eingesetzt werden?	118
4.4	Wie viel Angst darf eine Führungskraft haben?	122
4.4.1	Was ist das Wesen von Angst? Wie macht sie sich breit und warum ist sie gefährlich?	122
4.4.2	Wie kann Angst im Arbeitskontext und in der Führung konstruktiv gehandhabt werden?	126
4.5	Sind Arbeitsfreude und Glück in der Arbeit zu verwirklichen – wie?	129
4.5.1	Was bedeuten Arbeitsfreude und Glück in der Arbeit und wo gedeihen sie am besten?	129
4.5.2	Wie können Arbeitsfreude und Glück im Arbeitsumfeld und in der Führung gefördert werden?	130
4.6	Was tun, um „emotional kompetent“ zu führen?	138
4.6.1	Wie kann ich eigene Emotionen verstehen und nutzen?	138
4.6.2	Darf ich als Führungskraft meine Emotionen zeigen?	139
4.6.3	Sollte ich als Führungskraft besonders emotional bzw. sozial intelligent sein, und wenn ja, dann wie?	140
4.7	Fallbeispiele aus der Praxis mit anschließender Reflexion	142
4.7.1	Hanna	142
4.7.2	Überlegungen und Impulse zur Beantwortung der oben gestellten Fragen	144
	Literatur	148
5	Wie führe ich macht- und vertrauensvoll?	151
	<i>Moreno Della Picca</i>	
5.1	Wo liegen Lust und Last der Macht- und Verantwortungsübernahme?	152
5.1.1	Lust auf Macht – gut oder verwerflich?	152
5.1.2	Wo liegen die Quellen meiner Macht?	155

5.1.3	Wie kann ich meine Machtquellen strategisch einsetzen? Welches sind die konkreten Einflusstaktiken dazu?	161
5.1.4	Und wenn ich mit meiner Macht an die Grenzen stoße?	164
5.1.5	Wie ermächtige ich andere?	168
5.1.6	Was bedeutet Verantwortungsübernahme? Mit welcher Konsequenz?	171
5.2	Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser! – Ein Dilemma?	174
5.2.1	Warum sollte ich vertrauen?	174
5.2.2	Wie entwickle und gestalte ich vertrauensvolle Führungsbeziehungen?	177
5.2.3	Wie vereinbare ich mein Kontrollbedürfnis mit Vertrauen?	182
5.2.4	Wie gehe ich mit Vertrauensbrüchen um?	183
5.2.5	Wie wertvoll ist meine Glaubwürdigkeit und wie baue ich sie auf?	187
5.3	Aus der Praxis	189
5.3.1	Hanna	190
5.3.2	Überlegungen und Impulse zu den kritischen Situationen von Hanna	193
	Literatur	195
6	Wie soll ich Mitarbeitende treffend einschätzen?	197
	<i>Mona Spisak</i>	
6.1	Wie optimiere ich meine Urteilsfähigkeit in Bezug auf Mitarbeitende, Kollegen und Vorgesetzte?	199
6.1.1	Worauf soll ich als Führungskraft meinen Fokus richten, wenn ich Mitarbeitende beurteilen will?	199
6.1.2	Wo liegen Fehlerpotenziale in meiner Wahrnehmung?	202
6.1.3	Wie kann ich Mitarbeitende „möglichst“ objektiv und sicher beurteilen?	210
6.2	Gibt es Instrumente, die mir verlässlich helfen, Mitarbeitende einzuschätzen?	216
6.2.1	Muss ich etwa auch ein Psychologe sein?	216
6.2.2	Was bringen all die Psycho-Tests für die Beurteilung von Mitarbeitenden?	218
6.3	Wie beurteile ich „Fremde“ aus anderen Kulturen?	218
6.3.1	Ist eine realistische Einschätzung von Menschen aus „der Fremde“ überhaupt möglich?	219
6.3.2	Was muss ich in der Beurteilung von Menschen aus anderen Kulturen berücksichtigen, um ihnen gerecht zu werden?	219
6.4	Fallbeispiele aus der Praxis mit anschließender Reflexion	224
6.4.1	Hector	224
6.4.2	Gianni	226
6.4.3	Überlegungen und Impulse für die Praxis	227
	Literatur	230
7	Wie schmiede ich ein leistungsfähiges und erfolgreiches Team?	233
	<i>Moreno Della Picca</i>	
7.1	Worin besteht die Kunst, ein Team aufzubauen und zu formen?	236
7.1.1	Was für ein Team führe ich?	237
7.1.2	Worauf sollte ich bei meinem Team achten, um Erfolg zu haben?	239
7.1.3	Was sind die Anforderungen an meine Teamführungsrolle und wie gestalte ich sie?	242
7.2	Wie entwickle und hole ich das Beste aus meinem Team heraus?	244
7.2.1	Worauf muss ich achtgeben bei der Entwicklung meines Teams?	245
7.2.2	Sind Projektteams anders zu führen und zu entwickeln?	248

7.3	Wie wecke ich den Teamspirit und schweiße mein Team zusammen?	251
7.3.1	Wie erreiche ich Identifikation und hohes Commitment in meinem Team?	251
7.3.2	Muss ich mich als Führungskraft um den Wohlfühlfaktor kümmern?	255
7.4	Wie gehe ich mit Konflikten in meinem Team um?	257
7.4.1	Wann, wie und wo muss ich in einem (potenziellen) Konflikt eingreifen?	258
7.4.2	Worauf muss ich in Konfliktsituationen achten, um Eskalation zu vermeiden?	262
7.5	Aus der Praxis	268
7.5.1	Greta	268
7.5.2	Überlegungen und Impulse für die Praxis	269
	Literatur	272
	Serviceteil	275
	Stichwortverzeichnis	276

Führungsfaktor Psychologie

Fragen aus der Führungspraxis - Antworten der
Psychologie

Spisak, M.; Della Picca, M.

2017, XI, 280 S. 80 Abb. in Farbe. Mit Online-Extras.,

Hardcover

ISBN: 978-3-662-53155-6