

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Gründe für die hohe Kennzahlenorientierung</b>	1
1.1 Beherrschung des Risikos	2
1.2 Potenzierung der softwaretechnischen Möglichkeiten	5
1.3 Verringerung der Komplexität	6
1.4 Objektivität der Kennzahlen	9
Literatur	12
<b>2 Funktion von Kennzahlen in einer Organisation</b>	13
2.1 Unternehmerische Leistung steuern	15
2.2 Überprüfung der Zielerreichung	17
2.3 Mit Richtwerten vergleichen	20
2.4 Kennzahlen als Frühwarnindikatoren	21
2.5 Mitarbeiter in die Verantwortung nehmen	22
Literatur	25
<b>3 Fatale Führungsfehler mit Kennzahlen</b>	27
3.1 Führen oder Verzetteln?	28
3.2 Das System gegen die Mitarbeiter wenden	30
3.3 Rechtfertigung und Schuldzuweisungen	33
3.4 Beeinflussung des Systems	37
3.5 Nicht abgesicherte Entscheidungen treffen	39
Literatur	41
<b>4 Veränderte Anforderungen an die Führungskräfte</b>	43
4.1 Die neuen Potenzialträger	44
4.2 Anspruch an die Führungskräfte	46
4.3 Der Attention Leader	49
Literatur	52
<b>5 Paying Attention – Grundsätzliches zur Aufmerksamkeit</b>	53
5.1 Von der Wahrnehmung zur Aufmerksamkeit	55
5.2 Messbarkeit von Aufmerksamkeit	58

5.3	Aufmerksamkeit ist ein hohes Gut. . . . .	62
5.4	Aufmerksamkeitsfördernde Kommunikation. . . . .	64
	Literatur. . . . .	68
<b>6</b>	<b>Die Selbstaufmerksamkeit steuern . . . . .</b>	<b>69</b>
6.1	Wahrnehmung der eigenen Aufmerksamkeit. . . . .	71
6.2	Konzentration auf die Gegenwart . . . . .	79
6.3	Die Willenskraft der inneren Agenda. . . . .	84
	Literatur. . . . .	87
<b>7</b>	<b>Die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter steuern und Kennzahlen erfüllen. . . . .</b>	<b>89</b>
7.1	Erhöhen Sie die Bedeutung . . . . .	91
7.1.1	Aufmerksamkeit ausstrahlen . . . . .	92
7.1.2	Informationen attraktiv machen . . . . .	93
7.1.3	Sprechen Sie über Kennzahlen. . . . .	95
7.1.4	Kontrollieren Sie Kennzahlen . . . . .	97
7.1.5	Beeinflussen Sie die individuelle Aufmerksamkeit . . . . .	99
7.2	Glauben Sie kollektiv an Ziele. . . . .	103
7.2.1	Die eigenen Ziele kennen. . . . .	105
7.2.2	Ziele aufeinander abstimmen. . . . .	106
7.2.3	Die Kennzahl muss das Ziel messen können . . . . .	107
7.2.4	Ziele und Kennzahlen müssen beeinflussbar sein . . . . .	108
7.2.5	Verantwortung für Ziele übernehmen . . . . .	109
7.3	Steigern Sie die Effizienz. . . . .	110
7.3.1	Nutzen Sie ausschließlich zielführende Kennzahlen . . . . .	111
7.3.2	Reduzieren Sie den Aufwand der Erstellung . . . . .	112
7.3.3	Blockieren Sie nicht Wertschöpfungspartner. . . . .	114
7.3.4	Erklären Sie Kennzahlen . . . . .	114
7.3.5	Bearbeiten Sie Strukturen, nicht Einzelfälle . . . . .	116
7.3.6	Reduzieren Sie die Komplexität. . . . .	117
7.4	Wechseln Sie die Perspektive. . . . .	119
7.4.1	Haltung der Führungskraft zum Perspektivwechsel . . . . .	120
7.4.2	Nutzen des Perspektivwechsels . . . . .	121
7.4.3	Techniken des Perspektivwechsels . . . . .	122
7.5	Akzeptieren Sie Irrtümer . . . . .	126
7.5.1	Akzeptieren Sie Mitarbeiter, bevor Sie Irrtümer akzeptieren . . . . .	126
7.5.2	Freuen Sie sich über Abweichungen . . . . .	128
7.6	Machen Sie Mitarbeiter verantwortlich . . . . .	130
	Literatur. . . . .	134
<b>8</b>	<b>Positive Auswirkungen auf die Organisation . . . . .</b>	<b>137</b>
8.1	Von der Bedeutungslosigkeit zur Aufmerksamkeit . . . . .	138
8.2	Von der Informationsflut zum Management der Aufmerksamkeit. . . . .	143

---

8.3	Vom singulären Begreifen zum systemischen Verstehen . . . . .	150
8.4	Vom Einzelziel zur systemischen Zielvereinbarung . . . . .	154
	Literatur . . . . .	158
<b>9</b>	<b>Attention Leadership kostet kein Geld sondern Aufmerksamkeit . . . . .</b>	<b>161</b>

Renditeorientierte Führungsstrategien

Kennzahlen motivierend einsetzen

Posselt, G.

2018, XVII, 163 S. 15 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-19562-5