
Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
1 Führungsverständnis und Grundlagenwissen	15
1.1 Definition von „Führung“	15
1.2 Definition von „Führungsstil“	19
1.3 Das „Peter-Prinzip“	22
1.4 Definition „Autorität“	24
1.5 Motivation – Mythos oder Basis erfolgreicher Unternehmen	26
1.6 Das Magische Dreieck der Führung	29
2 Neuro-Wissenschaft – Grundlagenwissen über die Organisation des Gehirns	35
2.1 Biologie bestimmt Verhalten – Verhalten bestimmt Biologie: Stand der Forschung	35
2.2 Milliarden von Neuronen	40
2.3 Gebrauchsabhängige Spuren – Das Gehirn ändert sich durch Benutzung	42
2.4 Was ist der Beitrag und der Nutzen von Neuro-Leadership?	45
2.5 Hauptaufgabe Bewertung	46
2.5.1 Die konstruierte Welt	46
2.5.2 Bewertungen	48
2.6 Im Zweifel: Überleben sichern	48
2.7 Fazit: Organisationsprinzipien des Gehirns	49
3 Neuro-Leadership – Brückenbau von Neuro-Wissenschaft zu Führung	51
3.1 Das Begeisterungssystem	52
3.2 Entweder – oder	54
3.3 Das Stresssystem	55
3.4 Schiedsrichter: Präfrontaler Cortex	59
3.4.1 Begrenzte Ressource	60
3.4.2 Marshmallow Test	61
3.5 Neuro-Skills: Mannschaftsaufstellung	63
3.5.1 Selbstorganisation unter Führungsaspekten	64
3.5.2 Beeinflussung von Anderen	66
3.6 Fazit	72

4	Rollenvielfalt der Führungskraft in dynamischen Zeiten	75
5	Das „Führungs-Omega“-Prinzip	83
5.1	Plädoyer für eine Partnerschaft zwischen Führungskräften und Personalabteilung	84
5.1.1	Die Phasen der Führungsverantwortung	87
6	Die Führungsphasen	89
6.1	Führung im „grünen Bereich“: motivierte Performance	89
6.1.1	Personalgewinnung und erfolgreiche Integration	89
6.1.2	Mitarbeiter richtig einsetzen und steuern	110
6.1.3	Personalentwicklung – Potenziale entdecken und freisetzen	125
6.1.4	Coaching als Mittel der Personalentwicklung	139
6.1.5	Beurteilung und Feedback – effektiver Anstoß zur Weiterentwicklung	141
6.1.6	Gerechte Vergütung und Incentivierung	155
6.2	Führung im „gelben Bereich“: Krisen und Konflikte mit Mitarbeitern lösen	164
6.2.1	Wie Konflikte entstehen und wie man sie vermeiden kann	166
6.2.2	Kritik- und Konfliktgespräche führen	170
6.2.3	Denken in Bedingungen	175
6.2.4	Moderation von Konfliktlösungs-Workshops im Team	176
6.3	Führung im „oranen Bereich“: disziplinarer Führung	188
6.3.1	Grundannahme und Philosophie	190
6.3.2	Arbeitsvertragliche Pflichten	191
6.3.3	Ernsthaftigkeit des „Führungs-Willens“	194
6.3.4	Dramaturgie durch Instrumente	196
6.3.5	Vorgehensschema	203
6.4	Führung im „roten Bereich“: professionelle faire Trennung von Mitarbeitern	205
6.4.1	Trennungsmöglichkeiten im Überblick	206
6.4.2	Auswirkungen auf das Arbeitgeberimage	212
6.4.3	Rollen, Beteiligte und Prozess	214
6.4.4	Psychologie der Trennung	218
6.4.5	Nach der Trennung	225
6.4.6	Austritts-Interviews als Quelle der Erkenntnis	226
7	Führung ist eine Beziehung – den Mitarbeiter als aktiven Part einbinden	229
8	Schlüsselqualifikationen guter Führung und erfolgreicher Unternehmen	231
8.1	Kommunikation: Basis-Kompetenz für Führung und Zusammenarbeit	231
8.1.1	Fragen und aktiv zuhören anstatt reden	239
8.1.2	Eisberg-Modell – Klassiker der Kommunikationstheorie	242
8.1.3	Mitarbeitergespräche – Motor für Entwicklung und Zusammenarbeit	245
8.2	Entscheidungen: Größtes Recht und höchste Pflicht der Führungskraft	250

8.3	Verhandlungen: Wenn einer will, was der andere hat und umgekehrt	256
8.4	Moderation: Effizienz in Meetings und Workshops	262
8.4.1	Gute Vorbereitung macht den guten Moderator aus	265
8.4.2	Agenda: der systematische Weg zum Ziel	266
8.4.3	Moderations-Methoden	268
8.4.4	Humor und das Gefühl etwas zu schaffen als Meeting-Treiber	272
8.4.5	Protokolle und Nachhalten	275
8.5	Change Management: Veränderungen erfolgreich managen	277
8.6	Mitarbeiterbindung und High Performance Management	286
8.6.1	Mitarbeiterbindung: Engagierte Mitarbeiter binden anstatt „War for Talents“	288
8.6.2	High Performance Management: Produktivität und Erfolg steigern	293
8.7	Distance Leadership: virtuelle Führung auf Distanz	299
8.7.1	Vertrauen als Basis virtueller Führung	300
8.7.2	Richtig kommunizieren bei virtueller Führung	303
8.7.3	Virtuelle Teams entwickeln	304
9	Werteorientierte Führung	309
9.1	Selbsterkenntnis: eigene Werte erkennen und Verhalten vordenken	311
9.2	Führungs-Leitbilder: vereinbartes Spielfeld für das Führungsteam	313
10	Sich selbst führen, bevor man andere führt	321
11	Führungskräfteentwicklung im Unternehmen implementieren	329
	Quellen und Literaturempfehlungen	335
	Downloads und Hilfsmittel	337
	Die Autoren	343