

# Inhalt

<b>Hinführung</b> .....	<b>V</b>
<b>1 Richtige Grundeinstellung finden</b> .....	<b>1</b>
1.1 Modell der Grundeinstellungen .....	1
1.2 Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	9
1.3 Die besondere Herausforderung .....	11
1.4 Im Kontakt mit sich selbst sein .....	13
1.5 Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	16
1.6 Literaturhinweise .....	18
<b>2 Werte wertschätzen</b> .....	<b>19</b>
2.1 Persönlicher Wertechek .....	19
2.2 Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	21
2.3 Bezug zu den Unternehmenswerten .....	29
2.4 Keine formulierten Unternehmenswerte .....	34
2.5 Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	37
2.6 Literaturhinweise .....	38
<b>3 Das richtige Maß finden</b> .....	<b>39</b>
3.1 Das Wertschätzungskonto .....	39
3.2 Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	45
3.3 Wertschätzung operationalisieren .....	52
3.4 Empathie ist wertvoll .....	54
3.5 Erkenntnisse - Reflexion - Umsetzung .....	56
3.6 Literaturhinweise .....	58

<b>4</b>	<b>Identifikation fördern</b> .....	<b>59</b>
4.1	Geringe emotionale Bindung in deutschen Unternehmen .....	59
4.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an? .....	64
4.3	Vorbildfunktion: Widerspruchsfrei und authentisch .....	66
4.4	Wertschätzung: Voraussetzung für Vertrauen .....	68
4.5	Erkenntnis – Reflexion – Umsetzung .....	71
4.6	Literaturhinweise .....	72
<b>5</b>	<b>Teamphasen beachten</b> .....	<b>73</b>
5.1	Das Teamphasenmodell .....	73
5.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an? .....	76
5.3	Persönlicher Führungsstil .....	85
5.4	Teamführung und individuelle Führung .....	89
5.5	Erkenntnis – Reflexion – Umsetzung .....	92
5.6	Literaturhinweise .....	94
<b>6</b>	<b>Rollen klären</b> .....	<b>95</b>
6.1	Leader, Manager und andere Rollen .....	95
6.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an? .....	98
6.3	Rollenklärung mit dem Modell des inneren Teams .....	105
6.4	Das Problem mit der Komfortzone .....	107
6.5	Erkenntnis – Reflexion – Umsetzung .....	113
6.6	Literaturhinweis .....	114
<b>7</b>	<b>Persönlichkeiten respektieren</b> .....	<b>115</b>
7.1	Das Riemann-Thomann-Kreuz .....	115
7.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an? .....	119
7.3	Wertschätzung unterschiedlicher Typen .....	125
7.4	Weiterentwicklung meiner Mitarbeitenden .....	127
7.5	Erkenntnis – Reflexion – Umsetzung .....	130
7.6	Literaturhinweise .....	132
<b>8</b>	<b>Motivationsfaktoren (er)kennen</b> .....	<b>133</b>
8.1	Was treibt mich an? .....	134
8.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an? .....	144

8.3	Der nächste Schritt: innere Erlaubnis .....	147
8.4	Die Zwei-Faktoren-Theorie .....	148
8.5	Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	150
8.6	Literaturhinweise .....	152
<b>9</b>	<b>Konflikte lösen .....</b>	<b>153</b>
9.1	Persönliche Verhaltenstendenzen in Konfliktsituationen .....	153
9.2	Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	158
9.3	Das Werte- und Entwicklungsquadrat als Lösungsansatz .....	161
9.4	In die eigene Kraft kommen .....	164
9.5	Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	171
9.6	Literaturhinweise .....	172
<b>10</b>	<b>Generationengerecht führen .....</b>	<b>173</b>
10.1	Überblick zu den verschiedenen Generationen .....	173
10.2	Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	178
10.3	Konkretisierung der Erwartungen meiner Mitarbeitenden .....	186
10.4	Verschiedene Generationen zusammenführen bzw. zusammen führen	188
10.5	Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	191
10.6	Literaturhinweise .....	192
<b>11</b>	<b>Humor zeigen .....</b>	<b>193</b>
11.1	Humor - Formen und Gefahren .....	193
11.2	Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	199
11.3	Humor versus Ernsthaftigkeit .....	206
11.4	Resilienz durch Humor .....	209
11.5	Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	212
11.6	Literaturhinweise .....	214
<b>12</b>	<b>Kultur prägen .....</b>	<b>215</b>
12.1	Ein einfaches Kulturmodell .....	215
12.2	Praxistransfer - Worauf kommt es an? .....	219
12.3	Sechs-Felder-Matrix nach Stiefel .....	224
12.4	Menschen machen den Unterschied - auch in der Unternehmenskultur	225
12.5	Erkenntnis - Reflexion - Umsetzung .....	231

<b>13</b>	<b>Führungsselbstverständnis entwickeln</b>	<b>233</b>
13.1	Die Kunst der Komplexitätsreduzierung	233
13.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an?	237
13.3	Zitate für die Führungsarbeit	244
13.4	Die Kraft von Symbolen	247
13.5	Erkenntnis – Reflexion – Umsetzung	248
<b>14</b>	<b>Führung auf Distanz</b>	<b>251</b>
14.1	Die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren	251
14.2	Praxistransfer – Worauf kommt es an?	255
14.3	Onboarding (auf Distanz)	260
14.4	Innere Klarheit sorgt für äußere Prägnanz	261
14.5	Erkenntnis – Reflexion – Umsetzung	262
<b>15</b>	<b>Arbeitsblätter für die Führungspraxis</b>	<b>265</b>
<b>16</b>	<b>Persönliches – Gedanken und Fragmente</b>	<b>287</b>
16.1	„Bernd Stromberg“ – Lernen, wie es nicht geht!	287
16.2	Schäubles unsäglicher Fauxpas	288
16.3	Politikverdrossenheit – Rückschlüsse für Führungskräfte im Arbeitsalltag	291
16.4	Mitarbeiterbefragungen und Führungskräftefeedback	293
16.5	Selbstbild und Fremdwahrnehmung	294
16.6	Persönlichkeitsmodelle – Nutzen und Grenzen	296
16.7	Die fünf Freiheiten	298
16.8	Das Prinzip Garage (nach HP)	299
16.9	Musik als positives Beispiel	300
16.10	Ein Lied als Führungsmotto	302
16.11	Literaturhinweise	304
16.12	Statt eines Nachworts	304
<b>Index</b>		<b>307</b>
<b>Der Autor</b>		<b>311</b>