

# **Inhaltsverzeichnis**

Dank .....	8
Einleitung .....	9
Vorwort zur überarbeiteten Neuaufage .....	11

## **Frauen in die Führungsetagen**

<i>Frauen auf dem Weg nach oben</i> .....	14
Wie unterscheiden sich Karriere-Frau und Karriere-Mann? .....	18
× Gibt es einen weiblichen Führungsstil? .....	24
Stolpersteine in einer Männer-Arbeitswelt .....	31
Die Barrieren im eigenen Kopf .....	41
<i>Mitarbeiterführung in der Zukunft</i> .....	49
Die wichtigsten Führungskonzepte .....	49
Was versteht man unter Mitarbeiterführung? .....	49
Das Eigenschaftskonzept .....	50
Führungskraft und Menschenbild .....	51
Autoritär versus kooperativ .....	54
Management-by-Ansätze .....	56
Das Verhaltensgitter .....	58
Das Modell der situativen Führung .....	59
Bewertung der Ansätze .....	63
→ Anforderungen moderner Unternehmen .....	64
× Ein psychologisches Führungskonzept .....	72
<i>Frauen können aufsteigen</i> .....	78
Sie haben es geschafft: Zwei erfolgreiche Frauen im Porträt .....	78
Susanne Klöß, Andersen Consulting .....	78
Christiane Ruff, RTL Television .....	83

Weibliche Stärken . . . . .	87
Überwindung der Barrieren im Kopf . . . . .	91
Sich behaupten unter Männern . . . . .	97
Zukunftsinvestition Karriereplanung . . . . .	101

## **Führungsqualitäten ausbauen**

<i>Miteinander reden</i> . . . . .	108
Grundlagen der Kommunikation . . . . .	108
↖ Miteinander reden im Berufsalltag . . . . .	115
Männer reden anders als Frauen . . . . .	115
Mißverständnisse sind normal! . . . . .	117
Sagen, was man wirklich will . . . . .	119
Wie lenke ich ein Gespräch? . . . . .	122
Rhetorik – kritisch betrachtet . . . . .	123
Wie machte es Sokrates? . . . . .	124
Gut gefragt ist halb gewonnen . . . . .	126
Andere Lenkungstechniken . . . . .	128
Mitarbeiterorientierte Gesprächsführung . . . . .	131
Wie rede ich? . . . . .	132
Non-direktive Gesprächsführung . . . . .	140
Einsatz im Arbeitsalltag . . . . .	142
Das Mitarbeitergespräch . . . . .	145
<i>Von der Lust an der Arbeit</i> . . . . .	150
Grundlagen der Motivation . . . . .	151
Motivationstheorien . . . . .	154
Die Bedürfnispyramide . . . . .	154
Die Zwei-Faktoren-Theorie . . . . .	156
Erwartungs-Wert-Theorien . . . . .	159
Die Theorie der Leistungsmotivation . . . . .	164
Hier arbeite ich gern! . . . . .	168
Das haben Sie gut gemacht! . . . . .	174
Meine Arbeit, das bin ich! . . . . .	185
Und wer motiviert mich? . . . . .	188

<i>Konflikte als Chance</i> . . . . .	191
Gruppenprozesse beeinflussen . . . . .	191
Was man über Gruppen wissen sollte . . . . .	192
Die Struktur der eigenen Gruppe . . . . .	198
Gruppenpflege . . . . .	202
Konflikte nutzen . . . . .	204
Das Wesen von Konflikten . . . . .	204
Von der Notwendigkeit, Konflikte anzugehen . . . . .	207
Entstehung und Vorbeugung . . . . .	209
Bewältigungsstile . . . . .	214
Konfliktmanagement: Die Problemlösungskonferenz . . . . .	217
Mobbing – eine besondere Konfliktsituation . . . . .	222
Mobbing – eine Modeerscheinung? . . . . .	222
Mobbing macht krank . . . . .	224
Wenn es noch nicht zu spät ist . . . . .	225
Hilfe für Mobbing-Opfer . . . . .	226
<i>Aufgabenbezogenes Handeln</i> . . . . .	228
Was kann ich? – Die eigene Fachkompetenz . . . . .	228
Wie informiere ich mich und andere? . . . . .	232
Selbstinformation . . . . .	233
Informationsweitergabe . . . . .	235
Ziel- und Zeitplanung . . . . .	238
Die gestreßte Managerin . . . . .	239
Wofür das alles? – Zielplanung . . . . .	244
Keine Zeit . . . . .	246
Übernehmen Sie das doch bitte! . . . . .	250

## ***Anhang***

Nachwort . . . . .	256
Frauenverbände und Frauennetzwerke . . . . .	258
Literaturverzeichnis . . . . .	260
Bildnachweis . . . . .	263