

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 9 |
| 1 Die Tatkraft der vier Basisemotionen | 13 |
| 1.1 Freude, Angst, Wut und Trauer als Navigationshilfen für den beruflichen Kontext nutzen | 15 |
| 1.2 Coachingbeispiel | 26 |
| 1.3 Exkurs: Ärger als Jokerqualität nutzen | 28 |
| 2 Die eigenen Ressourcen zutage fördern | 31 |
| 2.1 Prozess und Stand reflektieren mit dem Befindlichkeitscheck und der Kraftfeldanalyse | 33 |
| 2.2 Perfektheitsfalle vermeiden | 37 |
| 2.3 Das Werte- und Entwicklungsquadrat als Orientierungshilfe nutzen | 45 |
| 2.4 Bewertungsfalle vermeiden | 46 |
| 3 Wie komme ich zu positiven Gefühlen? | 51 |
| 3.1 Die „Broaden and Build Theorie“ der neueren Hirnforschung | 52 |
| 3.2 Basistriebe als Motivationstreiber nutzen | 53 |
| 4 Entscheidungsfindung: Wie komme ich zu klugen und tragfähigen Ergebnissen? | 59 |
| 4.1 Die Ebene der intuitiven Entscheidungsfindung | 59 |
| 4.2 Welchen Anteil haben Emotionen bei der Entscheidungsfindung? | 60 |
| 4.3 Kernkompetenz der inneren Achtsamkeit fördern: Somatische Marker als Einflussgröße nutzen | 62 |
| 4.4 Das „Vier-Phasen-Modell“ der intuitiven Entscheidungsfindung | 64 |
| 4.5 Wie kommuniziere ich meine „Intuitions-Ressource“ adäquat im Unternehmensumfeld? | 65 |
| 4.6 Stolpersteine wie „Kurzfristdenken“ und „Eindimensionalität“ im Entscheidungsprozess erfolgreich umgehen | 68 |
| 4.7 Entscheidungsrelevante Aspekte der modernen Hirnforschung gewinnbringend nutzen | 70 |
| 5 Wie setzt sich die Persönlichkeitsstruktur einer Führungskraft zusammen?. 85 | |
| 5.1 Vier Einflussfaktoren prägen unser Haus des Seins – Neurobiologische Erkenntnisse zur Persönlichkeitsstruktur einer Führungskraft | 86 |
| 6 Wert-„voll“ führen: Werte im beruflichen Kontext finden und leben | 91 |
| 6.1 Denkansatz von Viktor Frankl, dem Begründer der Logotherapie | 91 |
| 6.2 Schöpferische Werte | 92 |
| 6.3 Erlebniswerte | 92 |
| 6.4 Einstellungswerte | 92 |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|------------|
| 6.5 | Sechs Arbeitsthesen zu Viktor Frankl fassen das Wichtigste zusammen | 94 |
| 6.6 | Wie Konfliktsituationen unseren Wertehorizont offenlegen | 96 |
| 6.7 | Das Werte- und Entwicklungsquadrat als Bezugsrahmen nutzen | 97 |
| 6.8 | Drei Fallbeispiele zum Thema Werte- und Zielkonflikte | 101 |
| 6.9 | Wertekompass als Orientierungshilfe nutzen | 106 |
| 6.10 | Das Führungsinstrument der motivorientierten Führung | 108 |
| 6.11 | Grundtriebe als gesunde Leistungstreiber nutzen | 111 |
| 6.12 | Exkurs: Qualitätszirkelarbeit als aktiver Beitrag für eine erfolgsorientierte Fehlerkultur im Unternehmen | 115 |
| 7 | Ziele effizient erreichen | 131 |
| 7.1 | Ziele als Motivationsquelle nutzen | 132 |
| 7.2 | Trennschärfe von intrinsischen und extrinsischen Zielen beachten | 138 |
| 7.3 | Führen mit Zielen: Der Ansatz des „Management by Objectives“ | 139 |
| 7.4 | Das Mitarbeiterjahresgespräch als Fundament für Entwicklung, Förderung und Anerkennung nutzen | 141 |
| 7.5 | Die Gesprächsvorbereitung im Rahmen der Zielvereinbarung aus der Sicht der Führungskraft | 144 |
| 7.6 | So führen Sie mit Zielvereinbarungen: In acht Schritten zum Erfolg | 147 |
| 7.7 | Das Phänomen der eskalierenden Zielbindung | 147 |
| 8 | Lobkultur und Feedback im Unternehmen | 151 |
| 8.1 | Unsere sinnesspezifische Sprache als Führungsinstrument nutzen | 154 |
| 8.2 | Nützliche Feedbackspielregeln miteinander vereinbaren | 158 |
| 8.3 | Typische „Feedbackfallen“ rechtzeitig erkennen | 160 |
| 8.4 | Wer fragt, der führt! | 162 |
| 8.5 | Nicht „Nein-Sagen“ können | 164 |
| 9 | Quo vadis Führungskraft? | 171 |
| 9.1 | Megatrend: Das Verschwinden der altvertrauten Bürowelt | 171 |
| 9.2 | Megatrend: Gutes Emotions- und Selbstmanagement und die Befähigung zum Fördern und Fordern sind gefragt | 172 |
| 9.3 | Megatrend: Mentale Widerstandsfähigkeit als aktiver Stresspuffer | 177 |
| | Abbildungsverzeichnis | 189 |
| | Literaturverzeichnis..... | 191 |
| | Der Autor | 192 |