

## Die Themen

### 1. Führungsgeist – Führungskultur

#### Die Grundprinzipien

#### werteorientiert – verbindlich - wirksam

<b>Führung im Wandel</b>	<b>1.3</b>
Führende als Initiatoren und Brückenbauer	
<b>Führung als Aufgabe und Kunst</b>	<b>1.4</b>
<b>Die besondere Herausforderung:</b>	
<b>Führung in den Spannungsfeldern des „Zeitgeistes“</b>	<b>1.4</b>
Das Spannungsfeld „Lebenswelten“	
Das Spannungsfeld „Rollenvielfalt“	
<b>Das Fundament für „Geist“ und „Kultur“:</b>	
<b>Die wertschätzende Grundhaltung</b>	<b>1.6</b>
X-Orientierung – Y-Orientierung	
Die Vielfalt von Ursachen menschlichen Verhaltens	
<b>Glaubwürdigkeit – ein wertvolles Kapital</b>	<b>1.10</b>
<b>Dialog-orientierte Führung</b>	<b>1.12</b>
Der Faktor Macht	
Auch die Mitarbeiter sind gefordert	
<b>Der passende Führungsstil</b>	<b>1.15</b>
<b>Reifegrad und Situation als Orientierung</b>	
<b>Die Stimmung muss stimmen</b>	<b>1.17</b>
<b>Das neue Verständnis</b>	<b>1.18</b>
<b>Mitarbeiter als „Anbieter von Leistungen“</b>	
Ergebnisse bewirken – Mehrwert schaffen	
Der Beitrag des Einzelnen zum Ganzen	
<b>Ethik und Erfolg – ein Widerspruch?</b>	<b>1.20</b>

### 2. Professionelles Management

#### Aufgaben – Instrumente - Methoden

<b>Die Führungsaufgabe</b>	<b>2.3</b>
<b>Kernaufgaben der Führung</b>	
<b>Aufgaben- und Leistungskatalog</b>	<b>2.4</b>
Der Beitrag des Einzelnen zum Ganzen	
<b>Klare Ziele – Bessere Ergebnisse</b>	<b>2.7</b>
Der Nutzen der Ziellarbeit	
Ziel-Arten und Kriterien für die Zielformulierung	
Maßnahmen-Planung	
<b>Das AZF-Gespräch - Mitarbeitergespräch</b>	<b>2.12</b>
Grundsätze und Inhalte	
<b>Commitment-Kultur</b>	<b>2.20</b>
Verbindlichkeit schaffen – Spielregeln vereinbaren	
<b>Die Delegation von Aufgaben und Kompetenzen</b>	<b>2.22</b>
<b>Prinzip „Subsidiarität“</b>	
<b>Die Kontrolle</b>	<b>2.24</b>
<b>Leistungen würdigen – Feedback geben</b>	<b>2.25</b>
<b>Mitarbeiter beurteilen</b>	

<b>Informations-Politik, Mitarbeiter als Mitwissende</b>	<b>2.27</b>
<b>Wissen ist Macht</b>	<b>2.29</b>
<b>Wissen teilen macht erfolgreicher</b>	
<b>Die effiziente Besprechung</b>	<b>2.30</b>
<b>Konflikt-Management</b>	<b>2.33</b>
Konflikte als Chance nutzen	
<b>Alkohol am Arbeitsplatz</b>	<b>2.33</b>

### **3. Motivation: Bewegen – begeistern – Sinn erfahren** **Zur Psychologie menschlichen Verhaltens**

<b>Motivation – Triebfeder menschlichen Verhaltens</b>	<b>3.3</b>
<b>Was bewegt den Menschen?</b>	<b>3.4</b>
<b>Stellenwert der Bedürfnisse</b>	<b>3.5</b>
<b>Bedürfnis-Ebenen / Identitäts-Ebenen</b>	<b>3.6</b>
<b>Bedürfnis- und Identitäts-Themen</b>	
Energie aufnehmen – Energie abgeben	
Biologische Bedürfnisse	3.7
Bedürfnis nach Sicherheit, Schutz vor Gefahren und Ängsten	3.8
Bedürfnis nach persönlichem Vorteil und Nutzen	
Das egoistische Prinzip	3.9
Bedürfnisse der Gefühlswelt – Emotionen	3.10
Bedürfnis nach Beziehung, Geborgenheit, Liebe	3.11
Bedürfnis nach Anerkennung, „Wertvoll-Sein“, Beachtung und Respekt	3.12
Bedürfnis nach Leistung und Erfolg	3.13
Bedürfnis nach Freiräumen, Unabhängigkeit, Kompetenz	3.14
Bedürfnis nach Selbstverwirklichung	3.15
Bedürfnis nach Sinn	3.16
Bedürfnis nach Religion, Glaube, Spiritualität	3.17
<b>Das „Flow“-Erlebnis</b>	<b>3.18</b>
<b>Die praktischen Schritte der Motivation</b>	<b>3.19</b>
Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse	3.19
Demotivations-Faktoren verhindern und abbauen	3.20

### **4. Die Kunst der Kommunikation** **Rhetorisch überzeugen – den Dialog fördern**

<b>Kommunikation: vielschichtig und komplex</b>	<b>4.3</b>
Die Wirkkräfte beim Gespräch	
<b>Sachebene – Beziehungsebene</b>	<b>4.6</b>
<b>Die vier Seiten einer Botschaft</b>	<b>4.7</b>
<b>Das große Tor für Missverständnisse:</b>	<b>4.11</b>
Die eigene Deutung	
<b>Die Sprache des Körpers</b>	<b>4.13</b>
„Der Körper lügt nicht“	
<b>Die Vorbereitung des Gesprächs</b>	<b>4.15</b>
<b>Gesprächs-Struktur</b>	<b>4.16</b>

<b>Feedback – wichtig für alle</b>	<b>4.17</b>
<b>Zuhören – Hinhören</b>	<b>4.19</b>
Ein Königsweg zur Dialogfähigkeit	
<b>Aggressionen und Einwände konstruktiv bewältigen</b>	<b>4.22</b>
<b>Das wirksame Kritikgespräch</b>	<b>4.25</b>
Kritisieren, ohne zu verletzen	
Auch Vorgesetzte brauchen Kritik	
<b>Die Ich-Botschaft</b>	<b>4.27</b>
<b>Fragen, fragen</b>	<b>4.28</b>
Wer fragt, der führt und inspiriert	
<b>Die überzeugende Argumentation</b>	<b>4.31</b>
<b>Gesprächs-Blockaden vermeiden</b>	<b>4.33</b>
<b>Sprechen Sie positiv und kraftvoll</b>	<b>4.34</b>
<b>Die Macht der Worte</b>	

## **5. Mit Innovation und Qualität in die Zukunft Erneuern – verbessern - lernen**

<b>Zur Philosophie von Fortschritt, Verbesserung und Qualität</b>	<b>5.3</b>
<b>Was ist Qualität?</b>	<b>5.4</b>
<b>Qualität in der Praxis</b>	<b>5.6</b>
<b>Erwarten und fördern Sie „Persönliche Qualität“</b>	<b>5.7</b>
<b>Die Lernende Organisation</b>	
<b>Veränderungsprozesse gestalten</b>	<b>5.8</b>
10 Prinzipien zum Initiieren und Gestalten von Veränderungsprozessen	
<b>Abteilung für Schönheit</b>	<b>5.11</b>
<b>Neues initiieren</b>	<b>5.12</b>
Rechnen Sie mit dem Widerstand der Welt	
<b>Die Schatzkammer „Kreativität“</b>	<b>5.13</b>

## **6. Selbstmanagement – Der Weg zum Wesentlichen Die Zeit nutzen – methodisch arbeiten**

<b>Der Wert von Selbstmanagement – Zeitplanung und Arbeitsmethodik</b>	<b>6.3</b>
<b>Die Zeit nutzen</b>	<b>6.4</b>
<b>Das Gesetz von Ursache und Wirkung</b>	
<b>Der Mensch als Mit-Gestalter seiner Zukunft</b>	<b>6.5</b>
<b>Stärken und Begabungen nutzen</b>	<b>6.6</b>
<b>Persönliche Leitziele - Grundorientierung</b>	
<b>Der Weg zum Wesentlichen</b>	<b>6.7</b>
<b>Schritt 1: Standortbestimmung</b>	<b>6.9</b>
<b>Schritt 2: Wünsche formulieren</b>	<b>6.9</b>
<b>Schritt 3: Ziele finden - Ziele definieren</b>	<b>6.10</b>
<b>Schritt 4: Aktivitäten planen – Ziele verwirklichen</b>	<b>6.11</b>

<b>Schritt 5: Bewertung-regelmäßige Standortbestimmung</b>	<b>6.13</b>
<b>Die Konzentration auf das Wichtige</b>	<b>6.14</b>
<b>Prioritäten setzen</b>	<b>6.14</b>
<b>Systematische Müllabfuhr – Ballast abwerfen</b>	<b>6.16</b>
<b>Zeitfallen und Fluchtstrategien</b>	<b>6.16</b>
<b>Zur Arbeitsmethodik</b>	<b>6.18</b>
<b>Grundsatz der Schriftlichkeit</b>	
<b>Handeln Sie – Entscheiden Sie bewusst</b>	<b>6.21</b>
<b>Methodisch Lösungen finden und entscheiden</b>	<b>6.21</b>

## **7. Führen durch Persönlichkeit**

### **SELBST-Kompetenz - Mentaltraining**

<b>Die Persönlichkeit</b>	<b>7.3</b>
<b>Rückbesinnung auf das Fundament</b>	
<b>Die Beziehung zu „sich selbst“</b>	<b>7.4</b>
<b>Selbstbild – Fremdbild</b>	<b>7.5</b>
<b>Der „Blinde Fleck“</b>	
<b>Selbstkonzept – Glaubensmuster</b>	<b>7.7</b>
<b>Das Selbstwertgefühl</b>	<b>7.9</b>
<b>Die Macht der Gedanken und geistigen Bilder</b>	<b>7.11</b>
<b>Bewusste Aufmerksamkeitslenkung</b>	<b>7.12</b>
<b>Beachtung schafft Verstärkung</b>	
<b>Persönliche Stimmungs-Pflege</b>	<b>7.13</b>
<b>Energiemanagement und Vitalität</b>	
<b>Dem Stress begegnen</b>	<b>7.15</b>
<b>Die authentische Persönlichkeit</b>	<b>7.18</b>

## **Anlagen**

- Sachwortverzeichnis**
- Literaturhinweise**