

Inhalt

Vorwort	9
1 Herausforderung »emotional-sozial kompetente Führung« . . .	15
1.1 Managen mit Gefühl	15
1.2 Umdenken im Management: Zentrale Managementfunktionen am globalisierten Markt und in der New Economy .	18
1.3 Herkömmliche und aktuelle Vorstellungen von kompetentem Management	24
1.4 Klassische und aktuelle Vorstellungen von den Managementfunktionen	30
1.5 Realistische Vorstellungen von den zentralen Erfolgsfaktoren	40
1.6 Klassische und aktuelle Vorstellungen von den Marktfunktionen	44
1.7 Neue Vorstellungen von den menschlichen Potentialen, die dem Erfolg zugrunde liegen	49
2 Die emotionale Intelligenz: Das erfolgsbedeutsame Schlüsselpotential	59
2.1 Allzweckwaffe »emotionale Intelligenz«?	60
2.2 Was sagt die Wissenschaft zur »neuen Intelligenz«? . . .	66
2.3 Die multiple Intelligenz	78
2.4 Intelligenz und Gefühl – Gegensatz oder Ergänzung? . .	85
2.5 Das emotionale Fähigkeitsspektrum	91
2.6 Moralische Intelligenz	119
2.7 Intelligenz und Glück	130
2.8 Erfolgsintelligenz	135
2.9 Die zur Zeit produktivsten Managementkonzepte: Wissensmanagement und lernende Organisation	147
2.10 Emotional intelligente Führung ist ganzheitliche Führung!	151
3 Neue Fähigkeitenpotentiale für neue Systeme	161
3.1 Weshalb braucht das Management Kompetenzen statt Qualifikationen?	162

3.2 Die wesentlichen Kompetenzbereiche der beruflichen Bildung heute	164
3.3 Reflexionsfähigkeit als »Mutter aller Kompetenzen« . . .	169
3.4 Schlüsselfähigkeiten: Schlüssel zu vielen Schlössern . . .	171
3.5 Was führte zu der radikal neuen Sicht der Anforderungen und Fähigkeiten?	175
3.6 Was sind die Folgerungen für das Management?	177
4 Emotional-sozial intelligentes Führungsverhalten – der zentrale ökonomische Erfolgsfaktor	179
4.1 Emotional-soziale Führungsfunktionen	179
4.2 Ressourcenknappheit als zentrales Managementproblem .	187
5 Zeitgemäße Persönlichkeitsmodelle	255
5.1 Modelle der Person in Organisationen	255
5.2 In jedem Menschen wirken drei Akteure!	259
5.3 Der Mensch ist die Summe seiner sozialen Kontakte: Problemfeld »soziales Lernen«	262
5.4 Das Informationsverarbeitende Ich: Das Problem »Bewußtsein«	269
6 Das Prinzip Ganzheitlichkeit	279
6.1 Ursprünge und Gründe des ganzheitlichen Ansatzes im Management	279
6.2 Die Ressourcenfrage	283
6.3 Konsequenz: Ganzheitliches Denken und Handeln	292
7 Zeitgemäße ganzheitliche Wirklichkeitsmodelle	305
7.1 Unser Bild von der Wirklichkeit	305
7.2 Die eigene Person als wichtigste (konstruierte) Wirklichkeit	311
7.3 Menschenbilder und implizite Persönlichkeitstheorien .	317
8 Ganzheitliche Bedingungsfelder für das Reifen emotional-sozialer Kompetenzen	327
8.1 Der ganzheitliche Mensch braucht Ganzheitlichkeit fördernde Bedingungen	327
8.2 Führen heißt vor allem: Den Zusammenhalt sichern . . .	333

8.3 Bedingungsfeld Gruppen und Teams	336
8.4 Bedingungsfeld Kommunikation	337
8.5 Verhaltensänderung über Kommunikation	340
9 Ganzheitliches Qualitätsmanagement	347
9.1 Mindestanforderungen an ein TQM-System	347
9.2 Kriterien für Führungsqualität	348
9.3 Die Qualitätsmisere der Führung an einem Fallbeispiel . .	353
9.4 Mehr Qualität durch Systemverstehen	355
10 Ganzheitliche Analyse: Das systemische Vorgehen	361
10.1 Die Gründe	361
10.2 Die Zwecke	362
10.3 Die systemische Kompetenz	364
10.4 Die Methoden: Systemisches Vorgehen an Praxisbeispielen	367
Nachwort.	379
Anhang 1: Kompetenzübersichten	381
Anhang 2: Moderatorenregeln	385
Anhang 3: Grundriß einer emotional-sozialen Kommunikationslehre	389
Abkürzungsverzeichnis	396
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	397
Literaturhinweise und Quellen	398
Stichwortverzeichnis	425
Namenverzeichnis	429
Die Autoren	432