
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitende Bemerkungen	1
	Literatur	5
2	Unternehmensperspektive	7
2.1	Unternehmensführung – Pointierte Sichtweisen und Aktionsfelder	9
2.1.1	Unternehmenstypen	9
2.1.2	Unternehmensumfeld	10
2.1.3	Unternehmenskultur	11
2.1.4	Personalauswahl	12
2.1.5	Personalentwicklung	13
2.1.6	Ausblick	14
2.2	Change-Prozessmanagement – Führungskräfte als Change-Manager	16
2.2.1	Change-Begriff	16
2.2.2	Change-Erkenntnisse	17
2.2.3	Change-Ebenen	19
2.2.4	Change-Kompetenzen	23
2.2.5	Change-Phasen	24
2.2.6	Change-Steuerungselemente	27
2.2.7	Ausblick	43
2.3	Management-Entwicklungsprogramme – Entwicklung von Organisation, Person und Persönlichkeit	43
2.3.1	Anforderungen	43
2.3.2	Sichtweisen	45
2.3.3	Best-Practice-Programmbeispiel	48
2.3.4	Ausblick	57
	Literatur	58
3	Teamperspektive	61
3.1	Teams als Systemelement zur Unternehmensentwicklung – Integrationsprozesse zur Teamarbeit	63

v

3.1.1	Team-Ebenen und Unternehmens-Ebenen	63
3.1.2	Team-Merkmale und -Definition	65
3.1.3	Ausblick	67
3.2	Team-Bildung – Klärungsprozesse vor dem Start der Teamarbeit	67
3.2.1	Team-Formen und -Voraussetzungen	67
3.2.2	Team-Aufbau und -Besetzung	71
3.2.3	Team-Erfolgsfaktoren und -Empfehlungen	75
3.2.4	Ausblick	77
3.3	Team-Entwicklung – Gestaltungsprozesse einer erfolgreichen Teamarbeit	78
3.3.1	Team-Initiierung und -Implementierung	78
3.3.2	Team-Entwicklung und -Verhalten	79
3.3.3	Team-Entwicklungstest	82
3.3.4	Ausblick	89
3.4	Team-Führung – Dynamikprozesse in der Teamarbeit	89
3.4.1	Teamführung im Change-Prozess	89
3.4.2	Teamführung von Team-Meetings	93
3.4.3	Team-Führungstest	104
3.4.4	Ausblick	111
3.5	Teams als Systemelement zur Personalentwicklung – Teamprozesse als Entwicklungsfeld zur Persönlichkeit	111
3.5.1	Persönlichkeitsfördernde Elemente in der Teammitarbeiter-Rolle	112
3.5.2	Persönlichkeitsfördernde Elemente in der Teamleiter-Rolle	113
3.5.3	Ausblick	115
	Literatur	115
4	Führungsperspektive	119
4.1	Komplementär-Management – Führung durch Vernetzung von Kernkompetenzen	121
4.1.1	Grundgedanken	121
4.1.2	Prinzipien	122
4.1.3	Ebenen	129
4.1.4	Ausblick	132
4.2	Führung als Managementaufgabe – Wunsch und Wirklichkeit in der Führungsrolle	133
4.2.1	Führungsumfeld	133
4.2.2	Führungsrealität	136
4.2.3	Führungsqualität	142
4.2.4	Führungsstiltest	145
4.2.5	Ausblick	151

4.3	Coaching als Führungsinstrument – Voraussetzungen und Vorgehensweisen	152
4.3.1	Coaching-Begriff	152
4.3.2	Coaching-Formen	153
4.3.3	Coaching-Merkmale	154
4.3.4	Coaching-Perspektiven	155
4.3.5	Coaching-Phasen	156
4.3.6	Coaching-Erfolgskontrolle	158
4.3.7	Coaching durch Führungskräfte	160
4.3.8	Checkliste: Coaching-Aktivitäten als Führungskraft	163
4.3.9	Ausblick	168
	Literatur	170
5	Individualperspektive	173
5.1	Persönlichkeitsentwicklung im beruflichen Kontext – Verhaltensorientierte Sichtweisen und Aktionen	175
5.1.1	Entwicklungsebenen	175
5.1.2	Entwicklungsphasen	181
5.1.3	Entwicklungswege	183
5.1.4	Entwicklungsprogramme	186
5.1.5	Entwicklungsgrenzen	189
5.1.6	Ausblick	190
5.2	Life-Balance-Management – Persönlichkeitsentwicklung im Wechselspiel zwischen Berufs	191
5.2.1	Balance-Dimensionen	191
5.2.2	Balance-Rollenspektrum	193
5.2.3	Balance-Fakten	196
5.2.4	Balance-Problemfelder	201
5.2.5	Balance-Aktionsfelder	216
5.2.6	Ausblick	221
5.3	Selbstmanagement – Stabilisierung der Persönlichkeit	222
5.3.1	Selbstwahrnehmung	222
5.3.2	Selbstreflexion	229
5.3.3	Selbstregulierung	244
5.3.4	Ausblick	249
	Literatur	250