

# Inhalt

<b>Einleitung: Auf der Suche nach der Führungsformel . . . . .</b>	<b>11</b>
»Ardeschyr allein zu Haus«: Wie mir die Coronazeit zu den entscheidenden Impulsen zu diesem Buch verholfen hat	11
Werteschätzendes Coaching als Zukunftsaufgabe	14
Wie Sie mit diesem Buch optimal arbeiten	16
Dankeschön!	17
<b>Teil 1 Die Grundlagen des werteschätzenden Coachings</b>	
<b>1. Menschen statt Generationen . . . . .</b>	<b>21</b>
Vom Sinn und Unsinn der generationenbezogenen Führung	21
Von den Babyboomer bis zur Generation Alpha	22
Die Generation X (1965 – 1980)	24
Die Generation Y (1981 – 1996)	24
Die Generation Z (1997 – 2012)	26
Zuerst kommt der Mensch, dann die Generationenzugehörigkeit	27
<b>2. Führung in der Post-Coronawelt – aber bitte individuell! . . . . .</b>	<b>33</b>
Schlechte Führung auf dem Arbeitnehmermarkt ist tödlich	33
Konsequenzen für den War for Talents	35
DIE faule Generation gibt es nicht	37
Leben und führen in der Post-Coronawelt	38
Mitarbeiterorientierung und offene Kommunikationskultur im Fokus	40
Coachende Führungskultur	43
<b>3. Die zehn wichtigsten werteschätzenden Coachingprinzipien . .</b>	<b>47</b>
Coaching als individuelle Form der Führung	47
Ohne Vertrauen geht gar nichts	48
Die coachende Führungskraft	49

<b>Die Grundsätze der werteschätzenden Haltung</b>	<b>50</b>
Werteschätzendes Coachingprinzip 1: Mit Respekt, Vertrauen und Anerkennung agieren	51
Werteschätzendes Coachingprinzip 2: Das aktive Zuhören leben	52
Werteschätzendes Coachingprinzip 3: Individuelle Förderung umsetzen	52
Werteschätzendes Coachingprinzip 4: Offene Kommunikation pflegen	53
Werteschätzendes Coachingprinzip 5: Empathie zeigen	54
Werteschätzendes Coachingprinzip 6: Ziele gemeinsam setzen	55
Werteschätzendes Coachingprinzip 7: Fehler als Lernchance sehen und Lernkultur aufbauen	55
Werteschätzendes Coachingprinzip 8: Den Willen und die Fähigkeit zur Selbstreflexion fördern	57
Werteschätzendes Coachingprinzip 9: Positive Arbeitsatmosphäre schaffen	57
Werteschätzendes Coachingprinzip 10: Mit Herzblut und Leidenschaft coachen	58

## **Teil 2   Selbstführung, Selbstmanagement und           Selbstcoaching: So gehen Sie werteschätzend           mit sich selbst um**

<b>4. Erkennen Sie sich selbst . . . . .</b>	<b>65</b>
Von den Vorteilen der Selbst(er)kenntnis	65
Sieben Impulse für den Weg zu sich selbst	67
Impuls 1: Klarheit durch Selbstbefragung – ein mühsamer Weg	67
Impuls 2: Klarheit durch Gespräche mit anderen Menschen	68
Impuls 3: Klarheit durch Verhaltens- und Kommunikationstypologien	70
Impuls 4: Klarheit durch Fokussierung	72
Impuls 5: Klarheit durch den Blick in die Vergangenheit	73
Impuls 6: Klarheit durch den Blick in die Zukunft	74
Impuls 7: Klarheit durch Differenzierung	75

<b>5. Setzen Sie sich klare Ziele . . . . .</b>	<b>79</b>
Am Anfang ist das Ziel	79
In vier Schritten zur klaren Zielsetzung	79
Schritt 1: Das emotionale Warum erkennen	80
Schritt 2: Kernbotschaft festlegen	82
Schritt 3: Aktivitäten festlegen	86
Schritt 4: Sich zur Zielerreichung verpflichten	87
<b>6. Bringen Sie sich in einen ressourcenvollen Zustand . . . . .</b>	<b>91</b>
Im ressourcenvollen Zustand aus dem Vollen schöpfen	91
Fünf Impulse für einen ressourcenvollen Zustand	92
Impuls 1: Beenden Sie das Gerede vom halb vollen und halb leeren Glas	93
Impuls 2: Balancieren Sie Ihre Lebensbereiche aus	94
Impuls 3: Erhöhen Sie Ihre Resilienz und Ihre Widerstandsfähigkeit	96
Impuls 4: Reframen Sie, wo immer dies möglich ist	97
Impuls 5: In fünf Schritten förderlichen Zustand herstellen	98
<b>7. Entwickeln Sie Ihre Potenziale und nutzen Sie Ihre Energiequellen . . . . .</b>	<b>101</b>
Stärken stärken und Schwächen schwächen	101
Mit fünf Impulsen alle Potenziale entfalten, entwickeln und nutzen	102
Impuls 1: Entwickeln Sie Ihre Kompetenzen mithilfe von Tools	103
Impuls 2: Entfalten Sie Ihre Potenziale durch Selbstbeobachtung	105
Impuls 3: Unterstützen Sie Ihre Potenzialentwicklung durch Fremdbeobachtungen	106
Impuls 4: Kompetenzlücken kompensieren	107
Impuls 5: Energieräuber verhaften	108
<b>8. Motivieren Sie sich selbst . . . . .</b>	<b>111</b>
Auf der Suche nach Ihren Motivatoren	111
Die Bedeutung der intrinsischen Motivation	112
Motivationstipp 1: Analysieren Sie Ihre Motivationsmuster	113

Motivationstipp 2: Beachten Sie Ihre psychologischen Grundbedürfnisse	115
Motivationstipp 3: Sorgen Sie dafür, Ihre Werte leben zu können	116
Extra-Tipp: Belohnen Sie sich selbst	118
<b>9. Gelangen Sie in die Umsetzung und ins T.U.N. . . . .</b>	<b>121</b>
Ohne Umsetzung ist alles nichts	121
Mit Power-Wortkombination die gemütliche Gewohnheitszone verlassen	122
Legen Sie den »Just do it!«-Hebel um	123
Schritt 1: Die Power-Wortkombination, die Sie aktiv werden lässt	123
Schritt 2: Verknüpfen Sie die Wortkombination mit positiven Aktivitäten	124
Nutzen Sie die Mini-Habits-Philosophie, um ins Handeln zu gelangen	126
<b>Teil 3 Mitarbeiterführung und Mitarbeitercoaching: So gehen Sie werteschätzend mit Ihren Mitarbeitenden um</b>	
<b>10. Entwickeln Sie sich zum Talent-Scout Ihrer Mitarbeitenden . . . . .</b>	<b>131</b>
Coachen statt managen: Talent-Scout in der Talentschmiede Unternehmen	131
Coachen Sie schon – oder managen Sie noch?	132
Die Passung muss stimmen	134
Die Aufgaben des Talent-Scouts	136
Verbogene Talente aufspüren	138
Impulse für Ihr Talentmanagement	139
<b>11. Beachten Sie die Persönlichkeit Ihrer Mitarbeitenden . . .</b>	<b>141</b>
Führungshandeln auf die Menschen abstimmen	141
Vom Nutzen der Persönlichkeitstypologien	145
Beachten Sie die Relativität der Typzuordnungen	148
Ziehen Sie Konsequenzen für Ihr Führungshandeln	149

<b>12. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei der Verwirklichung der Unternehmensziele und der eigenen Ziele . . . . .</b>	<b>153</b>
Das traditionelle Zielvereinbarungsgespräch ist tot	153
Coachen mit Commitment und konkreten Aktivitäten	154
Effektive Gespräche statt Zeitverschwendungen	155
Schritt 1: Erst die Strategie, dann die Ziele festlegen	156
Schritt 2: Aktivitäten und Vereinbarungen statt Vorgaben	156
Schritt 3: Typgerecht statt eindimensional kommunizieren	157
Schritt 4: Lösungen anbieten statt in Problemen schwelgen	158
Schritt 5: Das Ja-Wort einholen	159
Kompetenz-, Lern- und Weiterbildungskultur entwickeln	161
<b>13. Verbesserungen statt Veränderungen – so steigern Sie die Veränderungskompetenz Ihrer Mitarbeitenden . . . . .</b>	<b>163</b>
Wachsende Herausforderungen in transformativen Zeiten	163
»Goodbye, Veränderung – willkommen, Verbesserung!«	165
Erfolgsgewohnheiten beibehalten	167
Bessermacher-Mentalität entwickeln	168
Die Resilienz der Mitarbeitenden stärken	170
<b>14. Führen Sie mit Ihren Mitarbeitenden werteschätzende Gespräche . . . . .</b>	<b>175</b>
Werteschätzendes Führen und Coachen beruht auf Kommunikation	175
Menschliche Kompetenz im Vordergrund	176
Achten Sie auf die Körpersprache	176
Schwierige Gesprächssituationen werteschätzend führen	178
Kritisieren Sie konstruktiv	179
Lösen Sie Konflikte werteschätzend	180
Nutzen Sie im Motivationsgespräch den Schmerz- und Freudehebel	182
Delegationsgespräch: Übertragen Sie Aufgaben richtig	184

Führen Sie Bewertungs- und Unterstützungsgespräche produktiv – auch mit Low Performern	186
Leistungsschwächen werteschätzend bearbeiten	187
<b>15. Schmieden Sie aus Ihren Mitarbeitenden ein unschlagbares Team . . . . .</b>	<b>189</b>
Teamarbeit ist möglich – auch in der Ego-Gesellschaft	189
Mit drei Impulsen zur TeamIntelligenz	191
Impuls 1: Generationenübergreifende Netzwerke bilden	192
Impuls 2: Teamarbeit intelligent vorbereiten	194
Impuls 3: Gemeinsames Verständnis entwickeln	196
<b>16. Agieren Sie auch im Recruiting werteschätzend . . . . .</b>	<b>199</b>
Werteschätzung durch generationenunabhängiges Recruiting	199
Das Unternehmen als Bewerber	200
Mit Employer Branding zur Arbeitgeberattraktivität	201
Onboarding: Von Anfang an mittendrin, statt nur dabei	203
<b>Teil 4 Menschen statt Generationen: Der Smiley-Faktor</b>	
<b>17. Generationenübergreifende Führung – mit dem SPASS-Code und TALENT-Prinzip zum Smiley-Faktor. . . . .</b>	<b>211</b>
Im Dialog mit Stefan Müller	211
Der Smiley-Faktor: Spaß haben und Talente ausleben	212
Generationenübergreifendes Mindset erarbeiten	213
Führungskräfte und Entscheider als Talent-Scouts	216
Sich dem Idealzustand annähern	219
Nachdenken und ins Handeln kommen	219
<b>Der Autor . . . . .</b>	<b>223</b>
<b>Anmerkungen . . . . .</b>	<b>225</b>
<b>Quellen und Literatur . . . . .</b>	<b>229</b>
Quellen	229
Weitere Literaturempfehlungen	231
<b>Stichwortverzeichnis. . . . .</b>	<b>233</b>