

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	9
Vorwort	11
Einleitung	13
Was ist „Führung“?	15
Klassische Führungsstile	21
Autoritär	22
Demokratisch	24
Laisser-faire	27
Situatives Führen 1: Verschiedene Mitarbeiter	31
Der Bewerber	31
Quadratisch, praktisch, gut	32
E4: Der Liebling	38
E1: Der Anfänger	39
E2: Der Schwierige	41
E3: Der Frustrierte	46
Situatives Führen 2: Verhalten der Führungskraft	51
S1: Kompetenz aufbauen	52
5 Schritte, klares Ziel	54
Gut erklären ist gar nicht so leicht	56
Stufen der Kompetenzentwicklung	58
S3: Motivieren	64
Motivation? Engagement?	65
Fragen!	66

<i>Gib Geld!?</i>	70
<i>Eine simple Formel</i>	72
<i>Überzeugen statt überreden</i>	77
S2: Trainieren	85
<i>Henne oder Ei? Kompetenz oder Engagement?</i>	87
S4: Delegieren	89
<i>MbO, MbE ...</i>	90
<i>Gute Leute halten</i>	93
<i>Was hält uns ab?</i>	94
<i>Warum trotzdem?</i>	96
<i>Herausforderung Rückdelegation</i>	100
Test: über Kreuz	107
<i>E1 bekommt S3</i>	108
<i>E2 bekommt S4</i>	108
<i>E3 bekommt S1</i>	108
<i>E4 bekommt S2</i>	108
 Kritische Würdigung	 111
Schwammige Begrifflichkeiten	112
Fehlender Wirksamkeitsnachweis	113
Menschenverstand	115
 Mitarbeiterentwicklungsmatrix	 117
Matrix ausfüllen	118
Matrix benutzen	121
<i>Gefahr im Verzug</i>	123
<i>Dominoprinzip</i>	124
<i>Etwas Simples zuerst</i>	125
<i>Das Schwerste zuerst</i>	126
<i>Besonderheit E3</i>	126
Unterschied Beurteilungsgespräch	127
 Coaching	 131
Vorteile und Befürchtungen	132
Die Schritte	134
1. <i>Ziele benennen</i>	135
2. <i>Das Entdecken fördern</i>	136

3. Grenzen setzen	141
4. Autorisieren und Ermächtigen	142
5. Zusammenfassen lassen	142
Gegen alle Regeln: Erweiterung des Blicks	147
Bindung guter Mitarbeiter?	148
Geheimnisse der besten Führungskräfte der Welt	152
<i>Mittelmaß verhindert absolute Spitze</i>	155
<i>Technik hilft, komplementäre Lösungen entlasten</i>	157
<i>Diskussion</i>	158
Dank	163
Über den Autor	165
Literatur	167