

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	9
1 Die Tatkraft der vier Basisemotionen.....	13
1.1 Freude, Angst, Wut und Trauer als Navigationshilfen für den beruflichen Kontext nutzen.....	15
1.2 Coachingbeispiel.....	26
1.3 Exkurs: Ärger als Jokerqualität nutzen	28
2 Die eigenen Ressourcen zutage fördern.....	31
2.1 Prozess und Stand reflektieren mit dem Befindlichkeitscheck und der Kraftfeldanalyse	33
2.2 Perfektheitsfalle vermeiden.....	37
2.3 Das Werte- und Entwicklungsquadrat als Orientierungshilfe nutzen	45
2.4 Bewertungsfalle vermeiden	46
3 Wie komme ich zu positiven Gefühlen?	51
3.1 Die „Broaden and Build Theorie“ der neueren Hirnforschung.....	52
3.2 Basistriebe als Motivationstreiber nutzen	53
4 Entscheidungsfindung: Wie komme ich zu klugen und tragfähigen Ergebnissen?.....	59
4.1 Die Ebene der intuitiven Entscheidungsfindung.....	59
4.2 Welchen Anteil haben Emotionen bei der Entscheidungsfindung?	60
4.3 Kernkompetenz der inneren Achtsamkeit fördern: Somatische Marker als Einflussgröße nutzen	62
4.4 Das „Vier-Phasen-Modell“ der intuitiven Entscheidungsfindung	64
4.5 Wie kommuniziere ich meine „Intuitions-Ressource“ adäquat im Unternehmensumfeld?	65
4.6 Stolpersteine wie „Kurzfristdenken“ und „Eindimensionalität“ im Entscheidungsprozess erfolgreich umgehen	68
4.7 Entscheidungsrelevante Aspekte der modernen Hirnforschung gewinnbringend nutzen	70
5 Wie setzt sich die Persönlichkeitsstruktur einer Führungskraft zusammen? ..	85
5.1 Vier Einflussfaktoren prägen unser Haus des Seins – Neurobiologische Erkenntnisse zur Persönlichkeitsstruktur einer Führungskraft	86
6 Wert-„voll“ führen: Werte im beruflichen Kontext finden und leben	91
6.1 Denkansatz von Viktor Frankl, dem Begründer der Logotherapie	91
6.2 Schöpferische Werte	92
6.3 Erlebniswerte.....	92
6.4 Einstellungswerte	92

6.5	Sechs Arbeitsthesen zu Viktor Frankl fassen das Wichtigste zusammen	94
6.6	Wie Konfliktsituationen unseren Wertehorizont offenlegen	96
6.7	Das Werte- und Entwicklungsquadrat als Bezugsrahmen nutzen	97
6.8	Drei Fallbeispiele zum Thema Werte- und Zielkonflikte	101
6.9	Wertekompass als Orientierungshilfe nutzen	106
6.10	Das Führungsinstrument der motivorientierten Führung	108
6.11	Grundtriebe als gesunde Leistungstreiber nutzen	111
6.12	Exkurs: Qualitätszirkelarbeit als aktiver Beitrag für eine erfolgsorientierte Fehlerkultur im Unternehmen	115
7	Ziele effizient erreichen	131
7.1	Ziele als Motivationsquelle nutzen	132
7.2	Trennschärfe von intrinsischen und extrinsischen Zielen beachten	138
7.3	Führen mit Zielen: Der Ansatz des „Management by Objectives“	139
7.4	Das Mitarbeiterjahresgespräch als Fundament für Entwicklung, Förderung und Anerkennung nutzen	141
7.5	Die Gesprächsvorbereitung im Rahmen der Zielvereinbarung aus der Sicht der Führungskraft	144
7.6	So führen Sie mit Zielvereinbarungen: In acht Schritten zum Erfolg	147
7.7	Das Phänomen der eskalierenden Zielbindung	147
8	Lobkultur und Feedback im Unternehmen	151
8.1	Unsere sinnesspezifische Sprache als Führungsinstrument nutzen	154
8.2	Nützliche Feedbackspielregeln miteinander vereinbaren	158
8.3	Typische „Feedbackfallen“ rechtzeitig erkennen	160
8.4	Wer fragt, der führt!	162
8.5	Nicht „Nein-Sagen“ können	164
9	Quo vadis Führungskraft?	171
9.1	Megatrend: Das Verschwinden der altvertrauten Bürowelt	171
9.2	Megatrend: Gutes Emotions- und Selbstmanagement und die Befähigung zum Fördern und Fordern sind gefragt	172
9.3	Megatrend: Mentale Widerstandsfähigkeit als aktiver Stresspuffer	177
	Abbildungsverzeichnis	189
	Literaturverzeichnis	191
	Der Autor	192