

| | |
|--|----|
| I. Was wertschätzende Führung bewirkt | 15 |
| Worum es in Unternehmen wirklich geht | 17 |
| Fünf Kernaufgaben wertschätzender Führung aus Mitarbeitersicht | 19 |
| Gewährung von Freiheit | 22 |
| Wissen teilen | 24 |
| Sinn vermitteln | 25 |
| Selbstmanagement fördern | 27 |
| Stabilität vermitteln | 29 |
| Fünf Kernaufgaben wertschätzender Führung aus Unternehmenssicht | 31 |
| Zusammenarbeit organisieren – Oder: Wie man ein Pferd fliegt | 32 |
| Transaktionskosten senken, indem Sie die Transformationslücke schließen | 52 |
| Konflikte entscheiden | 62 |

| | |
|---|-----|
| Zukunfts-fähigkeit sichern | 66 |
| Mitarbeiter führen | 72 |
| Warum Wertschätzung der Schlüssel ist | 100 |
| | |
| II. Warum Führung so schwierig ist | 105 |
| Was zeichnet gute Führung aus? | 106 |
| Hilfreiche Beziehungen aufbauen | 107 |
| Die Fähigkeit zum Zuhören und zum Dialog | 109 |
| Stufen der Führung | 111 |
| Vier Change-Mythen | 112 |
| Die Transformationslücke | 114 |
| Veränderte Aufgabenbereiche der Schulleitung | 115 |
| Defizitorientierung | 115 |
| Angst vor Veränderungen | 117 |
| The Next Big Thing is Education | 117 |
| Führen nach dem Beatles-Modell | 118 |
| Warum es so schwierig ist, von A nach B zu kommen | 119 |
| Brauchen wir Mäusestrategien für Manager? | 121 |
| Das Pinguin-Prinzip | 124 |

| | |
|---|-----|
| Zukunftsbilder sind Treiber des Wandels | 126 |
| Wie lautet der Change-Code Ihres Unternehmens? | 130 |
| | |
| III. Wie wertschätzende Führung gelingt | 133 |
| Drei Dimensionen wirksamer Führung | 134 |
| Salutogenese: Durch Achtsamkeit zu Wohlbefinden | 137 |
| Selbstbestimmung: Durch Partizipation zu Engagement | 145 |
| Wertschätzung: Durch Anerkennung zu Spitzenleistung | 150 |
| Der Leadership-Kompass | 158 |
| Wie der Leadership-Kompass funktioniert | 159 |
| Was ist Leadership? | 162 |
| Orchesterchef oder Bandleader? | 164 |
| Räume für Potenzialentwicklung | 166 |
| Von Null auf Eins: Warum es nicht reicht, Unternehmen zu verbessern | 168 |
| Die Zukunftskonferenz | 170 |
| Design Thinking und Zukunftswerkstatt | 174 |
| Die Zukunftswerkstatt als Instrument der Organisationsentwicklung | 176 |
| Die wertschätzende Befragung | 178 |

| | |
|---|-----|
| Die Entdeckung des »gemeinsamen Grundes« | 183 |
| Social Physics: Auf die Beziehungsstruktur kommt es an | 184 |
| Die Verständigung über die eigene Geschichte | 186 |
| Abschied vom linearen Denken | 189 |
| Raus aus der Mehr-dasselben-Falle | 190 |
| Disruption: Besser, anders, neu oder offen? | 193 |
| Die Zukunfts-/Fantasiereise | 197 |
| Der Change-Code | 202 |
| Der Umsetzungsplan | 204 |
| Und wie wirksam ist das Verfahren? | 208 |
| Wirksam Führen mit Wertschätzung: 3 × 3 Analysefragen, die Sie weiterbringen | 210 |
| | |
| Danksagung | 213 |
| | |
| Literatur | 216 |