

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zukunftsgerechtes Führen in einer dynamischen Umwelt	6
1.1.1	Globale Megatrends in einer VUKA-Welt	6
1.1.2	Der holistische Führungsansatz	8
1.1.3	Modernes Führen im 21. Jahrhundert: Arbeitswelt 4.0	10
1.2	Bewusstes Führen ist Psychologie: „Neuroleadership“	12
1.2.1	Neuroleadership: Manipulation und Ethik	12
1.2.2	Überblick Neuroleadership-Ansätze und Motivation	13
1.3	Plena-Leadership: Führen ist ein Selbst- und Fremdführen	17
1.4	Erfolgreiches Führen zeigt sich in Krisensituationen	19
1.4.1	Umgang des Menschen mit Lebenskrisen	19
1.4.2	Umgang des Menschen mit neuen Personen	21
1.4.3	Umgang des Menschen mit Rückschlägen	23
1.4.4	Umgang des Menschen mit externen Veränderungen	23
1.4.5	Visualisierung	25
1.5	Leadership-Checkliste	25
	Literatur	26
2	Führungsstil-Portfolio	29
2.1	Die Trias der guten Führung	30
2.1.1	Authentizität	30
2.1.2	Agilität	31
2.1.3	Nachhaltigkeit	31
2.2	Unterschied und Symbiose von Manager versus Leader	32
2.3	Einflussfaktoren auf den Führungsstil	38
2.3.1	Persönlichkeit	38
2.3.2	Geschlecht	39
2.3.3	Alter/Generationen	39
2.3.4	Religion oder Einflüsse von Religionen	39
2.3.5	Kulturen	40

2.4	Einflüsse der Umgebung und Situation auf die Person	43
2.4.1	Intrinsische Veränderungen	43
2.4.2	Extrinsische Veränderungen.	44
2.5	Führungsstil-Klassifikationen	44
2.5.1	Transaktionaler versus transformationaler Führungsstil	45
2.5.2	Der Führungsstil-Radius	45
2.5.3	Führungsstil-Theorien und Modelle	45
2.6	Leadership-Checkliste	49
	Literatur.	50
3	Das Plena-Leadership-Modell: Die drei Bereiche zukunftsgerichten	
	Führen	53
3.1	Selbstführung (Self-Leadership) (Quadrat)	56
3.2	Rollen und Verantwortlichkeiten: Environment-Leadership (Oktogon) . . .	57
3.3	Culture-Leadership (Kreis)	58
3.4	Das Gesamtsystem: Plena-Leadership.	60
3.5	Leadership-Checkliste	61
	Literatur.	62
4	Führen von sich selbst: Self-Leadership	63
4.1	Persönlichkeit.	64
4.2	Eigenmotivation	71
4.2.1	Ikigai	72
4.2.2	Flow-Theorie	72
4.2.3	Motivation für Karriere und Peter Principle	74
4.3	Resilienz-Selbstmanagement	75
4.3.1	Stressfaktoren und Stresskompensation.	75
4.3.2	Coping-Mechanismen	76
4.3.3	Selbstwahrnehmung.	79
4.3.4	Selbstwahrnehmung und Resilienz	81
4.4	Authentizität und Vertrauensaufbau.	83
4.5	Empathie	85
4.6	Führungserfahrung.	86
4.7	Male versus Female Leadership.	87
4.8	Interkulturelles Leadership	88
4.9	Interpersonelle Kompetenzen	89
4.9.1	Hard Skills	90
4.9.2	Soft Skills.	95
4.10	Leadership-Checkliste	102
	Literatur.	104

5 Environment-Leadership	109
5.1 Stakeholder-Management by Leadership (SMbL)	112
5.1.1 Leadership-Visualisierung	113
5.1.2 Leadership-Einfluss-Matrix	114
5.1.3 Leadership-Power-Interest-Matrix	115
5.2 Verschiedene Verantwortungsbereiche: Rollen und Verantwortlichkeiten	117
5.2.1 Teamrollen Tests	118
5.2.2 Outsourcing: Make-oder-Buy-Entscheidung	118
5.2.3 Delegieren	119
5.3 Situatives Führen	121
5.4 Leadership-Checkliste	124
Literatur	125
6 Die acht Rollen Verantwortlichkeitsbereiche	127
6.1 Kommunikationsexperte	129
6.1.1 Die Rolle als Kommunikator	129
6.1.2 Kommunikationsgrundlagen	131
6.1.3 Kommunikationswege	132
6.1.4 Aufstellung von Richtlinien und Regeln	134
6.1.5 Feedback als Neuroleadership-Tool: Warum „Sandwich“-Technik immer funktioniert	139
6.1.6 Feedback: 360-Grad- und Kugel-Feedback	145
6.1.7 Jour fixe und Daily Standup-Meeting	147
6.1.8 Das ideale Business Meeting	148
6.2 Die Rolle als Business Coach: What you really really really want?	151
6.2.1 Business Coaching als Führungskompetenz	151
6.2.2 Anlass des Business Coachings	156
6.2.3 Abbildung des Coachings als Prozess	157
6.2.4 Business Coaching-Methoden	161
6.2.5 Business Coaching als Leadership-Tool	163
6.3 Motivator: Innovator der Infrastruktur	165
6.3.1 Motivatoren	165
6.3.2 Arbeitswelt 4.0: Motivation versus Kompetenz	173
6.4 Mentor: Entwicklung durch Delegieren und Fördern	174
6.4.1 Übernahme von HRM-Aufgaben	174
6.4.2 Unterstützung bei der Entwicklung und Karriere	176
6.5 Visionär: Gestaltung und Aufzeigen neuer Wege und Infrastruktur	176
6.5.1 Neues Verständnis von visionärem Leadership	177
6.5.2 Arbeitsplatzgestaltung	178
6.5.3 Lebenslanges Lernen (LLL)	180

6.6	Leader by Objective (LbO): Ziel-Inkubator und Pfadfinder	181
6.6.1	Leadership by Objectives (LbO): Das moderne Management by Objectives (MbO)	181
6.6.2	Mitarbeitergespräch (MAG).	183
6.7	Change-Agent: Der Pionier in einem unsicheren Umfeld	185
6.7.1	Angst vor Veränderungen: Ein Neuroleadership-Thema	185
6.7.2	Change als strategische Planung	187
6.7.3	Die drei Visionen der Führungskraft als „Veränderer“	187
6.8	Health Care Coach: Resilienz-Aufbau und Gesundheitsstabilisierung	188
6.8.1	Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und Krankheiten	189
6.8.2	Einfluss der Persönlichkeit auf biologische Parameter (Psychosomatik).	190
6.8.3	Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und Gesundheitsrisiken.	191
6.8.4	Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalveränderung durch Krankheiten	191
6.8.5	Einfluss von gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen . . .	192
6.8.6	Kohärenzsinn und dessen Anwendung in Unternehmen	192
6.8.7	Umgang mit Perfektionismus als Persönlichkeitsmerkmal in Organisationen	193
6.8.8	Der Health Care Coach und das BGM.	194
6.8.9	Resilienz-Aufbau	195
6.8.10	Patient und Arbeitnehmer in einer Person	197
6.8.11	Salutogenese und Prävention	199
6.9	Leadership-Checkliste	201
	Literatur	205
7	Culture-Leadership.	209
7.1	Die eigene Führungskultur.	210
7.1.1	Vorbildfunktion: USP und Role Model	210
7.1.2	Responsible Leadership	210
7.2	Die Fehlerkultur.	210
7.2.1	Umgang mit Fehlern: Kaizen und Poka Yoke	211
7.2.2	Positive Führungskultur	211
7.3	Der Einfluss auf die Gesamtkultur.	211
7.4	Privat Social Responsibility und Conscious Business	213
7.5	Leadership-Checkliste	215
	Literatur	216

8 Organisation und Führung	217
8.1 Organisationsform und Führungsstil	217
8.1.1 Die Abhängigkeit des Führungsstils von der Organisationsform	218
8.1.2 Die internen Faktoren eines Unternehmens bestimmen den Führungsstil	219
8.2 Holokratie	220
8.3 Disruptive Organisationen	222
8.4 Leadership-Checkliste	223
Literatur	224
9 Ausblick: Leadership 4.0	225
9.1 Leadership 4.0 und Work 4.0	226
9.1.1 Künstliche Intelligenz als Teil des Diversity Managements einer Industrie 5.0?	227
9.1.2 Die internen Faktoren eines Unternehmens bestimmen den Führungsstil	228
9.2 Organisationsveränderung und Leadership 4.0	229
9.3 Umsetzung von zukunftsgerechtem Führen	230
9.4 Ausblick auf zukunftsgerechtes Führen	231
9.5 Leadership-Checkliste	231
Literatur	233
10 Leadership-Zukunftsprofil	235
10.1 Leadership-Checkliste	236
10.2 Führungsprofil-Level	237
10.3 Persönlicher Entwicklungsplan	237
10.4 Schlusswort	239
Weiterführende Literatur	241
Autorenverzeichnis	257
Stichwortverzeichnis	259