

Inhalt

Vorwort.....	11
EINLEITUNG.....	13
Die neue Realität	13
Die Geschwindigkeit der Veränderung	15
Die Bedeutung von Werten in der Unternehmenswelt	16
Meditation und Intuition als wichtigste Führungskompetenzen	20
WAS BEDEUTET L.I.K.E.?	35
Loyalität	36
Loyalität in Abgrenzung zur Solidarität	38
Woran lässt sich Loyalität im Unternehmen festmachen?	41
Zahlt sich Loyalität überhaupt aus?	43
Identifikation	45
Kompetenz	50
Exzellenz	56
INSTRUMENTE FÜR DEN L.I.K.E.-PROZESS	63
Personaldiagnostik mittels <i>profilingvalues</i>	64
Die Fähigkeit zu werten	69
Betriebsanalyse durch <i>Great Sales Force®</i> (GSF)	78
Wie funktioniert GSF-Survey?.....	81
Unternehmensresilienz durch das <i>CORE-Prinzip</i>	83
DAS L.I.K.E.-PRINZIP	89
Die Werte von L.I.K.E.	91
Klarheit	91
Wertschätzung	94
Commitment	95
Know-how-Transfer	96

Inhalt

Unbewusste Kompetenz	97
Eigenverantwortung	100
Nachhaltigkeit	104
Die Methodik von L.I.K.E.	105
Coaching	107
Was sind Wirkfaktoren?	108
Warum die Beziehung zwischen Coach und Klient entscheidend ist	109
Synchronisation als wesentliches Wirkprinzip	111
Change your mind!	113
L.I.K.E. BANKING	125
Reif für den digitalen Banksektor?	126
Die vierte industrielle Revolution	130
Ein starker Fokus auf dem <i>Purpose</i>	139
L.I.K.E. INDUSTRY	145
Wie kann operative Exzellenz erreicht werden?	147
Vorausschauend Grenzen überschreiten – L.I.K.E. Industry in der Anwendung	150
Die Ausgangslage	152
Die Herausforderung	154
Die Vorbereitung: Potenziale und Ressourcen	156
Der Einstieg / Start	158
Der Durchstieg / das Tun	159
Der Sturz / Rückschlag – Change Request	165
Der Gipfelsieg / der Projektabschluss	167
Nach dem Durchstieg / Follow-up	168
L.I.K.E. MEDIA	171
Wohin führen „Technolution“ und „Medialution“?	173
Wie wird sich die Nutzung der Medien verändern?	175
Den digitalen Wandel meistern	180
Mythos Red Bull	183
Herausforderungen für die Medienbranche	188

L.I.K.E. LEADERSHIP IN HEALTHCARE.....	197
Neue Herausforderungen im Gesundheitswesen	199
Wie die Digitalisierung Gesundheitseinrichtungen verändert	200
Die Faktenlage	201
Von Work-Life-Balance zu Work-Life-Blending und wieder zurück	202
Die Schlüsselfunktion der Führungskräfte	203
Neue Führungskompetenzen als strategischer Erfolgsfaktor im Gesundheitswesen	205
Ein Führungs-Persönlichkeits-Entwicklungs-Prozess	206
Die Zukunft der Pflege	208
 L.I.K.E. DIGITAL.....	 215
Digitalisierung – aber richtig!	216
Die Angst vor der Digitalisierung	218
Die Richtung der Innovation	221
Rechtliche Barrieren und weitere Hemmschwellen	222
Beispiel Finance Innovation	224
Ad-hoc-Innovationen	226
Digitalisierung – aber richtig?!	227
Der L.I.K.E.-Digital-Lösungsansatz	229
 DIE FÜHRUNGSKRAFT 4.0 – NACH DEM L.I.K.E.-PRINZIP.....	 233
Führung nach Covid-19	234
Was sind die Herausforderungen für eine Führungskraft 4.0?	238
Was braucht eine Führungspersönlichkeit 4.0?	240
Umgang mit Anreizen und Incentives	240
Effektivität in der Führung	242
Wie können wirkungsvolle Systeme entwickelt werden?	246
Über den Unternehmenszweck die Sinnfrage klären	246
Vom Unternehmenszweck zum Public Value	248
Employer Branding – Wie attraktiv ist mein Unternehmen als Arbeitgeber?	 250

Wie erarbeite ich eine Employer-Branding-Strategie?	253
Wie mache ich Mitarbeiter zu Markenbotschaftern?	255
Dos and Don'ts im Employer Branding	257
Welche Anforderungen stellen Akademiker im Vergleich zu Facharbeitern?	258
Wie der Wert der Marke die Attraktivität der Arbeitgebermarke unterstützt	261
Erfolgreiche Marken stiften Sinn	262
Was sind die Erfolgsbausteine für Marken?	265
Feedback	266
Führende Unternehmen setzen auf Empathie statt auf Kennzahlen	267
Feedback als Führungsinstrument	268
Worauf ist bei Feedback zu achten?	270
Wie Mitarbeiter auf Feedback reagieren – das SARA-Modell	272
Resilienz – Fähigkeit der Zukunft	276
Überraschende Ergebnisse der Resilienzforschung	278
Kann man Resilienz erlernen?	280
Sieben Schlüsselfaktoren, um Resilienz zu erlernen	282
 Nachwort	 285
Dank	288
Anmerkungen	289