

Phase I – Information und Wahrnehmung

Erkenne dich selbst, denn Persönlichkeit wirkt	3
1.1 Ein neuer Job beginnt mit dir	4
1.2 Die eigenen Stärken und ihre Wirkung (er)kennen.	10
1.3 Die störende Kraft schlechter Angewohnheiten	17
1.4 Den richtigen Einstieg wählen	22
Literatur.	29
Erkenne die Menschen – Ziele, Interessen, Netzwerke	31
2.1 Zur Geschichte der menschlichen Kommunikation	32
2.2 Auswirkungen „toxischer“ Kommunikation.	34
2.3 Entmystifizierung von Unternehmenspolitik und internem Lobbying	38
2.4 Der neue Chef ist anders, aber wie?	45
2.5 Kolleginnen und Kollegen – Unterstützer und andere	51
2.6 Kommunikation ist alles, alles ist Kommunikation	53
Literatur.	58
Erkenne das Unternehmen – Strategie, Struktur, Kultur	59
3.1 Wer und was prägt das Unternehmen und seine Kultur?	60
3.2 Lebensphasen: Wo steht dein Unternehmen heute?	66
3.3 Markt und Kunde: Wie funktioniert unser Geschäft?	70
3.4 Die Strategie: Wohin geht die Reise?	73
3.5 Treiber des Geschäfts: Was passiert um uns herum?	78
3.6 Die Organisation – hoffentlich gut, aber nie perfekt	80
Literatur.	87

Phase II – Entscheidung und Kommunikation

Mutig Ziele setzen und Entscheidungen fällen	91
4.1 Mut – wenn aus Wahrnehmung Entscheidung werden muss	92
4.2 Wer fragt, der führt	98
4.3 Klug entscheiden – Navigation im Spannungsfeld von Verstand und Gefühl ...	102

xxxv

4.4 Selbstorganisation: Wie entscheide ich über meine Zeit?	111
4.5 Deine Entscheidung: Was wirst du nicht mehr tun?	114
Literatur.	118
Die richtigen Menschen – die richtigen Entscheidungen	119
5.1 People decisions sind die wichtigsten Entscheidungen überhaupt	120
5.2 Deine Mitarbeitenden – deine Verantwortung	124
5.3 Ziele vereinbaren und Leistung einfordern.	136
5.4 Teamrollen: wie Gruppen <i>inteam</i> werden.	140
Literatur.	145
Wirksame Entscheidungen für die künftige Strategie, Struktur und Kultur	147
6.1 Nokia forever oder Die Welt dreht sich zu schnell	148
6.2 Die Strategie mit guten Entscheidungen operationalisieren	153
6.3 Die strategische Entscheidung: Was tun wir?	155
6.4 Wie müssen wir uns organisieren?	161
6.5 Kultur gestalten – Menschen machen einen Unterschied	166
Literatur.	176
Phase III – Aktion und Umsetzung	
Mit Mut und Selbstvertrauen handeln	179
7.1 Lösungsorientierung, nicht Problemfokussierung	180
7.2 Mitarbeiterentwicklung beginnt beim Chef	187
7.3 Who wants (to) change?	192
7.4 Wertschätzung ist gut – Ermutigung ist wirksam	200
Literatur.	207
Menschen zum Handeln ermutigen und sie in ihrer Entwicklung fördern	209
8.1 Führung im Spannungsfeld von Nähe und Distanz	210
8.2 Die Führungskraft als Coach – möglich und nötig	214
8.3 Teamdynamiken nutzen, fördern und entwickeln	221
8.4 Feedtalk – umsetzen, reflektieren und lernen	231
Literatur.	238
Umsatz statt Vorsatz: Veränderungen realisieren und Resultate erzielen	239
9.1 Ziele in konkrete Resultate überführen	240
9.2 Führung: optimale Voraussetzungen schaffen und Grenzen überwinden	243
9.3 Von den Start-ups lernen, erfolgreich zu handeln	251
9.4 Rapid-Result-Projekte: mit Agilität und Teamwork zum Erfolg	255
9.5 Rapid-Result-Projekte: die Chance zu wirksamer Kulturentwicklung	260
9.6 Der Chef ist dein wichtigster Stakeholder	266
Literatur.	269
Was wirklich zählt	271
Stichwortverzeichnis	275