

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Führung ganzheitlich und vereinigend ausrichten . . .	9
---	----------

Einleitung: Collective Leadership und Führungssouveränität.	13
--	-----------

Neue Mitarbeitende braucht das Land	13
-------------------------------------	----

Neue Führungskräfte braucht das Land	15
--------------------------------------	----

Vom Nutzen und Aufbau dieses Buches	22
-------------------------------------	----

Teil A Das Konzept des souveränen Führens – souverän in Führung gehen

1. Kapitel: Die neue Führungskultur – es geht nur mit Führungssouveränität	27
---	-----------

Collective Leadership: Ein einschneidendes Erlebnis	27
---	----

Die neue Herausforderung: Führungssouveränität	32
--	----

Vielfalt der Mitarbeitenden und Führungssituationen	42
---	----

2. Kapitel: Mit Führungsstilvielfalt zur Führungssouveränität	45
--	-----------

Den optimalen Führungsstil gibt es nicht!	45
---	----

Die Chamäleon-Führungspersönlichkeit	53
--------------------------------------	----

Teil B Das Mindset der souveränen Führungspersönlichkeit

3. Kapitel: Mitarbeitende sind mehr als nur Mittel zum Zweck – das Menschenbild der souveränen Führungspersönlichkeit	63
--	-----------

Von der Bedeutung des Menschenbildes	63
--------------------------------------	----

Von der Einzigartigkeit eines jeden Menschen	72
--	----

4. Kapitel: Die zehn zentralen Souveränitätskompetenzen der Führungspersönlichkeit	77
---	-----------

Raus aus dem Kompetenz-Dschungel	77
----------------------------------	----

Zehn zentrale Souveränitätskompetenzen	79
--	----

5. Kapitel: Reflexive Führung – raus aus der Box und Reflexionsenergie aufbauen	101
Raus aus der Box	101
Reflexionsenergie aufbauen: Techniken und Methoden	103
 Teil C Die Umsetzung – Führungssouveränität aufbauen und souverän in Führung gehen	
6. Kapitel: Führungspotenziale im Coachingdialog entfalten	115
Ab in die Umsetzung!	115
Wer richtig fragt, der führt	116
Das Setting: Alex Souverän und die Führungskraft im Dialog	118
7. Kapitel: Der hierarchische Führungsansatz – mit klaren Ansagen führen	121
Hierarchisch – aber nicht autoritär	122
Der Dialog: Ohne Wenn und Aber! Wenn es unumgänglich ist, Entscheidungen rasch zu treffen	126
Das hierarchische Führen trainieren	133
8. Kapitel: Der transaktionale Führungsansatz – Deal zwischen den Beteiligten	137
»Top, die Vereinbarung zur Zielvorgabe gilt!«	138
Der Dialog: Anerkennung für Leistung – »Wir haben einen Deal!«	142
Entwicklung zum Dealmaker: Das transaktionale Führen trainieren	148
9. Kapitel: Der situative Führungsansatz – das Individuum im Mittelpunkt	151
Ausgangspunkt: Individualität der Mitarbeitenden berücksichtigen	152
Der Dialog: Mit Menschenkenntnis und Empathie Mitarbeitende mitnehmen	157
Flexibilitätsbereitschaft erhöhen: Das situative Führen trainieren	165

10. Kapitel: Der transformationale Führungsansatz – die Mitarbeitenden werden zu Verantwortungstragenden	169
Führungskräfte als Vorbilder, Mitarbeitende als Verantwortungstragende	170
Der Dialog: Mitarbeitenden die Verantwortung überlassen	175
Beim Training des transformationalen Führens die drei V beachten	181
11. Kapitel: Der agile Führungsansatz – Rollentausch im Netzwerk	185
Gleicher unter Gleichen im Netzwerk	186
Der Dialog: Bereit sein zum ständigen Rollenwechsel	191
Agiles Führen trainieren: Raus aus der Funktion, rein in die Rollen	198
12. Kapitel: Der coachende Führungsansatz – mit stärkenfokussiertem Coaching Hilfe zur Selbsthilfe leisten	201
Der Blick in den Spiegel	202
Der Dialog: »Sei einfach präsent!«	207
Das coachende Führen trainieren: Fragen, fragen und nochmals fragen	213
13. Kapitel: Der souveräne Führungsansatz – das virtuose Spiel mit den Führungsstilen	217
Von der Führungskraft zur Führungspersönlichkeit	218
Der Dialog: Von Kopf bis Fuß auf Souveränität eingestellt	225
Das souveräne Führen trainieren: Auf dem Weg zu neuen Ufern	230
14. Führungssouveränität leicht gemacht – typische Fehler vermeiden	233
Stolperstein 1: Die als richtig erkannte Führungshaltung verlassen	233
Stolperstein 2: Neues Tool, altes Mindset	234

Stolperstein 3: »Es muss doch schneller gehen!«	235
Stolperstein 4: »Aber ich kann doch führen!« als fatale Selbstgewissheit	235
Stolperstein 5: Der Angst vor Überforderung nachgeben	236
Stolperstein 6: Eine zu hohe Erwartungshaltung an den Tag legen	237
Stolperstein 7: »Was soll der ganze Hokuspokus!«	237
Stolperstein 8: Den Sinn und die Sinnorientierung vergessen	238
Stolperstein 9: Das übergeordnete Ziel aus den Augen verlieren	239
Stolperstein 10: Den Menschen nicht in den Mittelpunkt stellen	239
Ausblick: Der Dreiklang einer erfolgreichen Unternehmens- und Führungskultur im New Work – ME-Journey, WE-Journey und Orga-Journey 241	
Ebene 1: Die ME-Journey	242
Ebene 2 und 3: Die WE-Journey und die Orga-Journey	243
Literaturverzeichnis	247
Stichwortverzeichnis.	253
Der Autor	259