

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort: Führung ganzheitlich und vereinend ausrichten . . .</b>	<b>9</b>
<b>Einleitung: Collective Leadership und Führungssouveränität. . . . .</b>	<b>13</b>
Neue Mitarbeitende braucht das Land	13
Neue Führungskräfte braucht das Land	15
Vom Nutzen und Aufbau dieses Buches	22
<b>Teil A Das Konzept des souveränen Führens – souverän in Führung gehen</b>	
<b>1. Kapitel: Die neue Führungskultur – es geht nur mit Führungssouveränität . . . . .</b>	<b>27</b>
Collective Leadership: Ein einschneidendes Erlebnis	27
Die neue Herausforderung: Führungssouveränität	32
Vielfalt der Mitarbeitenden und Führungssituationen	42
<b>2. Kapitel: Mit Führungsstilvielfalt zur Führungssouveränität</b>	<b>45</b>
Den optimalen Führungsstil gibt es nicht!	45
Die Chamäleon-Führungspersönlichkeit	53
<b>Teil B Das Mindset der souveränen Führungspersönlichkeit</b>	
<b>3. Kapitel: Mitarbeiter sind mehr als nur Mittel zum Zweck – das Menschenbild der souveränen Führungspersönlichkeit . . . . .</b>	<b>63</b>
Von der Bedeutung des Menschenbildes	63
Von der Einzigartigkeit eines jeden Menschen	72
<b>4. Kapitel: Die zentralen Souveränitätskompetenzen der Führungspersönlichkeit . . . . .</b>	<b>77</b>
Raus aus dem Kompetenz-Dschungel	77
Zehn zentrale Souveränitätskompetenzen	79

<b>5. Kapitel: Reflexive Führung – raus aus der Box und Reflexionsenergie aufbauen . . . . .</b>	<b>101</b>
Raus aus der Box	101
Reflexionsenergie aufbauen: Techniken und Methoden	103
<b>Teil C Die Umsetzung – Führungssouveränität aufbauen und souverän in Führung gehen</b>	
<b>6. Kapitel: Führungspotenziale im Coachingdialog entfalten . . . . .</b>	<b>115</b>
Ab in die Umsetzung!	115
Wer richtig fragt, der führt	116
Das Setting: Alex Souverän und die Führungskraft im Dialog	118
<b>7. Kapitel: Der hierarchische Führungsansatz – mit klaren Ansagen führen . . . . .</b>	<b>121</b>
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
<b>8. Kapitel: Der transaktionale Führungsansatz – Deal zwischen den Beteiligten . . . . .</b>	<b>137</b>
»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
<b>9. Kapitel: Der situative Führungsansatz – das Individuum im Mittelpunkt . . . . .</b>	<b>151</b>
Ausgangspunkt: Individualität der Mitarbeitenden berücksichtigen	152
Der Dialog: Mit Menschenkenntnis und Empathie Mitarbeitende mitnehmen	157
Flexibilitätsbereitschaft erhöhen: Das situative Führen trainieren	165

<b>10. Kapitel: Der transformationale Führungsansatz – die Mitarbeitenden werden zu Verantwortungstragenden . . . . .</b>	<b>169</b>
Führungskräfte als Vorbilder, Mitarbeitende als Verantwortungstragende	170
Der Dialog: Mitarbeitenden die Verantwortung überlassen	175
Beim Training des transformationalen Führens die drei V beachten	181
<b>11. Kapitel: Der agile Führungsansatz – Rollentausch im Netzwerk . . . . .</b>	<b>185</b>
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
<b>12. Kapitel: Der coachende Führungsansatz – mit stärkenfokussiertem Coaching Hilfe zur Selbsthilfe leisten . . . . .</b>	<b>201</b>
Der Blick in den Spiegel	202
Der Dialog: »Sei einfach präsent!«	207
Das coachende Führen trainieren: Fragen, fragen und nochmals fragen	213
<b>13. Kapitel: Der souveräne Führungsansatz – das virtuose Spiel mit den Führungsstilen . . . . .</b>	<b>217</b>
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
<b>14. Führungssouveränität leicht gemacht – typische Fehler vermeiden . . . . .</b>	<b>233</b>
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
<b>Ausblick: Der Dreiklang einer erfolgreichen Unternehmens- und Führungskultur im New Work – ME-Journey, WE-Journey und Orga-Journey . . . . .</b>	<b>241</b>
Ebene 1: Die ME-Journey	242
Ebene 2 und 3: Die WE-Journey und die Orga-Journey	243
<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>247</b>
<b>Stichwortverzeichnis . . . . .</b>	<b>253</b>
<b>Der Autor . . . . .</b>	<b>259</b>