

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Teil I: Was ist essenzielle Führung?	11
1 Wer sein »Warum« kennt, führt besser!	13
2 Sind Sie zur Führungskraft geboren?	28
3 Kommen Sie Ihren begrenzenden Glaubenssätzen auf die Spur	35
4 Wie Sie Ihre größten Ängste in innere Antreiber verwandeln	42
5 Trigger-Reaktionen sind nicht schlimm, wenn man sich ihrer bewusst ist	48
6 Wer sein »Warum« kennt, wird automatisch ein Beitrag für das Unternehmen und seine Mitarbeiter	55
7 Ein völlig neuer Führungsstil	60
8 Sinnerfüllte Führungskräfte haben sinnerfüllte Mitarbeiter	63
Teil II: Sich selbst essenziell führen	67
1 Mit dem Essenz-Modell zu mehr Gelassenheit und innerer Flexibilität im Führungsalltag	69
2 So wird Ihr »Warum« zum Ratgeber in schwierigen Situationen	74
3 Die »Dreier-Linie«: Wie Sie in emotional aufgeladenen Situationen schnell wieder ins Handeln kommen	78
4 Achtsamkeit und Führungsaufgabe: Wie Sie lernen »Stopp!« zu sagen und neu zu handeln	81
5 Wie Sie Trigger-Reaktionen nutzen, um Konflikte zu entschärfen	83
6 Machen Sie Ihre Beitrags-To-do-Liste!	87
7 Vorbild sein statt (nur) Ziele erfüllen	90
8 Wie Sie Sinn und Erfüllung für sich und Ihr Team erschaffen	94
Teil III: Mitarbeiter essenziell führen	97
1 Mit dem Essenz-Modell bekommen Stärken und Schwächen eine neue Bedeutung	99
2 Warum Ihre Mitarbeiter nie wieder eine Frage über ihre eigene Motivation haben	102
3 Wie Sie Mitarbeiter durch schwierige Phasen begleiten: Der »Laube-Dreiklang« der Führung	105
4 Warum geraten wir ins Hamsterrad?	108
5 Wie Sie Konflikte zur Mitarbeiterbindung nutzen können	113
6 Wie Ihre Mitarbeiter Sinn und Erfüllung erleben	118

7	Das Kochrezept (für gute Führung): Kontakt halten – Vertrauen schaffen – Vorbild sein	121
8	Wie das Delegieren von Aufgaben wirklich gelingt	126
9	Feedback ist das Navigationssystem durch schwierige Situationen	130
10	Wie Frustration und Überforderung zu Erkenntnis wird	132
11	Wie Sie Scheitern in Motivation umwandeln	134
12	Wir machen Erfüllung messbar!	137
13	Lassen Sie Ihre Mitarbeiter zu Vorbildern werden	140
14	In welchen Unternehmen ist sinnerfülltes Arbeiten möglich?	142
15	Drehbuch für die Integration neuer Mitarbeiter ins Team	144

Teil IV: Das Team aus der Essenz entwickeln

147

1	Jedes Teammitglied findet seine individuelle Teamrolle	149
2	Das »Warum« des ganzen Teams wird zum Big Picture	153
3	Wenn wir im Team offen mit unserem Schmerz umgehen, entstehen Nähe und Vertrauen	156
4	Sind die Essenzen im Team bekannt, wird gezielte Unterstützung möglich	158
5	Konflikte werden begrüßt und mit dem Konfliktmanagementtool zum Wohle aller geklärt	159
6	Der Beitrag des Teams wird im Unternehmen transparent	165
7	Das Kochrezept »Kontakt halten, Vertrauen schaffen, Vorbild sein« gilt auch im Team	166
8	Andere Persönlichkeitsmodelle berücksichtigen	169
9	Agile Tools werden im Team eingeführt	171
10	»Ohne dich wäre unser Team nicht da, wo es jetzt steht«	173
11	In der Performing-Phase wächst das Team über sich hinaus oder: Meckerer haben bei uns keinen Platz	175
12	Wie Sie es schaffen, dass Reflexion und Feedbackkultur keine leeren Worthülsen mehr sind	178
13	Rituale: So wird die Gruppe erst zum Team	180
14	Der Flow wird möglich und Innovation ist präsent	182
15	Das Team wächst über seine Grenzen hinaus	184

Teil V: Talente entwickeln

187

1	Was ist eigentlich ein Talent?	189
2	Eigenverantwortung macht handlungsfähig	192
3	Was habe ich der Welt zu geben?	195
4	Talente brauchen Raum	197
5	Talente müssen sichtbar werden	199

6	Wie wird ein Talent zum Vorbild?	201
7	In die Stille gehen	202
8	Zeit zum Feiern!	204

Teil VI: Den Sinn des Lebens als Motivation für essenzielle

Führung dauerhaft etablieren	205
---	------------

1	Dankbarkeit und Selbstreflexion: Wo stehe ich gerade, was habe ich schon erreicht?	207
2	Wer Meisterschaft in Führung will, muss: üben, üben, üben	210
3	Die Heldenreise zu sinnerfüllter Führung oder: Brauchen wir Führung überhaupt noch?	213
4	Vom recht haben zum Vorbild sein	215
5	Werden Sie »Personal-Branding-Entwickler« für Ihre Mitarbeiter	216
6	Werden Sie Vorbild für sich selbst	217
7	Machen Sie für Ihre Mitarbeiter einen Unterschied: Seien Sie die Führungskraft, die Sie selbst gerne hätten!	219

Teil VII: Übliche Führungsinstrumente aus Sicht der essenziellen Führung

A.	Sich selbst führen	223
B.	Mitarbeiter führen	227
C.	Teams führen	231
D.	Talente entwickeln	235

Literaturverzeichnis	237
Danksagung	239
Stichwortverzeichnis	243
Der Autor	247