

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort von Dr. med. Franz Sperlich	11
Begrüßung	13
Einleitung	15
Psychologische Sicherheit für Teamarbeit und Führung	15
Das Modell »Mirror of Success«	22
Die psychischen Grundbedürfnisse	27
1 Das Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung	29
1.1 Einführung	29
1.2 Mirror of Success	36
1.3 Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	37
1.3.1 Die Teamperformance-Pyramide	37
1.3.2 Heiße und kalte Konflikte	41
1.3.3 Formen der Konfliktlösung	43
1.3.4 Phasen der Teamentwicklung	45
1.3.5 Prinzen und Diven – Die richtigen Menschen im Team haben	51
1.3.6 Die ABC-Personalstrategie nach Jörg Knoblauch	52
1.3.7 Unterschiede im Team überwinden	55
1.3.8 Umgang mit Diversität im Team	58
1.3.9 Formale und informelle Rollen im Team	59
1.3.10 Das Zugehörigkeitsgefühl in der digitalen Kommunikation	61
1.3.11 Job-Rotation und Arbeitsplatzwechsel	64
1.3.12 Mobiles Arbeiten und Zugehörigkeit	65
1.3.13 Die Bedeutung eines guten Onboardings	65
1.3.14 Mitarbeitende im Unternehmen halten	66
1.3.15 Teamentwicklungsworkshops	66
1.4 Zusammenfassung	67

2	Das Grundbedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz	69
2.1	Einführung	69
2.2	Mirror of Success	77
2.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	79
2.3.1	Auf dem Weg zu einer wertschätzenden Kommunikation	79
2.3.2	Wahrheit und Interpretation	80
2.3.3	Das Phänomen der Negativverzerrung	82
2.3.4	Empathisches Führungsverhalten	84
2.3.5	Impulskontrolle und Selbstregulation	87
2.3.6	Das Modell der vier Grundeinstellungen nach Thomas Harris	90
2.3.7	Die Dialogmethode von David Bohm	93
2.3.8	Klärung statt Kritik	93
2.3.9	Die Gesprächstechnik des aktiven Zuhörens	94
2.3.10	Das Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse	96
2.3.11	Gewaltfreie Kommunikation und konstruktives Feedback	102
2.3.12	Das Modell der Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl	103
2.4	Zusammenfassung	104
3	Das Grundbedürfnis nach Stimmigkeit (Kohärenz)	107
3.1	Einführung	107
3.2	Mirror of Success	112
3.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	114
3.3.1	Im Spannungsfeld zwischen Fördern und Fordern	114
3.3.2	Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit	116
3.3.3	Grenzen setzen und akzeptieren	117
3.3.4	Mit dem eigenen Ärger umgehen	121
3.3.5	Aufgabenplanung im Team – Das Daily Stand-up	124
3.3.6	Die Lieblinge des Chefs	125
3.3.7	Feedback- und Kritikgespräche wertschätzend führen	126
3.3.8	Der große Unterschied zwischen Lob und Anerkennung	127
3.3.9	Multitasking und ständige Erreichbarkeit	128
3.3.10	Spielraum zur Selbstorganisation der Arbeit	130
3.3.11	Schwarzmalerei, Glaubenssätze und andere Stolperfallen unseres Gehirns	132
3.3.12	Psychische Überlastungs- und Burn-out-Symptome erkennen	134
3.4	Zusammenfassung	136

4	Das Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle	137
4.1	Einführung	137
4.2	Mirror of Success	139
4.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	140
4.3.1	Informationsfluss und Transparenz	140
4.3.2	Die Gestaltung von effizienten Meetings	141
4.3.3	Strukturen und Leitplanken festlegen	144
4.3.4	Werte und »Spielregeln« im Team	144
4.3.5	Klare und eindeutige Kommunikation praktizieren und fördern	147
4.3.6	Projekte schrittweise entwickeln: Das Phasing-Modell	149
4.3.7	Interne Wikis und Leitfäden zur Orientierung	151
4.3.8	Ein Kommunikationskonzept entwickeln	151
4.3.9	Orientierung für Besprechungen und Einzelgespräche	152
4.3.10	Das Reifegrad-Modell	154
4.3.11	Onboarding für neue Mitarbeitende	157
4.3.12	Offboarding – Reisende soll man nicht aufhalten	159
4.4	Zusammenfassung	160
5	Das Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung	161
5.1	Einführung	161
5.2	Mirror of Success	164
5.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	166
5.3.1	Die Menschenbildtheorie von Douglas McGregor	166
5.3.2	Transformationale und transaktionale Führung	169
5.3.3	Menschen für einen Veränderungsprozess gewinnen	170
5.3.4	Phasen des Lernens – Die Bandura-Kurve	173
5.3.5	Das Core-Dynamic-Modell – Die Räume des Wandels	177
5.3.6	In kleinen Schritten zur erfolgreichen Veränderung	180
5.3.7	Die vier Grundtypen des Menschen – Das Farbenmodell (nach C.G. Jung)	182
5.3.8	Mitarbeiter analysieren – Das Modell der Big Five	183
5.3.9	Unterforderung und Monotonie vermeiden	185
5.3.10	Gemeinsam lachen und Erfolge feiern	186
5.4	Zusammenfassung	186

Schlusswort	189
Literaturverzeichnis	191
Abbildungsverzeichnis	194
Tabellenverzeichnis	195
Stichwortverzeichnis	196
Die Autorin	202