

Inhaltsverzeichnis

Teil I New Leadership 1: Konsequenzen für unser Selbstverständnis als Führungskräfte

1	Die Rolle der Führungskraft	3
1.1	Humanist oder Kapitalist	4
1.2	Staging – Mitarbeitern eine Bühne bieten	6
1.3	What Makes a Great Manager?	7
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	18
2	Welche Führungspersönlichkeit möchte ich sein?	21
2.1	Führung als bewusste Entscheidung	22
2.2	Die Führungsvision	23
2.3	Transformationale Führung	25
2.4	Humble Leadership	28
2.5	Echte Selbstreflexion – der erste große Schritt	30
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	34
3	Warum sollte man mir als Führungspersönlichkeit folgen?	37
3.1	Die Führungskraft als Recruiting-Faktor	38
3.2	Wie werde ich zu einer Führungspersönlichkeit, der man gern folgt?	41
3.3	Drei zentrale Fragen an moderne Führungskräfte	42
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	46

4 Wie erzeuge ich Verhaltensänderung bei mir selbst?	
Ein Interview mit Bodo Janssen	47
Weiterführende Literatur und Anmerkungen	53
 Teil II New Leadership 2: Konsequenzen für unser Verhalten als Führungskräfte	
5 Wie motiviere ich meine Mitarbeiter zur Veränderung?	57
5.1 Die Biologie der Veränderung	57
5.2 Individuelle und organisationale Veränderungskompetenz	59
5.3 Veränderung braucht strukturelle Rahmenbedingungen	63
5.3.1 Zeiträume für Veränderung schaffen	66
5.3.2 Gedankliche Räume für Veränderung schaffen	67
5.4 Eine veränderungsbreite Haltung unterstützen	69
5.5 Veränderungen begleiten	72
Weiterführende Literatur und Anmerkungen	76
6 Wie schaffe ich einen Kontext, der Leistung fördert?	79
6.1 Psychologische Sicherheit gewährleisten	80
6.2 Selbstwirksamkeit ermöglichen	83
6.3 Aktives Zutun fördern	85
6.4 Experimentelles Vorgehen anregen	88
Weiterführende Literatur und Anmerkungen	90
7 Wie halte ich die Motivation meiner Mitarbeiter hoch?	93
7.1 Motivation nach Frederick Taylor	94
7.2 Externe Anreize scheitern – fast immer	97
7.3 Motivation neu gedacht: Das Gehirn belohnen!	101
Weiterführende Literatur und Anmerkungen	105
8 Wie erreichen wir zusammen Ziele?	107
8.1 Kann mein Ziel auch dein Ziel sein?	108
8.2 Kooperationskiller: Ziele	110
8.2.1 Ziele, die aus Sicht der Mitarbeiter sinnlos sind	110
8.2.2 Ziele, die zum Nachteil der Mitarbeiter sind	111
8.2.3 Ziele, die Mitarbeiter zu Erfüllungsgehilfen degradieren	114
Weiterführende Literatur und Anmerkungen	117

9	Welche Struktur braucht optimale Zusammenarbeit?	119
9.1	Das Joe Mode-Paradigma	120
9.2	Kognitive Dissonanzen	121
9.3	Holokratie: ein Modell, um Veränderungsimpulse zu verarbeiten	124
9.4	Adaptive Strukturen – die Grundlage für eine Kultur der Veränderung	126
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	128
10	Wie delegiere ich richtig und an wen?	131
10.1	Delegation in Zeiten von Selbstorganisation	133
10.2	Die 7 Ebenen der Delegation	136
10.3	Richtig delegieren – intrinsisch belohnen	137
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	142
Teil III New Leadership auch in Zukunft? So kann's weitergehen		
11	Was bringt mich als Führungskraft weiter?	147
11.1	Zweifel und Demotivation unter Führungskräften	148
11.2	Strukturelle Voraussetzungen für wirksame Führung	150
11.3	Individuelle Möglichkeiten, um Führungsleistung zu steigern	152
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	157
12	Alles wird gut. Ein Gespräch über die Zukunft mit Gründer Florian Michajlezko	159
	Weiterführende Literatur und Anmerkungen	165
Erratum zu: New Leadership		E1
Epilog: Braucht uns die Zukunft noch?		167
Literatur Epilog		171