

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	11
Geleitwort von Dr. Franz Hütter	13
Begrüßung	15
Einleitung	17
1 Das Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung	31
1.1 Einführung	31
1.2 Mirror of Success	40
1.3 Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	42
1.3.1 Die Teamperformance-Pyramide	42
1.3.2 Heiße und kalte Konflikte	46
1.3.3 Formen der Konfliktlösung	47
1.3.4 Vier Stufen der psychologischen Sicherheit	49
1.3.5 Das Starfish-Modell: Beziehungspflege im digitalen Raum	51
1.3.6 Faktoren für einen guten Teamspirit	53
1.3.7 Prinzen und Diven – Die richtigen Menschen im Team haben	54
1.3.8 Die ABC-Personalstrategie nach Jörg Knoblauch	56
1.3.9 Unterschiede im Team überwinden	58
1.3.10 Umgang mit Diversität im Team	63
1.3.11 Formale und informelle Rollen im Team	64
1.3.12 Das Zugehörigkeitsgefühl in der digitalen Kommunikation	65
1.3.13 Job-Rotation und Arbeitsplatzwechsel	68
1.3.14 Mobiles Arbeiten und Zugehörigkeit	69
1.3.15 Die Bedeutung eines guten Onboardings	70
1.3.16 Mitarbeitende im Unternehmen halten	71
1.3.17 Teamentwicklungsworkshops	71
1.4 Zusammenfassung	72
2 Das Grundbedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz	73
2.1 Einführung	73
2.2 Mirror of Success	81
2.3 Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	83
2.3.1 Auf dem Weg zu einer wertschätzenden Kommunikation	83
2.3.2 Das Phänomen der Negativverzerrung	85
2.3.3 Empathisches Führungsverhalten	87
2.3.4 Impulskontrolle und Selbstregulation	90

2.3.5	Das Modell der vier Grundeinstellungen nach Thomas Harris	93
2.3.6	Die Dialogmethode von David Bohm	95
2.3.7	Klärung statt Kritik	95
2.3.8	Die Gesprächstechnik des aktiven Zuhörens	96
2.3.9	Das Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse	98
2.3.10	Gewaltfreie Kommunikation und konstruktives Feedback	102
2.3.11	Das Modell der Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl	103
2.3.12	Das achtsame Gespräch	105
2.4	Zusammenfassung	106
3	Das Grundbedürfnis nach Stimmigkeit (Kohärenz)	107
3.1	Einführung	107
3.2	Mirror of Success	115
3.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	116
3.3.1	Im Spannungsfeld zwischen Fördern und Fordern	116
3.3.2	Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit	118
3.3.3	Grenzen setzen und akzeptieren	120
3.3.4	Glaubwürdigkeit und Authentizität – Erfolgsfaktoren für die Führungspersönlichkeit	121
3.3.5	Mit dem eigenen Ärger umgehen	124
3.3.6	Aufgabenplanung im Team – Das Daily Stand-up	127
3.3.7	Die Lieblinge des Chefs	128
3.3.8	Feedback- und Kritikgespräche wertschätzend führen	129
3.3.9	Der große Unterschied zwischen Lob und Anerkennung	130
3.3.10	Multitasking und ständige Erreichbarkeit	131
3.3.11	Spielraum für die Selbstorganisation der Arbeit	133
3.3.12	Schwarzmalerei, Glaubenssätze und andere Stolperfallen unseres Gehirns	134
3.3.13	Psychische Überlastungs- und Burn-out-Symptome erkennen	137
3.4	Zusammenfassung	139
4	Das Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle	141
4.1	Einführung	141
4.2	Mirror of Success	143
4.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	145
4.3.1	Informationsfluss und Transparenz	145
4.3.2	Die Gestaltung von effizienten Meetings	146
4.3.3	Strukturen und Leitplanken festlegen	148
4.3.4	Werte und »Spielregeln« im Team	148
4.3.5	Klare und eindeutige Kommunikation praktizieren und fördern	151
4.3.6	Projekte schrittweise entwickeln: Das Phasing-Modell	153
4.3.7	Interne Wikis und Leitfäden zur Orientierung	155
4.3.8	Ein Kommunikationskonzept entwickeln	155

4.3.9	Orientierung für Besprechungen und Einzelgespräche	156
4.3.10	Das Reifegrad-Modell	158
4.3.11	Onboarding für neue Mitarbeitende	161
4.3.12	Offboarding – Reisende soll man nicht aufhalten	162
4.4	Zusammenfassung	163
5	Das Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung	165
5.1	Einführung	165
5.2	Mirror of Success	171
5.3	Hauptteil: Kompetenzen, Tools und Modelle für Deine Führungsarbeit	174
5.3.1	Die Menschenbildtheorie von Douglas McGregor	174
5.3.2	Transformationale und transaktionale Führung	177
5.3.3	Menschen für einen Veränderungsprozess gewinnen	178
5.3.4	Phasen des Lernens – Die Bandura-Kurve	182
5.3.5	Das Core-Dynamic-Modell – Die Räume des Wandels	185
5.3.6	In kleinen Schritten zur erfolgreichen Veränderung	188
5.3.7	Die vier Grundtypen des Menschen – Das Farbenmodell (nach C.G. Jung)	189
5.3.8	Mitarbeiter analysieren – Das Modell der Big Five	191
5.3.9	Unterforderung und Monotonie vermeiden	192
5.3.10	Gemeinsam lachen und Erfolge feiern	193
5.4	Zusammenfassung	194
	Schlusswort	195
	Literaturverzeichnis	197
	Stichwortverzeichnis	201
	Die Autorin	207