

# Stichwortverzeichnis

- A** Abenteuerlustig sein  
 – als Teil der Unerschrockenheit 45 ff.  
 – Strategien 47  
 Aktivierungsprinzip 165  
 Amabile, Teresa 105  
 American Society for Training and Development (ASTD) 114  
 Analyse von 360-Grad-Beurteilungen *siehe auch* Führungskräfte-Befragungen  
 – als Grundlage des VEU-Modells 159 ff.  
 – Beschreibung 20  
 – Erwartung von Verbesserungen 160  
 – Platz im VEU-Modell 151  
 Andere um Rat fragen  
 – als Teil von Annahmen überprüfen 53 f.  
 – Hindernisse 54  
 – Strategien 55  
 Annahmen überprüfen  
 – als Treiber der Vision 21, 51 ff.  
 – andere um Rat fragen 53 f.  
 – Beispiel einer einfachen Rechnung 52  
 – Folgen abwägen 55 f.  
 – Hindernisse 53  
 – Tipps für 58  
 Ansteckender Ehrgeiz 114  
 Anwalt des Teufels  
 – als Innovationskiller 49  
 Auf das Gesamtbild achten  
 – als Teil von Erkundung 40 f.  
 – Strategien 41  
 Aufgeschlossen sein  
 – als Teil des Dialogs 84 ff.  
 – Dialog herbeiführen durch 79  
 – Feedback von Mitarbeitern zu 84  
 – Körpersprache 86  
 – Strategien 86  
 – Vertrauen durch Offenheit und Verletzlichkeit 85  
 Ausdrucksstark sein  
 – als Teil der Inspiration 91 f.  
 – Beschreibung 91  
 – Schwierigkeiten mit 153  
 – Stichpunkte-Regel 92  
 – Strategien 92  
 Avolio, B. 75
- B** Beckett, Jack 59  
 Begründungen  
 – Bedeutung sachlicher 73 f.  
 – Strategien zur Erklärung 75  
 Bennis, Warren  
 – Autor über Führung 17  
 – über Vision 15  
 – Unterschied Führung und Management 122  
 – Vision als Wegweiser 59  
 Beratschlagung  
 – wird dem Überprüfen von Annahmen zugeordnet 158  
 Berra, Yogi 31  
 Berufliches Fachwissen  
 – Schulungen in 16  
 Bossidy, Larry 17, 122  
 Botschaften *siehe auch* Informationen, Kommunikation  
 – Klarheit durch Struktur 76  
 – Stichpunkte für 77  
 – Strategien zur Strukturierung 76  
 – von Typ B-Führungspersönlichkeiten 115  
 Buckingham, Marcus 17, 94
- C** Champion der Umsetzung  
 – Eigenschaften 107  
 – Glaubwürdigkeit als Führungskraft 107  
 – praktische Aufgaben 143  
 – wichtige Fragen 142  
 Chancen *siehe* Gelegenheiten  
 Charan, Ram 122  
 Christensen, Clayton 43  
 Coaching  
 – individuelles 146  
 Collins, Jim 17, 31  
 Cornings Gorillaglas 106  
 Curie, Marie 26
- D** Darwin, Charles 57  
 De Pree, Max 17

Dialog *siehe auch* Kommunikation  
 – Abgrenzung zur Diskussion 79  
 – als Treiber für Einklang 21, 79 ff.  
 – aufgeschlossen sein 84 ff.  
 – Begriffsherkunft 79  
 – Kommunikation in beide Richtungen 79  
 – Reden auf Zuhörer zuschneiden 99  
 – Sichtweisen austauschen 80 ff.  
 – Tipps für 87  
 Digital Equipment 43  
 Diskussion  
 – Abgrenzung zum Dialog 79  
 Dragon-Raumfähre 106  
 Dringlichkeit erzeugen 112  
 Drucker, Peter  
 – Autor über Führung 17  
 – über Risiken 43  
 – Unterschied Führung und Management 122  
 Duffy, Gloria 17

**E** Edison, Thomas 105, 107  
 Ehrgeiz 114  
 Einbeziehung  
 – wichtig für die Vision 154  
 – wird dem Einklang zugeordnet 158  
 Einklang *siehe auch* Einklang herstellen  
 – als dynamischer Prozess 67  
 – auf allen Ebenen 70  
 – Definition 66 ff.  
 – eint und begeistert die Mitarbeiter 69  
 – Forum für Fragen und Sorgen 69  
 – Frage 1 zum Thema 168  
 – Frage 2 zum Thema 168  
 – im VEU-Modell 21  
 – Lektion über Bedeutung von 65  
 – spart Zeit und Energie 68  
 Einklang herstellen *siehe auch* Einklang  
 – als Verantwortung von Führungskräften 19  
 – als Voraussetzung für Einsatz der Mitarbeiter 66  
 – Bedeutung und Vorteile 68  
 – beziehungsorientierter Teil des VEU-Modells 97  
 – entscheidend für Projekterfolg 70  
 – in der Praxis 100  
 – Tipps für 97 ff.

– Treiber Dialog 79 ff.  
 – Treiber Inspiration 89 ff.  
 – Treiber Klarheit 71 ff.  
 Einsatz der Mitarbeiter *siehe auch* Glaubwürdigkeit  
 – Dialog als Voraussetzung für 80  
 – Einklang als Voraussetzung für 66  
 – Inspiration als Voraussetzung für 90  
 – Sichtweisen austauschen als Voraussetzung für 80 ff.  
 Eliot, T. S. 35  
 Emerson, Ralph Waldo 111  
 Emotionale Intelligenz 92  
 Ergänzende Forschungen  
 – bei Entwicklung des VEU-Modells 167  
 Erkundung  
 – als Treiber der Vision 21, 35 ff.  
 – angeborene Neugier 35  
 – auf das Gesamtbild achten 40 f.  
 – Chancen eröffnen durch 36  
 – offen bleiben 37 ff.  
 – Tipps für 42  
 Ermutigend sein  
 – als Teil der Inspiration 93 f.  
 – Gegensatz zu Feedback 94  
 – Motivation nutzen für 95  
 – Schwierigkeiten mit 94, 153  
 – Strategien 95  
 Erwartungen  
 – hohe und niedrige 115  
 Everything DiSG® 363 for Leaders (Inscape) 159  
 Experimente  
 – Konformität in Gruppen 48  
 – Richtigkeit von Schätzwerten 57  
 – Vertrautheit weckt positive Gefühle 77  
 – Warteschlange 73  
 Expertenmeinungen  
 – bei Entwicklung des VEU-Modells 165

**F** Fachwissen  
 – Schulungen in 16  
 Fayol, Henri 121  
 Feedback  
 – als Treiber der Umsetzung 21, 131 ff.  
 – an Führungskräfte gerichtete Kommentare 138  
 – aufgeschlossen sein 84 ff.

- erfordert aktive Beteiligung der Führungskraft 132
  - Gegensatz zu Ermutigung 94
  - Lob spenden 137 ff.
  - Probleme angehen 133 ff.
  - quantitatives und qualitatives 151, 166
  - Selbsteinschätzung von Führungskräften 133
  - Tipps für 140
  - unsere Lieblingsbeispiele 171 ff.
  - zum VEU-Modell 20, 166
  - Feedback geben
    - Beispiel Kartenspiel 131
  - Feedback-Beispiele 171 ff.
  - Folgen abwägen
    - als Teil von Annahmen überprüfen 55 f.
    - Strategien 56
  - Forschungen
    - ergänzende für das VEU-Modell 167
  - Fragen
    - bei der Umsetzung 142 f.
    - der Zuhörer vorher überlegen 98
    - Einklang bietet Forum für 69
    - Lencionis »sechs entscheidende Fragen« für Führungskräfte 40
  - Franklin, Benjamin 121
  - Franklin, Dr. Bernard W. 10
  - Frederick, Shane 52
  - Freimütig sprechen
    - als Teil der Unerschrockenheit 48 f.
    - Angst vor 48
    - Selbstschutzzinstinkt überwinden 48
    - Strategien 49
  - Führung
    - Annahmen über Vision revidieren 27, 73
    - drei grundsätzliche Verantwortungsbereiche 19
    - Erforschung der Struktur 154 f., 158
    - falsche Vorstellung von 27
    - Gipfelmythos 27
    - Klarifizierung der Ideen über 17
    - traditionelle Beziehung Anführer-Gefolgsleute 92
    - Unterschied zu Management 121
    - verschiedene Kommunikationsstile 73
    - vielfältige Ansichten über 17
  - Führungskompetenzen
    - Schulung in 16
  - Führungskräfte
    - Arbeit auf allen Ebenen gleich 22
    - Gründe für mangelnde Ratsuche 54
    - Kommentare über ihr Feedback 138
    - optimistische 94
    - prägende Erfahrungen 164
    - sechs entscheidende Fragen für 40
    - Unsicherheit von unerfahrenen 115
    - Verantwortungsbereiche 19
    - Vorbildfunktion 116, 120, 135
  - Führungskräfte-Befragungen *siehe auch* Analyse von 360-Grad-Beurteilungen, Teams
    - Bedürfnis nach schnellen Antworten 38
    - Gründe für mangelnde Unerschrockenheit 44
    - Gründe für mangelndes Angehen von Problemen 134
    - häufigste Wünsche von Mitarbeitern 36
    - hohe und niedrige Erwartungen 115
    - Kommentare über Klarheit 72
    - Lob spenden und Probleme angehen 133
    - prägende Erfahrungen 164
    - Prozentanteil der Führungskräfte mit starken Visionen 29
    - Prozentanteil der Mitarbeiter mit Verbesserungswünschen 160
  - Führungsmodell *siehe* VEU-Modell
  - Führungsstil
    - Einfluss des Persönlichkeitstyps 152 ff.
  - Führungsverhalten *siehe* Verhaltensweisen
- G** Galton, Sir Francis 57
- Gelegenheiten
    - als Anstoß für proaktives Handeln 117 f.
    - eröffnen durch Erkundung 36
    - häufigster Wunsch an Führungskräfte 36
    - offen bleiben für 37 ff.
  - Gemeinsame Beratung
    - wichtig für die Vision 154
  - Gemeinsamer-Feind-Strategie 95
  - George, Bill 65

- Gesamtbild *siehe* Auf das Gesamtbild achten
- Getrieben sein
- als Teil von Schwung 114f.
  - hohe Erwartungen festlegen 115
  - Strategien 116
  - Unerfahrenheit als Hindernis 115
  - Vorbildfunktion 116
- Gilbert, Daniel 25
- »Gipfelmythos« der Führung 27
- Glaubwürdigkeit *siehe auch* Einsatz der Mitarbeiter
- als effektive Führungskraft 107
  - und übertriebener Optimismus 94
- Godin, Seth 17, 68
- Goleman, Daniel 17, 92
- Gottman, John 93
- Gründlich analysieren
- als Teil von Struktur 126f.
  - Strategien 128
  - Vorteile 126f.
- Gründlich planen
- Strategien 125
- Grundsätze
- des VEU-Modells 22
- Gruppen
- Experiment zur Konformität 48
- Gruppentrainingsitzung
- Beschreibung 147
- H** Harmonie
- Studie zu 153
- Harvard Business Review 40
- Harvard Business School 105
- Hesselbein, Frances 17
- Hohe Erwartungen 115
- Holmes, Oliver Wendell 71
- Honeywell International 122
- I** »Ich habe einen Traum« (Rede) 26
- Ideen *siehe auch* Vision
- unbedingt Annahmen überprüfen 51f.
  - Verletzlichkeit fördert offene Mitteilung von 86
- IDEO 49
- Individuelles Coaching
- Beschreibung 146
- Informationen
- auf Verständnis achten 76
  - Bedarf an zugänglichen 16
  - sachliche Begründungen 73f.
  - strukturiert kommunizieren 76
  - Transparenz und Zugang zu 75
- Innovation
- als Schlüsselement der Unerschrockenheit 43
  - Anwalt des Teufels als Killer 49
  - freimütig sprechen als Voraussetzung 48
- Innovatives Denken
- Interesse an Training 16
- Inscapes Everything DiSG® 363 for Leaders 159
- Inspiration
- als Treiber für Einklang 21, 89ff.
  - ausdrucksstark sein 91f.
  - Einsatz der Mitarbeiter gewinnen durch 90
  - ermutigend sein 93f.
  - Reden auf Zuhörer zuschneiden 99
  - Selbsteinschätzung der Führungskräfte 89
  - Tipps für 96
  - was Führungskräften schwerfällt 152f.
- Internationale Weltraumstation (ISS) 106
- iPhone 106
- J** Jobs, Steve 26, 106
- K** Kahneman, Daniel 26, 52, 167
- Kampelman, Max M. 79
- Karriereplanung
- Beschreibung 148
- Kartenspiel
- als Beispiel für Feedback 131
- Kelleher, Herb 26, 28
- Keller, Helen 25
- Kelley, Tom 49
- Kellogg School of Management 74
- Kennedy, John F. 26
- King, Martin Luther, Jr. 26
- Klarheit
- als Treiber für Einklang 21, 71ff.
  - einseitige Kommunikation der Führungskraft 79
  - prägnante Kommunikation 71
  - Reaktionen der Zuhörer ablesen 76
  - Reden auf Zuhörer zuschneiden 98
  - sachliche Begründungen 73f.

- strukturiert kommunizieren 76
  - Tipps für 78
  - wichtig für die Vision 154
  - Klein, Gary 56
  - Körpersprache
    - Aufgeschlossenheit zeigen durch 86
    - Ausdrucksstärke unterstützen durch 92
    - Reaktion des Publikums ablesen 76
  - Kommunikation *siehe auch* Dialog, Informationen, Botschaften
  - auf emotionaler und rationaler Ebene 67f.
  - Einklang durch klare 71ff.
  - Experiment zur 73
  - immer und rechtzeitig 128
  - Körpersprache 76, 86, 92
  - Kontext liefern 71f.
  - Struktur durch Stichpunkte 77
  - strukturierte 76
  - transparente 75, 131f.
  - Konflikte
    - Interesse für Konfliktlösungen 16
    - Studie zu 153
  - Konformität
    - in Gruppen (Experiment) 48
  - Kotter, John
    - Befürworter des Schwungs 113
  - Kouzes, Jim 17, 116
  - Kraemer, Harry 17, 74, 123
  - Kritik-Sitzungen 133
- L**
- Labovitz, George 97
  - Lacan, Jacques 83
  - Langer, Ellen 73
  - Laozi 145
  - Lencioni, Patrick 17, 40, 85, 167
  - Levitt, Theodore 40
  - Lob spenden
    - als Teil von Feedback 137ff.
    - Kommentare an Führungskräfte 138
    - Selbsteinschätzung von Führungskräften 133
    - Strategien 139
  - Loben *siehe* Lob spenden
  - Low, Juliette Gordon 26, 28
  - Luthans, F. 75
- M**
- Management *siehe auch* Führung
    - fünf Funktionen nach Fayol 122
    - Unterschied zu Führung 121
  - Management-Theorie 122f.
  - Massachusetts Institute of Technology (MIT) 67
  - Matrjoschka-Puppen
    - Analogie zu Vision auf allen Ebenen 32
  - Maxwell, John 17
    - Befürworter des Schwungs 113
  - McGregor, Douglas 67
  - Merrill, M. David 165
  - Motivation
    - der Zuhörer herausfinden 99f.
    - für Ermutigung nutzen 95
  - Multidimensionale Skalierung der Verhaltensweisen von Führungskräften 155
- N**
- Nachfolgeplanung
    - Beschreibung 148
  - NCAA (National Collegiate Athletic Association) 10
  - »Need for Closure« (NFC)
    - im Gegensatz zum Offenbleiben 38
    - körperliche Symptome 39
    - Vorteile 38
  - Negatives Denken 94
  - Neue Gelegenheiten *siehe* Gelegenheiten
  - Newtons Erstes Bewegungsgesetz 112
  - Niedrige Erwartungen 115
  - Norman, S. 75
- O**
- Offen bleiben
    - als Teil von Erkundung 37ff.
    - angeborene Neugier 35
    - Strategien 39
  - Offenheit
    - Übung zum Vertrauensaufbau 85
  - Ogilvy, David 51
  - Optimistische Führungskräfte 94
  - Organisationen
    - neue Gelegenheiten wahrnehmen 117f.
    - offen bleiben für neue Gelegenheiten 37ff.
    - Schwung für Veränderungen 112
    - Veränderungen in 74, 112
- P**
- Pereira, William 60
  - Persönlichkeit
    - Einfluss auf Führungsstil 152ff.
    - Persönlichkeitstyp A 82

- Persönlichkeitstyp B 114  
 Peters, Tom 112  
 – Befürworter des Schwungs 113  
 Pixar-Kritik-Sitzungen 133  
 Pläne aufstellen  
 – als iterativer Prozess 126  
 – als Teil von Struktur 123 ff.  
 Planung *siehe* Pläne aufstellen  
 Positive Gefühle  
 – bei Vertrautheit (Experiment) 77  
 Posner, Barry 17, 116  
 Prä-Mortem-Untersuchung  
 56, 128  
 Prägante Kommunikation 71  
 Praxis  
 – Einklang herstellen 100  
 – Umsetzung vorantreiben 143  
 – Vision schaffen 61  
 »Primat des Handelns« 112  
 Proaktiv handeln  
 – als Teil von Schwung 117 f.  
 – »Darüber-hinaus« als Normalzustand  
 definieren 119  
 – Strategien 119  
 Probleme angehen  
 – als Teil von Feedback 133 ff.  
 – Haupthindernisse 134  
 – Kritik-Sitzungen bei Pixar 133  
 – »politische Faktoren« als Haupthinder-  
 nis 134  
 – Selbsteinschätzung von  
 Führungskräften 133  
 – Selbsteinschätzungen 132  
 – Strategien 135  
 – Untersuchung von Personen, die Kon-  
 flikte hassen 153  
 Programm, das  
 – als Vorlage zur Umsetzung der Vision  
 124  
 Projektbesprechungen  
 – Abstand sinnvoll festlegen 116  
 Projekte  
 – brauchen Champions 107  
 – Einsatz der Mitarbeiter gewinnen  
 65 f., 80 ff., 90  
 – Plan entwickeln 123 ff.  
 – sachliche Begründungen für 73 f.  
 Projektentwicklung  
 – »Rückblick auf die Zukunft« 57  
 Projektplanung  
 – als iterativer Prozess 126  
 »Prospective Hindsight« (Projektent-  
 wicklung) 57  
 Publikum  
 – Kenntnis wichtig für Einklang 98  
 Publikumseffekt *siehe auch* Teammit-  
 glieder  
 – beeinflusst Verhalten 83  
 – Sichtweisen austauschen ohne 83
- R** Ratschläge *siehe* Andere um Rat fragen  
 Realismus  
 – wichtig für die Vision 154  
 – wird dem Überprüfen von Annahmen  
 zugeordnet 158  
 RHZ (»Riskante, hochgesteckte Ziele«)  
 31  
 Risikomanagement  
 – wichtig für die Vision 154  
 – wird dem Überprüfen von Annahmen  
 zugeordnet 158  
 Roets, Arne 38  
 »Rückblick auf die Zukunft« (Projekt-  
 entwicklung) 57
- S** Sachliche Begründungen geben  
 – als Teil der Klarheit 73 f.  
 – Strategien 75  
 Saint-Exupéry, Antoine 89  
 Schätzwerte  
 – Richtigkeit von (Experiment) 57  
 Schulungsinteresse 16  
 Schwung  
 – als Treiber der Umsetzung 21, 111 ff.  
 – Gefühl der Dringlichkeit erzeugen 112  
 – getrieben sein 114 f.  
 – immer in Richtung Vision 113  
 – proaktiv handeln 117 f.  
 – Tipps für 120  
 – Trägheitsgesetz und 112  
 – Veränderungen und 112  
 – Vorteile gut dokumentiert 112  
 Sears 43  
 Senge, Peter 17, 32, 79  
 Shaw, George Bernard 131  
 Sichtweisen austauschen  
 – als Teil des Dialogs 80 ff.  
 – Einsatz der Mitarbeiter gewinnen 81  
 – Strategien 82

- Sims, Peter 65
- Southwest Airlines 26, 67
- SpaceX-Weltraumflüge 106
- Stichpunkte
  - für ausdrucksstarke Kommunikation 92
  - für klare Kommunikation 77
- Struktur
  - als Führungsaufgabe 121 ff.
  - als Treiber der Umsetzung 21, 121 ff.
  - gründlich analysieren 126 f.
  - Pläne aufstellen 123 ff.
  - Tipps für 129
- Strukturiert kommunizieren
  - als Teil der Klarheit 76
  - durch Stichpunkte 77
  - Strategien 76
- Super Moon Buffett (Restaurant) 15
- T** Teambesprechungen
  - Abstand sinnvoll festlegen 116
  - gründliche Analyse des Plans 126 f.
  - Kritiksitzungen bei Pixar 133
  - Sichtweisen austauschen 80 ff.
- Teams *siehe auch* Projekte
  - bei Bedarf proaktiv handeln 117 f.
  - Pläne aufstellen für 123 ff.
  - Einsatz der Mitglieder gewinnen 66, 81 f., 90
  - Fristen an externe Ereignisse knüpfen 116
  - traditionelle Beziehung Anführer-Ge-  
folgsleute 92
  - Umgebung ständiger und rechtzeitiger  
Kommunikation 128
  - unterschiedliche Bedürfnisse der Mit-  
glieder 125
  - Vertrauen aufbauen 85
- TED-Talks 39
- Test des VEU-Modells
  - durch Experten 20
  - Expertenmeinungen 165
  - Feedback 20, 166
  - im Schulungsraum 20, 163, 166
  - Prototypen 165
- Theorie X 67
- Theorie Y 67
- Tipps
  - für das Überprüfen von Annahmen 58
  - für Dialog 87
  - für Erkundung 42
  - für Feedback 140
  - für Inspiration 96
  - für Klarheit 78
  - für Schwung 120
  - für Struktur 129
  - für Unerschrockenheit 50
- Tipps für Einklang
  - Fähigkeiten üben 99
  - unablässig weiter fördern 99
  - Zuhörer genau kennen 98
- Tipps für Umsetzung
  - die richtigen Fragen stellen 142
- Tipps für Vision
  - auf Prozess vertrauen 61
  - Gleichgewicht finden 61
  - Umfang richtig wählen 60
- Trader Joe's 67
- Trägheitsgesetz 112
- Training (Zeitschrift) 163
- Trainingsbranche
  - Umfragen in der 163
- Trainingsinteresse 16
- Transamerica-Pyramide 59
- Transparenz
  - bei Erklärung von Gründen 75
  - Beispiel Kartenspiel 131
- Twain, Mark 141
- Typ-A-Persönlichkeit 82
- Typ-B-Persönlichkeit 114
- U** Umfragen in der Trainingsbranche
  - bei Entwicklung des VEU-Modells 163
- Umsetzung *siehe auch* Umsetzung vor-  
antreiben
  - auf allen Ebenen 109
  - Beschreibung 106
  - Einsatz der Führungskräfte  
erforderlich 106
  - Glaubwürdigkeit des Champions 107
  - im VEU-Modell 21
- Umsetzung vorantreiben *siehe auch* Um-  
setzung
  - als Verantwortung von  
Führungskräften 19, 105 ff.
  - Bedeutung und Vorteile 107 f.
  - in der Praxis 143
  - Treiber Feedback 131 ff.
  - Treiber Schwung 111 ff.

- Treiber Struktur 121 ff.
  - wichtige Fragen 142
  - Unerschrockenheit
    - abenteuerlustig sein 45 ff.
    - als Treiber der Vision 21, 43 ff.
    - freimütig sprechen 48 f.
    - Grenzen erweitern 44
    - Gründe für mangelnde 44
    - Innovation als Schlüsselement 43
    - Kommentare aus 360-Grad-Beurteilungen 162
    - Schwierigkeiten mit 45
    - Tipps für 50
    - wichtig für die Vision 154
  - Universität Michigan 77
  - Universität von Minnesota 48
  - Unternehmen *siehe* Organisationen
- V**
- van Hiel, Alain 38
  - Veränderungen
    - Formel für 74
    - Gefühl der Dringlichkeit erzeugen 112
    - neue Chancen durch 36 f., 118
    - Schwung während 112
  - Verantwortungsbereiche
    - von Führungskräften 19
  - Verhaltensweisen
    - Beratung 154
    - Einbeziehung 154
    - frühe Faktorenanalyse 158
    - 360-Grad-Beurteilungen 20, 159 ff.
    - Klarheit 154
    - Multidimensionale Skalierung 155
    - Realismus 154
    - Risikomanagement 154
    - Unerschrockenheit 154
  - Verständlichkeit 71 f.
  - Vertrauen
    - auf den Entwicklungsprozess der Vision 61
    - Übung zum Thema Offenheit 85
  - Vertrautheit
    - weckt positive Gefühle (Experiment) 77
  - VEU-Modell
    - Beschreibung 19, 21
    - Entwicklung 20, 151 ff.
    - Entwicklungspyramide 151
    - Expertenmeinungen 20, 165
    - Feedback 20, 166
    - Grundsätze 22
    - Prototypen 165
    - Studium der Literatur für 17
    - Test im Schulungsraum 20, 163, 166
    - Zugänglichkeit als Priorität 16 f.
  - VEU-Modell-Momentaufnahmen
    - Gruppentraining 147
    - individuelles Coaching 146
    - Karriereplanung 148
    - Nachfolgeplanung 148
  - Vision *siehe auch* Vision schaffen
    - als konzeptueller Teil des VEU-Modells 66
    - Analogie zu Matroschka-Puppen 32
    - Annahmen revidieren 27
    - auf allen Ebenen 32
    - Beschreibung 26
    - Beurteilung von Führungskräften 29
    - durch gründliche Planung verfeinern 123 ff.
    - Einklang herstellen für 66 ff.
    - entscheidend für Führungsarbeit 28
    - Gipfelmythos 27
    - hebt Unternehmen von Wettbewerbern ab 31
    - Hoover-Staudamm-Metapher 30
    - im VEU-Modell 21
    - Notwendigkeit der Umsetzung 106
    - sechs wichtige Themen für 154
    - treibt Zielsetzung voran 31
    - Umfang richtig wählen 60
    - verleiht Sinn und Zweck 31
  - Vision schaffen *siehe auch* Vision
    - als menschliche Fähigkeit 25
    - als Verantwortung von Führungskräften 19
    - Annahmen überprüfen 51 ff.
    - Bedeutung und Vorteile 28
    - Beispiel Transamerica-Pyramide 59
    - erforderliche Fähigkeiten 60 f.
    - in der Praxis 61
    - Tipps zu Annahmen überprüfen 58
    - Tipps zu Erkundung 42
    - Tipps zu Unerschrockenheit 50
    - Treiber Annahmen überprüfen 51 ff.
    - Treiber Erkundung 35 ff.
    - Treiber Unerschrockenheit 43 ff.
  - Vorbildfunktion 116, 120, 135

- Vorteile von Einklang
  - bietet Forum für Fragen und Sorgen 69
  - schart Mitarbeiter um Vision 69
  - spart Zeit und Energie 68
  - weckt Begeisterung und Erregung 69
- Vorteile von Umsetzung
  - gibt Mitarbeitern Gefühl von Leistung 108
  - konkrete Strategie wird entwickelt 108
  - Zeichen für Überzeugung der Führungskraft 107
- Vorteile von Vision
  - hebt Unternehmen von Wettbewerbern ab 31
  - treibt Zielsetzung an 31
  - verleiht Sinn und Zweck 31
- W**
  - Wal-Mart's Cross-Docking 106
  - Walton, Sam 106
  - Warteschlangen-Experiment 73
  - »Wir-gegen-die-anderen«-Mentalität 95
  - Wiseman, Liz 17
  - Wooden, John 142
  - Work of Leaders *siehe auch* VEU-Modell
  - Work of Leaders Momentaufnahmen
    - Gruppentraining 147
    - Individuelles Coaching 146
    - Karriereplanung 148
    - Nachfolgeplanung 148
  - Work of Leaders Entwicklungsgeschichte 20, 151 ff.
  - Work of Leaders
    - Entwicklungspyramide 151
    - Work of Leaders Programm
      - Grundsätze des VEU-Modells 22
      - Studium der Literatur für 17
      - VEU-Modell 19, 21
- X**
  - Xerox 43
- Z**
  - Zajonc, Robert 77, 167
  - Zeus 26
  - Ziele
    - durch proaktives Handeln verwirklichen 117
    - hohe und niedrige Erwartungen 115
    - RHZ (riskante, hochgesteckte Ziele) 31
  - Zielsetzung
    - durch Vision angetrieben 31
    - und Schwung 113
  - Zugänglichkeit
    - als Priorität im VEU-Modell 169
    - als Vision für Führung 20
    - von Informationen 16f.
  - Zuhörer *siehe* Publikum

