

Inhalt

Wie gehe ich mit diesem Buch um?	11
»Moment mal ... Habe ich das nicht schon in einem anderen Kapitel gelesen?«	13

Teil I Die Führungskraft in Ihnen: Kernkompetenzen und -verhaltensweisen

1. Kapitel: Streben Sie nach Kritik- und Lernfähigkeit	17
2. Kapitel: Bitten Sie andere um Feedback und nehmen Sie es nicht persönlich; übernehmen Sie stattdessen Verantwortung	23
3. Kapitel: Um eine gute Führungskraft zu sein, lernen Sie zunächst, ein guter Anhänger zu sein	31
4. Kapitel: Besänftigen Sie das Ego und führen Sie mit Demut	39
5. Kapitel: Lassen Sie sich von Ihren Werten leiten	47
6. Kapitel: Seien Sie ein guter Kommunikator	55
7. Kapitel: Machen Sie sich klar, wie man Dinge erledigt: <i>Treten Sie bei den Ideen auf die Bremse; treten Sie bei der Umsetzung aufs Gas</i>	65
8. Kapitel: Planen Sie Ihr Zeitmanagement bewusst	71
9. Kapitel: Anstand unter Beschuss: <i>Wie Sie sich in stressigen, arbeitsreichen Zeiten selbst managen</i>	81
10. Kapitel: Ändern Sie, wie Sie über Veränderung denken	89
11. Kapitel: Unbehaglichkeit annehmen: <i>Warum es Sie zu einer besseren Führungskraft macht, wenn Sie sich erlauben, unsicher zu sein</i>	99

12. Kapitel: Klarheit zählt: <i>Wie und warum Führungskräfte klare Vorgaben für Regeln machen sollten</i>	105
13. Kapitel: Stellen Sie sich offen Konflikten: <i>Warum Konfliktbewältigung die ultimative unternehmerische Fertigkeit ist</i>	109
14. Kapitel: Lösungen finden: <i>Schwierige Gespräche führen, ohne Beziehungen zu beschädigen</i>	115
15. Kapitel: Gehen Sie Generalisierungen auf den Grund	121

Teil II Optimierung von Mitarbeiterleistung

16. Kapitel: Eine positive Arbeitsplatzkultur schaffen	129
17. Kapitel: Das Geheimnis starker Beziehungen: <i>Verwalten Sie das emotionale Bankkonto</i>	137
18. Kapitel: Positive Anerkennung ändert alles: <i>Die Kunst der Belohnung, Anerkennung und des Dankens</i>	143
19. Kapitel: Sinn, Zweck und Engagement: <i>Wie großartige Führungskräfte alle drei wirkungsvoll miteinander verbinden</i>	153
20. Kapitel: Helfen Sie Mitarbeitern, den Sinn und Zweck ihrer Arbeit zu verstehen	161
21. Kapitel: Psychologische Sicherheit: <i>Machen Sie es Menschen angenehm, die Wahrheit zu sagen und Risiken einzugehen</i>	167
22. Kapitel: Machen Sie sich klar, was das Was anderer ist (und kommunizieren Sie Ihr eigenes Was)	175
23. Kapitel: Verfallen Sie nicht in eine Wir/Die-Haltung; lassen Sie dies auch bei anderen nicht zu	181
24. Kapitel: Schaffen Sie eine Eigentümerkultur (Ownership Culture) in Ihrem Unternehmen	185



25. Kapitel: Mentoren sind wichtig: <i>Wie ist man ein Mentor und wie arbeitet man mit einem Mentor</i>	191
26. Kapitel: Das Drama am Arbeitsplatz reduzieren: <i>Wie es Ihrem Unternehmen schadet und wie man es vermindert</i>	199
27. Kapitel: Bemühen Sie sich, eine Millennial-freundliche Führungskraft zu werden	205
28. Kapitel: Seien Sie ein positiver Botschafter für Ihre Organisation und lehren Sie andere, es Ihnen gleichzutun	213

Teil III Strategische/Grundlegende Themen

29. Kapitel: Plädoyer für Struktur: <i>Warum Unternehmen Prozesse, Methoden und andere grundlegende Bausteine fest verankern sollten</i>	223
30. Kapitel: Definieren und leben Sie Ihre Mission, Vision und Werte	229
31. Kapitel: Setzen Sie große, kühne, klare Ziele und teilen Sie sie allen Mitarbeitern mit	235
32. Kapitel: Führen Sie »offizielle« (schriftliche) Verhaltensstandards ein	241
33. Kapitel: Die Macht der Metriken: <i>Wie das Messen der wichtigen Dinge uns hilft, der Beste zu sein, der wir sein können</i>	255
34. Kapitel: Einfluss der Mittelmanager: <i>Warum ein starkes Führungskräfteentwicklungssystem entscheidend ist</i>	261
35. Kapitel: Die richtigen Menschen einstellen: <i>Kreative Wege der Personalgewinnung und -einstellung</i>	267
36. Kapitel: Mitarbeiterbindung: <i>Die ersten 90 Tage und darüber hinaus</i>	277



37. Kapitel: Schaffen Sie ein Schulungs- und Weiterbildungssystem, das Mitarbeiter zum Lernen motiviert	287
38. Kapitel: Leistungsbeurteilungsgespräche, die einen Unterschied machen	295
39. Kapitel: Kundenzufriedenheit beginnt mit Mitarbeiterzufriedenheit: <i>Führen Sie ein Verfahren ein, um beide regelmäßig zu messen</i>	303
40. Kapitel: Führen Sie ein gut geführtes Konferenzsystem ein: <i>Warum ein Große-Gruppe/Kleine-Gruppe-Ansatz oft am besten funktioniert</i>	313
41. Kapitel: Richten Sie Ihren Fokus darauf, wie <i>richtig</i> aussieht: <i>Wie man bewährte Methoden sammelt und überträgt</i>	325
Ein letzter Gedanke: Alles in die Praxis umsetzen	331
Danksagungen	333
Über den Autor	339
Stichwortverzeichnis	343
Wie Quint Studer Ihrer Organisation und Ihrer Gemeinschaft helfen kann	357