

Inhalt

| | |
|---|----|
| Einleitung | 9 |
| Teil I: Emotionale Führung | 17 |
| 1 Das Wesen emotional intelligenter Führung | 19 |
| Die emotionale Dimension | 21 |
| Die offene Schleife | 22 |
| Emotionale Übertragung und Führung | 27 |
| Emotionale Magneten | 29 |
| Wie Stimmungen Ergebnisse beeinflussen | 30 |
| Das Klima eines Unternehmens quantifizieren | 36 |
| 2 Resonante Führung | 39 |
| Der dissonante Führungstyp | 41 |
| Führung und der Aufbau des Gehirns | 47 |
| 3 Die Neuroanatomie von Führung | 54 |
| EI-Kompetenzen: Die Instrumente emotional intelligenter Führung | 56 |
| Führungskräfte: Die neue Generation | 58 |
| Die vier Dimensionen Emotionaler Intelligenz | 59 |
| Selbstwahrnehmung | 62 |
| Ein Gefühl für das Wichtigste | 63 |

| | |
|--|-----|
| Die wichtigste Herausforderung einer Führungskraft: Selbstmanagement | 68 |
| Soziales Bewusstsein und limbischer Tango | 72 |
| Beziehungsmanagement | 76 |
| 4 Das Führungsmanagement | 79 |
| Der visionäre Führungsstil | 80 |
| Die Kunst der individuellen Förderung: Der Coachingstil | 86 |
| Die Kunst, Beziehungen aufzubauen: Der gefühlsorientierte Stil | 90 |
| Reden wir darüber: Der demokratische Stil | 94 |
| 5 Die dissonanten Führungsstile | 99 |
| Der fordernde Führungsstil: Sparsam einsetzen | 100 |
| Tun Sie es, weil ich es sage: Mit Befehlen führen | 104 |
| Das Widerling-Paradoxon | 110 |
| Wie flexible Führungsstile sich geschäftlich auswirken | 114 |
| Teil II: Führungskompetenz entwickeln | 121 |
| 6 Eine resonante Führungskraft werden: | |
| Die fünf Erkenntnisse | 123 |
| Die Geschäftsführerkrankheit | 124 |
| Training und Talent | 128 |
| Selbstbestimmtes Lernen | 142 |
| 7 Die Motivation zur Veränderung | 147 |
| Die erste Erkenntnis: Das ideale Selbst – der Ausgangspunkt der Veränderung | 150 |
| Die zweite Erkenntnis: Das reale Selbst | 162 |

| | |
|--|-----|
| 8 Die Metamorphose: Führungskompetenzen | |
| nachhaltig verbessern | 176 |
| Die dritte Erkenntnis: Ein Lernplan | 178 |
| Die vierte Erkenntnis: | |
| Neukonfiguration des Gehirns | 192 |
| Die fünfte Erkenntnis: | |
| Die Kraft der Beziehungen | 203 |
| | |
| Teil III: Emotional intelligente Organisationen | |
| schaffen | 213 |
| | |
| 9 Die emotionale Realität eines Teams | 215 |
| Wenn Teams scheitern: Die Macht der Normen | 217 |
| Die Emotionale Intelligenz der Gruppe | |
| maximieren | 221 |
| Die emotionale Realität eines Teams erkennen | 229 |
| | |
| 10 Realität und ideale Vision: | |
| Die Zukunft der Organisation gestalten | 237 |
| Wenn Führungskräfte nicht zuhören | 238 |
| Die vergiftete Organisation | 240 |
| Wo die Veränderung beginnt | 242 |
| Die entscheidende Wende: | |
| Von Dissonanz zur idealen Vision | 249 |
| Lektionen: Eine emotional intelligente | |
| Organisation schaffen | 268 |
| | |
| 11 Nachhaltige Veränderungen bewirken | 275 |
| Wenn die Entwicklung von | |
| Führungskräften scheitert | 276 |
| Erfolg mit Prozessen – nicht mit Programmen | 284 |
| Die Halbwertszeit des Lernens maximieren | 298 |
| Resonanz in allen Lebensbereichen | 299 |

| | |
|---|-----|
| Danksagung | 305 |
| Anhang | 309 |
| Anhang A | |
| EI versus IQ: Eine technische Anmerkung | 311 |
| Anhang B | |
| Emotionale Intelligenz: Führungskompetenzen | 314 |
| Anmerkungen | 319 |
| Register | 351 |
| Stimmen zum Buch | 357 |

Dokument
digitalisiert



PST



VBK.ac.at

Verband für Bildung und Kultur - 2005