

Inhaltsverzeichnis

Zur Einführung	7
1. Führung – Bedeutung und Definition	9
1.1 Warum ist richtige Führung heute und künftig besonders notwendig?	9
1.2 Was heißt Führen?	10
1.2.1 Äußere und innere Autorität	10
1.2.2 Einflüsse auf den Führungsprozess	11
1.2.3 Kohäsion und Lokomotion	14
2. Die Führungskraft	19
2.1 Muss eine Führungskraft Spezialist sein?	19
2.2 Welche Einstellung haben Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeitern?	25
2.3 Welche Verhaltensmuster gibt es für Führungskräfte?	32
2.4 Welches sind die wichtigsten Führungsaufgaben?	37
2.4.1 Mitarbeiter auswählen, beurteilen, fördern (lassen) ...	38
2.4.2 Anstoß geben zur Problemfindung	42
2.4.3 Ziele vereinbaren	45
2.4.4 Planen (lassen)	49
2.4.5 Entscheiden (lassen)	52
2.4.6 Delegieren, Koordinieren, Organisieren	52
2.4.7 Kommunizieren	57
2.4.8 Motivation initiieren	59
2.4.9 Reifegradspezifisch kontrollieren	59
3. Der Mitarbeiter	63
3.1 Personalkostenexplosion und Arbeitsmarkt- veränderungen	63
3.2 Wie verhalten sich kooperative Mitarbeiter?	64
3.3 Welches sind die wichtigsten Mitarbeiteraufgaben? ..	67

3.4	Wie analysiere ich Ursachen für abweichendes Mitarbeiterverhalten?	73
3.5	Leitfragen zum Analysieren und Lösen von Führungsproblemen	76
4.	Die Gruppe	80
4.1	Wann Einzelarbeit? Wann Gruppenarbeit?	80
4.2	Was ist Gruppendruck? 7 Symptome von Gruppendruck, 5 Gefahren des Gruppendrucks, 7 Maßnahmen gegen Gruppendruck	81
4.3	Wodurch zeichnet sich eine leistungsfähige Gruppe aus?	85
5.	Einige Führungsmodelle von praktischem Nutzen	96
5.1	Einführung	96
5.2	Das Verhaltensgitter von Blake/Mouton	98
5.3	Das 3-D-Modell von Reddin	99
5.4	Das Modell von Fiedler	106
5.5	Das Reifegradmodell von Hersey/Blanchard	113
5.6	Integration von Verhaltensgitter und Reifegradmodell	120
5.7	Die „Typologie des Erfolgs“ von Rolf Berth	122
5.8	Vergleichender Überblick zu ausgewählten Modellen	125
6.	Zusammenfassung	126
	Literaturverzeichnis	131
	Zur Person des Verfassers	134