

Inhalt

I	Kick-off: Das stille Scheitern in unserer Art zu führen	11
II	Die jahrzehntelange Stagnation in unseren Führungsansätzen aufbrechen	16
1	Achillesferse moderner Managementansätze: Die ewige Sehnsucht nach Stabilität.	16
2	Panikfalle innovativer Managementansätze: Die große Angst vor Instabilität.	21
3	Überblick: Auf Selbststeuerung basierende innovative Managementansätze	25
4	Innere Stärke: Das neue Leitbild für den Durchbruch in der Führung	37
5	Die drei Einsichten: Mit neuem Bewusstsein das stille Scheitern beenden	44
6	Die Meta-Kompetenzen stärkender Führung.	57
7	Längst überfällig: Mit dem 5-Stufen-Modell Führung zur Kernkompetenz machen.	62
III	Innere Stärke entfesseln mit Energizing Leadership	78
1	Der Arbeitsmodus Führungsteam.	78
2	Die digitale Transformation fordert mehr dynamische Interaktionsformate	86
3	Die erste Disziplin: Integration der systemischen Perspektive	96
4	Die zweite Disziplin: Integration von emotionaler Intelligenz.	109
5	Prinzipien für energetisierende Führung.	128
IV	Systemisch führen mit Zentrierung, Vernetzung und partizipativer Koppelung	141
1	Das Organisationsmodell starker Unternehmen ist LINO	141
2	Vernetzung und Selbstorganisation brauchen zentrierende Führung	144
3	Anhaltspunkte für eine effektive Vernetzungsstrategie	146
4	Kollektive Praktiken für eine durchlässige Arbeitsorganisation.	148

5	Verändern statt verharren: Betriebsmodus Transformationsmanagement.....	174
6	Strategien umsetzen statt reden: Betriebsmodus Strategieumsetzung.....	183
7	Ziele erreichen statt Instabilität: Betriebsmodus operative Steuerung.....	189
8	Organisatorisches Lernen in einer zentriert-durchlässigen Arbeitsorganisation.....	199
V	Managerial-Coaching für starke Menschen in Unternehmen ...	204
1	Führungskräfte sind keine professionellen Coaches	204
2	Managerial-Coaching für innere Stärke auf individueller Ebene.....	208
3	Etwas Grundsätzliches: Jeder Mensch trägt die Lösung seiner Probleme in sich	215
4	Der Coaching-Compass für Führungskräfte.....	217
5	Sehen lernen: Aktives Zuhören und wirkungsvolles Fragen ..	221
6	Glaubenssätzen auf der Spur: Das ABC-Modell	231
7	Performance steigern: Das GROW-Modell und der Coaching-Zyklus	238
8	Die eigentliche Arbeit findet zwischen den Coachingsitzungen statt: Feedback.....	249
9	Soziale Verbindungen verstehen: Arbeiten mit Beziehungsabbildungen	254
10	Coaching ist die Arbeit am Unsichtbaren für mehr Passung und Perfektion.....	261
VI	Personal Mastery zur Stärkung der eigenen Führungspersönlichkeit	263
1	Energetisierende Führungskräfte streben nach persönlicher Meisterschaft.....	263
2	Verzerrte Selbstwahrnehmung ist ständiger Begleiter von Führungskräften	268
3	Das Muster von Führung und Management	269
4	In Beziehung zu sich selbst gehen mit den 5S-Leitlinien.....	274
5	Beziehungen zu anderen aufbauen mit den 3I-Leitlinien.....	303
6	Psychische Flexibilität für weniger seelisches Leid	318
7	Mit dem Enneagramm überlieferte Weisheiten der Menschheit für sich nutzen	338
8	Resümee: Grenzen des Wachstums in unserer Art zu führen durchbrechen	349

VII	Hochperformante Beziehungen für energetisierende	
	Zusammenarbeit	357
1	Eine Frage, die alle Führungskräfte beschäftigt	358
2	Der eine Pol: Die Bedürfnisbefriedigung	360
3	Der andere Pol: Die kreative Anspannung	366
4	Der Balance-Switch	371
5	Laterale Führung für bessere Zusammenarbeit in digitalen Arbeitswelten	378
VIII	Closing – Der Code zum Beenden des stillen Scheiterns:	
	EYO 1-3-5-2-8-27	384
	Literatur	387