

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	239
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 311

Anhang B 314

Anmerkungen 319

Register 351