

1. Record Nr.	UNINA9911069590203321
Autore	Gribenko Nikita
Titolo	Jung führt Alt : Praxistraining // Nikita Gribenko
Pubbl/distr/stampa	Tübingen, : UVK Verlag, 2019
ISBN	9783739804644 3739804645 9783739804651 3739804653
Edizione	[1st ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (237 pages)
Disciplina	658.4092
Soggetti	Führung Führungskräfte SMART-Methode Verhaltensanalyse Ziel-Mindmap DISG Wertschätzung Führungsstil Autorität Work-Life-Balance Konfliktmanagement Zeitmanagemen
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	[1. Auflage]
Nota di contenuto	Intro -- Inhaltsverzeichnis -- Die Gedanken des Autors -- Besonderheit dieses Buches -- Die Führungskraft - der Wert von Führung -- Die Führungskraft -- Ihr individueller Platz -- Junge Führungskräfte -- Personliche Folgen schlechter Führung -- Bedeutung guter Führung -- Weitere Folgen schlechter Führung -- Qualifizierte Führung - Mangelerscheinung -- Lehre der Gedanken -- Bedeutung von Zielen -- SMART-Methode -- Ableitende Verhaltensanalyse -- Ziel-Mindmap -- Zielsetzung nach SMART -- Zielanalyse Dritter --

Sehnsucht -- Verhaltensanalyse & Deutung -- DISG -- Zwei-Dimensionen-Modell -- Persönliche Verhaltensanalyse nach DISG -- Starken & Schwachen von Verhaltensstilen -- Eigenanalyse - Starken & Schwachen -- Vorsicht statt Nachsicht -- Subjektive Wahrnehmung - Starken & Schwachen -- Analyse Dritter -- Lösungsfokussierte Führung -- Lösungsorientiert vs. problemorientiert -- Wirkung Lösungsfokussierter Führung -- Kühnste Hoffnung -- Elemente der Lösungsfokussierung -- Ressourcen erkennen und sichtbar machen -- Wertschätzendes erforschen -- Kompetenzen entwickeln -- Skalenarbeit -- Lösungsfokussierung am praktischen Beispiel -- Lösungsfokussierte Fragen bei der Führung -- Lösungsfokussierte Fragen in Meetings -- Lösungsfokussierte Fragen bei Problemen -- Führungskraft als Coach -- Führungsstile & Autorität -- Führungsstile -- Weitere Stile -- Autorität -- Weitere Aspekte -- Ehrgeiz & falscher Stolz -- Erfahrungen der Vergangenheit -- Erwünschtes Verhalten -- Verlust von Empathie -- Falscher Stolz -- Ehrgeiz -- Emotionaler Abstand -- Work-Life-Balance -- Negative persönliche Auswirkungen -- Physische & psychische Entspannung -- Ihr persönlicher erster Schritt -- Interaktion & Kommunikation -- Arbeiten im digitalen Zeitalter -- Innovation -- Probleme & Herausforderungen. Elektronische Kommunikation -- Konfliktmanagement -- Zeitmanagement -- Typische Fehler junger Führungskräfte -- Fehler #1: Erwartungen der Vorgesetzten -- Fehler #2: Erwartungen der Mitarbeitenden -- Fehler #3: Zieldefinition & Kommunikation -- Fehler #4: Ungeduld -- Fehler #5: Wertmaßstäbe -- Fehler #6: Erfahrung -- Fehler #7: Führungsmacht -- Fehler #8: Kompensation -- Sensibilisierung -- Resümee -- Notizen -- Literatur.

Sommario/riassunto

Demographische Veränderungen führen dazu, dass der oder die Vorgesetzte in einem Team nicht immer der oder die Älteste ist. Vielmehr kommt es in der aktuellen Arbeitswelt häufiger denn je dazu, dass hochqualifizierte, engagierte Arbeitnehmer deutlich ältere, erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Dies führt nicht selten zu Spannungen und stellt für jede Nachwuchsführungskraft eine besonders herausfordernde Situation dar. Dieser Ratgeber gibt der jungen Führungskraft konkrete Werkzeuge an die Hand, um Spannungen von vornherein zu vermeiden und die entsprechenden Herausforderungen zu meistern. Ein Schwerpunkt dieses Buches liegt auf der lösungsfokussierten Führung und der Verhaltensanalyse DISG. Letztere Methode basiert darauf, dass gerade junge Führungskräfte Mitarbeitende und deren Verhalten nicht aus dem Bauch heraus interpretieren und bewerten, sondern dazu eine bewährte Methode einsetzen sollten. Mittels DISG kategorisieren Führungskräfte ihre Mitarbeitenden anhand ihres Verhaltens und passen Ansprache und Interaktion situativ an. Die lösungsfokussierte Führung ist ein weiterer Schwerpunkt dieses Ratgebers. Gerade junge Führungskräfte wecken aufgrund des Altersunterschieds bei ihren Mitarbeitenden häufig die Befürchtung, die bisherigen Leistungen würden nicht wertgeschätzt, erfahrene Mitarbeitende übergangen und Bewährtes über Bord geworfen. Lösungsfokussierte Führung jedoch baut jedoch gerade darauf auf, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertzuschätzen und Ihnen diese Wertschätzung deutlich zu zeigen. Es geht darum, bewährte Prozesse und Vorgehensweise zu identifizieren und aufrecht zu erhalten und Mitarbeitende in Entscheidungsprozesse einzubinden, ihnen Verantwortung zu übertragen und ihre Kompetenzen zu stärken. Neben diesen beiden Schwerpunkten setzt sich dieser Ratgeber unter anderem mit der Frage nach guter Führung und den Folgen schlechter Führung auseinander.
