

# Ergebnisorientiert delegieren

Engagement fordern, Selbstverantwortung fördern

## Inhalt

	Seite
<b>1. Führungsgrundsätze</b>	<b>11</b>
1.1 Führung im Wandel der Zeit	13
1.2 Von der autoritären zur kooperativen und zielorientierten Führung	16
1.3 Sensibilisierung für soziale und emotionale Kompetenz	24
1.4 Grundsätze der Motivation	30
1.5 Persönlichkeitsprofile sicher erkennen und beachten	37
1.6 Führen durch Fordern und Fördern	43
<b>2. Führen durch Ziele – alter Wein in neuen Schläuchen?</b>	<b>55</b>
2.1 Der Einfluss des Peter F. Drucker	57
2.2 Führen durch Zielvereinbarungen	59
2.3 Von der Vision zum operativen Ziel	66
2.4 Zielformulierung und Zielverfolgung	70
2.5 Führen durch Zielvereinbarungen – Führungs- und Planungsinstrument	79
<b>3. Die richtige Gewichtung von Aufgaben und Zielen</b>	<b>83</b>
3.1 Ist wichtig gleich dringend und umgekehrt?	87
3.2 Die Priorisierung von Aufgaben und Tätigkeiten	93
3.3 Aufgaben im Hinblick auf übergeordnete Ziele überprüfen	99
<b>4. Grundsätze der Delegation</b>	<b>103</b>
4.1 Was kann, soll und muss delegiert werden	107
4.2 Wer ist der richtige Mitarbeiter für eine Delegation	114
4.3 Delegation, Paralleldelegation und Delegation nach außen	118
4.4 Delegationsprinzipien und –methoden	124
4.5 Das Delegationsgespräch	138
4.6 Strategien der Rückdelegation, Widerstände und Konfliktfelder erkennen und abfedern	147
4.7 Ergebnisse kontrollieren	159

<b>5. Verantwortung geben und nehmen</b>	<b>163</b>
5.1 Der Reiz des selbstverantwortlichen Handelns	167
5.2 Die Reise nach Rom – Magie der gelenkten Freiheiten	172
5.3 Wie viel Verantwortung (ver)trägt ein Mitarbeiter?	176
5.4 Die selbstverantwortliche Führungskraft	178
<b>Jetzt ist wirklich Schluss</b>	<b>183</b>
<b>Literatur</b>	<b>187</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>189</b>
<b>Die Autoren</b>	<b>192</b>