

Coaching

Entscheidungsmatrix

Commitment

Führungsstil

Eigenverantwortung

Laterale Führung

Einfluss

Macht

Entscheidungen

Mentoring

<p>Gehört zu den qualitativen, nicht-monetären Analysemethoden der Entscheidungstheorie, auch genannt Nutzwertanalyse. Sie ist eine Methodik, die die Entscheidungsfindung bei komplexen Problemen rational unterstützen soll.</p>	<p>Sammelbegriff für unterschiedliche Beratungsmethoden. Im Unterschied zur klassischen Beratung werden keine direkten Lösungsvorschläge durch den Coach geliefert, sondern die Entwicklung eigener Lösungen wird begleitet.</p>
<p>Die Art und Weise, mit der eine Führungskraft ihre Führungsaufgaben wahrnimmt und ihre Führungskompetenzen ausübt.</p>	<p>Ausdruck für eine bestimmte Einstellung eines Mitarbeiters gegenüber einem Betrieb und dessen Ziele.</p>
<p>Umschreibt die Situation der Führung ohne direkte Weisungsbefugnis. Die Einflussnahme auf die Willensbildung und das Handeln innerhalb einer Organisation geschieht ohne direkte Hierarchiebeziehung.</p>	<p>Bereitschaft und die Pflicht, für das eigene Handeln und Unterlassen Verantwortung zu übernehmen.</p>
<p>Bezeichnet die Fähigkeit einer Person oder Gruppe, auf das Denken und Verhalten einzelner Personen, sozialer Gruppen oder Bevölkerungsteile so einzuwirken, dass diese sich ihren Ansichten oder Wünschen unterordnen und entsprechend verhalten.</p>	<p>Wirkung eines Subjekts oder einer Interessengruppe auf eine Zielperson oder -gruppe.</p>
<p>Bezeichnet als ein Personalentwicklungsinstrument - insbesondere in Unternehmen, aber auch beim Wissenstransfer in persönlichen Beziehungen - die Tätigkeit einer erfahrenen Person.</p>	<p>Die Wahl einer Handlung aus mindestens zwei vorhandenen potenziellen Handlungsalternativen unter Beachtung der übergeordneten Ziele.</p>

Ownership

Verständigungsbrücken

Reflexion

Vertrauen

Reifegrad

Reifegradmodell

Situatives  
Führungsmodell

Praxisbeispiele,  
Methaphern und  
Wissensanker, um das  
Verständnis zu fördern.

Bezeichnet die umfassendste  
Sachherrschaft, welche die  
Rechtsordnung an einer  
Sache zulässt (auch Eigentum  
genannt).

Subjektive Überzeugung von der  
Richtigkeit, Wahrheit von Handlungen,  
Einsichten und Aussagen bzw. der  
Redlichkeit von Personen. Vertrauen  
kann sich auf einen anderen oder das  
eigene Ich beziehen.

Bedeutet etwas prüfendes  
und vergleichendes  
Nachdenken über sich selbst  
oder das eigene Verhalten,  
Überlegen.

Fähigkeit einer Organisation  
hinsichtlich des Einsatzes  
einer bestimmten Methode  
oder eines Handlungs- und  
Führungsmodells.

Nach diesem Modell des  
situativen Führens soll die  
Führungskraft einen zum  
Reifegrad des Mitarbeiters  
passenden Führungsstil wählen.

Der Vorgesetzte soll je nach  
Situation unterschiedliche  
Führungsstile wählen, um  
erfolgreich zu sein.