

Tom Rath | Barry Conchie

# Führungsstärke

Was erfolgreiche Führungskräfte auszeichnet

**REDLINE** | VERLAG

© des Titels »Führungsstärke« (ISBN 978-3-86881-052-3)  
2009 by Redline Verlag, FinanzBuch Verlag GmbH, München  
Nähere Informationen unter: <http://www.redline-verlag.de>

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	11
<b>Teil I: In Ihre Stärken investieren .....</b>	<b>15</b>
Führen durch Nachahmung .....	17
Finden Sie Ihre Führungsstärken heraus .....	20
Eine langfristige Investition .....	24
<b>Teil II: Das Team optimieren .....</b>	<b>27</b>
Was macht ein gutes Führungsteam aus? .....	30
Führungsstärken in der Anwendung .....	34
Durchführung .....	35
Einfluss .....	41
Beziehungsaufbau .....	47
Strategisches Denken .....	53
Die gemeinsame Stärke eines Teams .....	59
Was starke Teams gemeinsam haben .....	63
<b>Teil III: Warum Menschen sich führen lassen .....</b>	<b>69</b>
Warum lassen Menschen sich führen? .....	72
Vertrauen .....	74
Mitgefühl .....	76
Stabilität .....	78
Hoffnung .....	79
Führung lebt fort .....	82
<b>Zusätzliche Quellen .....</b>	<b>85</b>
Arbeiten mit dem StrengthsFinder .....	87
Führen mit Ihren Stärken:	
Ein Leitfaden zu den 34 Talentthemen .....	88

Führen mit Leistungsorientierung	
(Achiever) .....	89
<i>Führen von Menschen mit starker Leistungsorientierung</i> .....	91
Führen mit Tatkraft	
(Activator) .....	93
<i>Führen von Menschen mit starker Tatkraft</i> .....	95
Führen mit Anpassungsfähigkeit	
(Adaptability) .....	97
<i>Führen von Menschen mit starker Anpassungsfähigkeit</i> .....	99
Führen mit analytischen Stärken	
(Analytical) .....	101
<i>Führen von Menschen mit starken analytischen Fähigkeiten</i> .....	103
Führen als Arrangeur	
(Arranger) .....	105
<i>Führen von Menschen mit starkem Arrangeur-Talent</i> .....	107
Führen mit Überzeugung	
(Belief) .....	108
<i>Führen von Menschen mit starker Überzeugung</i> .....	110
Führen mit Autorität	
(Command) .....	111
<i>Führen von Menschen mit starkem Talenthema Autorität</i> .....	113
Führen mit Kommunikationsfähigkeit	
(Communication) .....	115
<i>Führen von Menschen mit starker Kommunikationsfähigkeit</i> .....	117

Führen mit Wettbewerbsorientierung	
(Competition) .....	119
<i>Führen von Menschen mit starker Wettbewerbsorientierung .....</i>	<i>121</i>
Führen mit Verbundenheit	
(Connectedness) .....	123
<i>Führen von Menschen mit starker Verbundenheit .....</i>	<i>126</i>
Führen mit Gerechtigkeit	
(Consistency) .....	127
<i>Führen von Menschen mit starkem Streben nach</i>	
<i>Gerechtigkeit (Konsistenz) .....</i>	<i>129</i>
Führen mit Kontext	
(Context) .....	130
<i>Führen von Menschen mit dem Talentthema Kontext .....</i>	<i>132</i>
Führen mit Behutsamkeit	
(Deliberative) .....	133
<i>Führen von Menschen mit dem Talentthema Behutsamkeit .....</i>	<i>134</i>
Führen mit Entwicklung	
(Developer) .....	136
<i>Führen von Menschen mit dem Talentthema Entwicklung .....</i>	<i>138</i>
Führen mit Disziplin	
(Discipline) .....	140
<i>Führen von Menschen mit hoher Disziplin .....</i>	<i>141</i>
Führen mit Einfühlungsvermögen	
(Empathy) .....	143
<i>Führen von Menschen mit hohem</i>	
<i>Einfühlungsvermögen.....</i>	<i>145</i>

Führen mit Fokus	
(Focus) .....	146
<i>Führen von Menschen mit dem Talentthema Fokus</i> .....	148
Führen mit Zukunftsorientierung	
(Futuristic) .....	150
<i>Führen von Menschen mit hoher Zukunftsorientierung</i> .....	152
Führen mit Harmoniestreben	
(Harmony) .....	154
<i>Führen von Menschen mit starkem Harmoniestreben</i> .....	156
Führen mit Vorstellungskraft	
(Ideation) .....	157
<i>Führen von Menschen mit großer Vorstellungskraft</i> .....	159
Führen mit Integrationsbestreben	
(Includer) .....	160
<i>Führen von Menschen mit starkem Integrationsbestreben</i> .....	162
Führen mit Einzelwahrnehmung	
(Individualization) .....	163
<i>Führen von Menschen mit starker Einzelwahrnehmung</i> .....	165
Führen als Ideensammler	
(Input) .....	167
<i>Führen von Ideensammlern</i> .....	169
Führen mit Intellekt	
(Intellection) .....	170
<i>Führen von Menschen mit hohem Intellekt</i> .....	172

Führen mit Wissbegierde	
(Learner) .....	173
<i>Führen von Menschen mit großer Wissbegierde</i> .....	175
Führen mit Höchstleistung	
(Maximizer) .....	176
<i>Führen von Menschen mit dem Talent Höchstleistung</i> .....	179
Führen mit positiver Einstellung	
(Positivity) .....	180
<i>Führen von Menschen mit starker positiver Einstellung</i> .....	182
Führen mit Bindungsfähigkeit	
(Relator) .....	184
<i>Führen von Menschen mit großer Bindungsfähigkeit</i> .....	186
Führen mit Verantwortungsgefühl	
(Responsibility) .....	187
<i>Führen von Menschen mit starkem</i>	
<i>Verantwortungsgefühl</i> .....	189
Führen mit Wiederherstellung	
(Restorative) .....	190
<i>Führen von Menschen mit dem Talent der Wiederherstellung</i> ...	192
Führen mit Selbstbewusstsein	
(Self-Assurance) .....	193
<i>Führen von Menschen mit starkem Selbstbewusstsein</i> .....	195
Führen mit Bedeutsamkeit	
(Significance) .....	197
<i>Führen von Menschen mit dem Talentthema Bedeutsamkeit</i> ....	199

Führen mit Strategie	
(Strategie) .....	200
<i>Führen von Menschen mit dem Talentthema Strategie</i> .....	202
Führen mit Kontaktfreudigkeit	
(Woo) .....	203
<i>Führen von Menschen mit großer Kontaktfreudigkeit</i> .....	205
<b>Die Forschung</b> .....	<b>207</b>
A: Ihre Stärken: Die Forschung zum StrengthsFinder .....	209
<i>Einführung</i> .....	209
<i>Stärkentheorie</i> .....	210
<i>Die Entwicklung des Clifton StrengthsFinder</i> .....	210
<i>Bestätigende Studien</i> .....	215
<i>Verlässlichkeitsstudien</i> .....	215
<i>Andere Stichhaltigkeitsstudien</i> .....	215
<i>Nützlichkeitsstudien</i> .....	215
<i>Anwendung und Feedback</i> .....	216
<i>Anwendung: Stärkenorientierte Entwicklung</i> .....	217
B: Ihr Team: Die Gallup-Forschung zur emotionalen Mitarbeiterbindung .....	218
C: Warum man Führungskräften folgt .....	222
<i>Überblick</i> .....	222
<i>Methodik</i> .....	222
<i>Ergebnisse und zukünftige Studien</i> .....	225
<b>Erfahren Sie mehr über Führungsstärke</b> .....	<b>229</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>231</b>
<b>Die Autoren</b> .....	<b>233</b>
Tom Rath .....	233
Barry Conchie .....	233