
Was Sie aus diesem *essential* mitnehmen können

- Sie wissen, wie wichtig die Einhaltung des psychologischen Vertrags für das Engagement der Mitarbeitenden ist und wie dieses durch die Art der Führung beeinflusst wird.
- Identität am Arbeitsplatz und Teamidentität sind zwei wichtige Aspekte der Mitarbeiterführung, wenn von Mitarbeitenden erwartet wird, dass sie ihr Bestes geben. Es ist Aufgabe von Führungskräften, Identität zu ermöglichen.
- Auf der individuellen Ebene hat dieses Ermöglichen mit grundlegenden Orientierungen im Führungsverhalten zu tun. Auf der Teamebene tragen dazu Maßnahmen der Teamentwicklung bei, die eine nicht delegierbare Aufgabe der Teamleitenden ist.
- Teamidentität entsteht dann, wenn eine Führungskraft mit Mitarbeitenden zusammen Leitgedanken zum Was, Wie und Warum der Teamarbeit entwickelt. Das Ergebnis dieses gemeinsamen Prozesses ist eine Teamvision, die das Verhalten im Team prägt und Sicherheit und Zugehörigkeit bewirkt.
- Identität am Arbeitsplatz verändert sich. Der erfolgreiche Umgang mit solchen Veränderungen verlangt strategisches Denken auf der Teamebene und Überlegungen dazu, wie man sich selber und sein Team fit für die Zukunft hält.

Literatur

- Chopra, D. (2012). *Mit dem Herzen führen. Management und Spiritualität*. Burgrain: Koha.
- Gamma, A. (2012). Das kann nicht alles gewesen sein. Lehrgang und Modell am Lassalle-Institut Zen. Ethik. Leadership. In H. Hänsel (Hrsg.), *Die spirituelle Dimension in Coaching und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Grote, G., & Staffelbach, B. (Hrsg.). (2014). *Schweizer HR-Barometer 2014. Arbeitserleben und Job-Crafting*. Zürich: Universität und ETH.
- Grote, G., & Staffelbach, B. (Hrsg.). (2006). *Schweizer HR-Barometer 2006. Psychologischer Vertrag und Karriereorientierung*. Zürich: NZZ.
- Lombriser, R., & Abplanalp, P. A. (2005). *Strategisches Management. Visionen entwickeln. Strategien umsetzen. Erfolgspotenziale aufbauen* (4. Aufl.). Zürich: Versus.
- Malik, F. (2000). *Führen. Leisten. Leben. Wirksames Management für eine neue Zeit* (5. Aufl.). Stuttgart: Deutsche Verlagsbuchanstalt.
- Schein, E. (1998). *Strategische Rollenanalyse und Rollenplanung*. Darmstadt: Lanzenberger.
- Senge, P. M. (1996). *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation* (2. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Senge, P. M., Kleiner, A., Smith, B., Roberts, C., & Ross, R. (1996). *Das Fieldbook zur fünften Disziplin*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sennet, R. (2000). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus* (8. Aufl.). München: Siedler.
- Schiermann, C., & Thiel, H.-U. (2014). *Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien in Veränderungsprozessen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Steiger, T., & Lippmann, E. (Hrsg.). (2013). *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen* (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Sprenger, R. K. (2014). *Mythos Motivation. Wege aus einer Sackgasse* (17. Aufl.). Frankfurt a. M.: Campus.