

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>19</b>
1.1	Ausgangspunkt	19
1.2	Problemstellung	20
1.3	Aufbau der Arbeit	20
1.4	Methodik der Arbeit	21
1.5	Ziel der Arbeit	22
<b>2</b>	<b>Definition – Down Syndrom – Trisomie 21</b>	<b>23</b>
2.1	Geschichtlicher Hintergrund	23
2.2	Wie Down Syndrom entsteht	24
2.2.1	Zellen und Chromosomen	24
2.2.2	Funktion der Chromosomen	25
2.3	Formen der Trisomie 21	25
2.3.1	Freie Trisomie	25
2.3.2	Translokationstrisomie	27
2.3.3	Mosaik-Trisomie	27
2.4	Entwicklung von Personen mit Down Syndrom	28
2.4.1	Syndromspezifische Charakteristika	29
2.4.2	Gefühlsreaktionen, dem Entwicklungsalter entsprechend	30
2.4.3	Sprachentwicklung	30
2.4.4	Vorliebe für Routine und Rituale	31
2.4.5	Gedächtnisstärken und -schwächen	31
2.4.6	Körperliche Entwicklung	32
2.5	Akzeptanz und Selbstachtung	32
2.6	Beruf und Down Syndrom	33
2.7	Zusammenfassung	34

<b>3 Führung</b>	<b>35</b>
3.1 Definition – Führung	35
3.2 Führung versus Management	37
3.3 Führungsstil und Führungstechnik	39
3.3.1 Der autoritäre Führungsstil	41
3.3.2 Der kooperative Führungsstil	42
3.3.3 Der Laissez-faire Führungsstil	45
3.4 Die Iowa Studien	45
3.5 Die Ohio State Studien	47
3.6 Das Grid-Modell	48
3.6.1 Der 1,9-Führungsstil	49
3.6.2 Der 1,1-Führungsstil	49
3.6.3 Der 5,5-Führungsstil	50
3.6.4 Der 9,1-Führungsstil	50
3.6.5 Der 9,9-Führungsstil	50
3.7 Das Führungsrad	51
3.8 Zusammenfassung	52
<b>4 Kommunikation</b>	<b>55</b>
4.1 Die vier Seiten einer Nachricht	56
4.2 Der „vierohrige Empfänger“	58
4.2.1 Nicht zu kommunizieren ist unmöglich	59
4.2.2 Nonverbale Kommunikation	60
4.3 Kommunikation in der Führung	61
4.3.1 Das Eisbergmodell	63
4.3.2 Aktives Zuhören	64
4.3.3 Die situationsgerechte Kommunikation	64
4.3.4 Authentizität	66
4.3.5 Spiegelungen	66
4.4 Zusammenfassung	66

	17
<b>5 Feedback</b>	<b>69</b>
5.1 Selbstbild – Fremdbild	70
5.2 Das Vorgesetzten-Feedback	72
5.3 Das 360° – Feedback	74
5.3.1 Merkmale des 360°-Feedbacks	74
5.4 Kurz-Feedback	75
5.5 Feedback-Analyse	76
5.6 Zusammenfassung	77
<b>6 Kurzexkurs – rechtliche Grundlagen</b>	<b>79</b>
<b>7 Die empirische Untersuchung</b>	<b>81</b>
7.1 Das 2-Säulen-Modell der empirischen Untersuchung	83
7.2 Zwei Säulen der empirischen Untersuchung	84
7.3 Säule 1: Beobachtung – Führungskräfte-Audit	85
7.3.1 Varianten der Beobachtung	85
7.3.2 Bestandteile der Beobachtung	86
7.3.3 Forschungsfrage für die Beobachtung	86
7.3.4 Bestimmung der Bestandteile der Beobachtung	86
7.3.5 Art und Aufbau der Beobachtung	87
7.3.6 Auswertung der Beobachtung	89
7.4 Zusammenfassung – Beobachtung	92
7.5 Säule 2: Qualitative Befragung – Fragebögen	93
7.5.1 Die Vorbereitung des Fragebogens	94
7.5.2 Die Einleitung des Fragebogens	94
7.5.3 Der Aufbau des Fragebogens	95
7.5.4 Das Erscheinungsbild des Fragebogens	96
7.5.5 Der Pretest	96
7.5.6 Die Umsetzung der Befragung	96

7.5.7	Rücklauf	97
7.5.8	Auswertungsmethode der Fragebögen	98
7.5.9	Die Auswertung der Fragebögen	98
7.5.10	Zusammenfassung Qualitative Befragung – Fragebögen	113
7.6	Gegenüberstellung der beiden empirischen Untersuchungssäulen – Fazit	114
8	Erkenntnisse – Ausblick	117
9	Literaturverzeichnis	119
9.1	Bücher	119
9.2	Zeitschriften	121
9.3	Internetquellen	121
10	Abbildungsverzeichnis	123
12	Tabellenverzeichnis	125
13	Anhang	127
13.1	Einladungsschreiben – Führungskräfte-Audit an die Eltern / Betreuer der Down Syndrom Teilnehmerinnen	127
13.2	Einladungsschreiben – Führungskräfte-Audit an die Teilnehmerinnen mit Down Syndrom	128
13.3	Einladungs E-Mail an Führungskräfte zum Führungskräfte-Audit	129
13.4	Trainingsplan – Ablauf	130
13.5	Begleittext beim Versand der Fragebögen (Down Syndrom Österreich)	131
13.6	Fragebogen – qualitative Befragung	132