

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung	1
Literatur	3
 Teil I Grundlagen und Konzepte Lateraler Führung	
2 Laterale Führung als Erfolgsfaktor für Innovation und Wettbewerb	9
2.1 Entwicklungen in der Sozialwirtschaft und im Management sozialer Dienstleistungsorganisationen	9
2.2 Umgang mit Veränderungen und die Bedeutung von Innovationsfähigkeit	11
2.3 Das interdisziplinäre Konzept „Laterale Führung“	14
2.3.1 Perspektiven auf Führung	14
2.3.2 Laterales Management und laterale Organisation	17
2.3.3 Die drei Säulen Lateraler Führung	19
2.4 Laterales Handeln – Vision oder Status quo in sozialen Organisationen?	23
Literatur	25
3 Innovationsorientierte Handlungskompetenz für lateral Führende im mittleren und unteren Management sozialer Dienstleistungsorganisationen	29
3.1 (Soziales) Innovationsmanagement	29
3.1.1 Dimensionen des Innovationsbegriffs	29
3.1.2 Über soziale Innovationen	30
3.1.3 Innovationen in der Sozialen Arbeit	31
3.1.4 Innovationen in und von sozialen Dienstleistungsorganisationen	33
3.1.5 Prozesse im Innovationsmanagement	34

3.2	Innovationsfähigkeit als Kernkompetenz	36
3.2.1	Handlungskompetenz als mehrdimensionales Konstrukt	36
3.2.2	Innovationskompetenz	38
3.2.3	Integrated Model of Innovative Competence nach Yams	41
3.3	Innovationskompetenz im Kontext „Lateraler Führung“ von Akteuren in sozialen Dienstleistungsorganisationen	47
3.3.1	Soziale Innovationen und Innovationen in der Sozialen Arbeit ...	47
3.3.2	Qualifikationsrahmen für die Soziale Arbeit und das Sozialmanagement	49
3.3.3	Organisationsinterne und -externe Bedingungen und Strukturen	55
	Literatur	58
4	Individuelle Innovationsförderung im Kontext von Personal- und Organisationsentwicklung	65
4.1	Einführung	65
4.2	Förderung auf individueller Ebene: Führen im mittleren Management ...	66
4.2.1	Implementierung von Innovationen durch das mittlere Management	66
4.2.2	Promotoren, Promotorinnen zur Innovationsförderung	67
4.2.3	Innovationsförderung durch Adaptivität, Agilität und Empowerment	68
4.2.4	Das Hill Team Leadership Model: Ein Werkzeug für Laterales Führen und Teameffektivität	75
4.2.5	Anforderungen, Herausforderungen und Chancen für Führungskräfte des mittleren Managements im Umgang mit neuer Verantwortung und Zuständigkeit	77
4.3	Innovationsförderung auf organisationaler Ebene	77
4.3.1	Bedeutung des systemischen Managements für das laterale Führen	77
4.3.2	Organisationsentwicklung und Change-Management	79
4.4	Entwicklung lateraler Handlungskompetenzen zur Innovationsförderung	82
	Literatur	84
 Teil II Fallstudien		
5	Fallstudie: Externe Mitarbeiter(sozial)beratung	91
5.1	Betriebliche Sozialberatung	91
5.2	Unternehmensservice (externe) Betriebliche Sozialberatung	93
5.3	Fallbeschreibung	95

5.4	Fragen zur Fallstudie	97
5.5	Lösungshinweise	98
	Literatur	101
6	Fallstudie: Geflüchtetensozialarbeit im Rahmen von Adaptive Leadership	103
6.1	Geflüchtetensozialarbeit	103
6.2	Adaptive Führen	105
6.3	Fallbeschreibung	107
6.4	Fragen zur Fallstudie	108
6.5	Lösungshinweise	109
	Literatur	114
7	Fallstudie: Interprofessionelle Zusammenarbeit in der klinischen Sozialarbeit	117
7.1	Klinische Sozialarbeit	117
7.2	Laterale Führung in der interprofessionellen Zusammenarbeit	118
7.3	Fallbeschreibung	122
7.4	Fragen zur Fallstudie	122
7.5	Lösungshinweise	123
	Literatur	128
8	Fallstudie: Kooperation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	131
8.1	Kinder- und Jugendbeteiligung	131
8.2	Kooperationsanforderungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ...	132
8.3	Fallbeschreibung	135
8.4	Fragen zur Fallstudie	138
8.5	Lösungshinweise	139
	Literatur	142
Teil III Fazit und Ausblick		
9	Implikationen für Laterale Führung	147
9.1	Theorie-Praxis-Transfer	147
9.2	Implementierungsdimensionen	148
9.3	Strategien zur Förderung Lateraler Führung	149
	Literatur	151
	Stichwortverzeichnis	153