

Inhaltsverzeichnis

1 Führung heißt Lernen	1
1.1 Die Story: explizites und implizites Führungswissen im Überblick	2
1.1.1 Ein-Führung	2
1.1.2 Führung – Theorie und Praxis	5
1.2 Die Wendepunkte: Entscheidung und Kommunikation	19
1.2.1 Entscheidungen – Haltestellen und Wegweiser im Prozess	19
1.2.2 Kommunikation – Katalysator der Veränderungsenergie	23
1.3 Die Protagonisten: Männer und Frauen im Wechselspiel	25
1.3.1 Unterschiedlich, aber gleich – die normative Dimension	27
1.3.2 Rosa versus Blau – Verniedlichung mit Konsequenz	33
1.3.3 Spiele um Macht – Führungs- und Organisationsaspekte der Genderperspektive	37
1.4 Die Fortsetzung: Führung als Veränderungsenergie	46
1.4.1 Komplexität – Verdacht auf Unlogik im System	47
1.4.2 Veränderung braucht eine Story – Telling the Change	48
1.4.3 Rolle wechsele dich – vom Leader zum Leadership und wieder zurück	49
1.4.4 Fazit und Ausblick – Lernen als Chance	51
Literatur	53
2 Individuum versus Kollektiv	63
2.1 In Sicherheit: vom Grund sozialer Systeme	64
2.1.1 Die Wurzeln der Organisation(sgesellschaft)	64
2.1.2 Organisationen als Stabilitätsanker	70
2.2 Im Widerspruch: das Lernen (in) der Organisation	77
2.2.1 Wie und durch wen lernt Organisation?	78
2.2.2 Wann und wozu lernt Organisation?	88

2.3	Im Wandel: neue Erscheinungsformen der Organisation	94
2.3.1	Komplexität spiegeln – innere und äußere Entgrenzung der Organisation	95
2.3.2	Entwicklungschancen – im „Möglichkeitsraum“ der Organisation	98
2.3.3	Mischen, Schütteln, Neuerfinden – Dilemmata und Chancen neuer Organisation	102
	Literatur.	109
3	Lebenslang (neu) lernen	117
3.1	Lebenslanges Lernen: Schlagwort und Herausforderung	118
3.1.1	Alltagsphänomen und Chance zur Emanzipation	118
3.1.2	Soziale Agenda und Zukunftsprojekt	121
3.2	Learning to be: Wertekern einer politischen Utopie	122
3.2.1	Freiheit versus Humanität	123
3.2.2	Bildungsträgheit versus Wissensökonomie	125
3.2.3	Erziehung versus Gesellschaftspolitik	126
3.2.4	Transformation versus Nachhaltigkeit	129
3.3	Lifelong Learning Society: Implikationen der Nach-Moderne	132
3.3.1	Gesellschaft (in) der Transformation	132
3.3.2	Spielarten der Moderne	134
3.3.3	Überleben in der VUCA-Welt	136
3.4	Zukunft: Lernen	138
3.4.1	Facetten der Digitalität	138
3.4.2	Corporate Learning.	147
	Literatur.	156
4	Learning Leadership	163
4.1	Die Geschichte: Führung neu erzählt.	164
4.1.1	Die Geschichte von der Herdplatte	165
4.1.2	Prämissen und Ankerpunkte.	167
4.2	Das Modell: Dimensionen des Learning Leaderships	175
4.2.1	Initiative Learning	177
4.2.2	Strategic Learning	178
4.2.3	Reflexive Learning	179
4.2.4	Anders führen – Implikationen der Change-Kultur	180
4.3	Führung (neu) lernen: ein Kommunikationskonzept	182
4.3.1	(K)eine Umkehr der Verhältnisse	182
4.3.2	Wege zur Führungskompetenz	183
4.3.3	Wer will, der kann? Führen mit Herz und Verstand	186
	Literatur.	194