

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
Teil 1:	Theoretische Grundlagen des Balancemanagements und seine praktische Relevanz.....	7
2	Balancemanagement als Erfolgsfaktor von Organisation und Führung	9
2.1	Balance der Führung: Das Rollenmodell von Quinn	10
2.2	Balance der Kultur: Die Theorie offener und geschlossener Organisationen	13
2.3	Verbindung von Organisations- und Führungsebene	17
2.4	Stichprobe	19
2.5	Methode	21
2.6	Ergebnisse	24
2.7	Diskussion	28
2.8	Literaturverzeichnis	30
3	Konsens und Dissens: Zur Förderung der Leistung von Produktentwicklungsteams	35
3.1	Theorie und Hypothesen	37
3.1.1	Dissens, Wissensgenerierung und Wissensintegration	38
3.1.2	Konsens, Wissensintegration und Wissensgenerierung.....	41
3.1.3	Informationale Diversity versus Altersdiversity	42
3.2	Methode	43
3.2.1	Stichprobe und Vorgehen	43
3.2.2	Messung.....	44
3.3	Ergebnisse	46
3.3.1	Deskriptive Statistik.....	46
3.3.2	Hypothesentestung.....	46
3.4	Diskussion.....	51
3.4.1	Theoretische Implikationen	53
3.4.2	Praktische Implikationen	54
3.5	Literatur	56

4	Parallele Handlungsstrategien zur Förderung der Team-Innovativität	63
4.1	Abstract.....	63
4.2	Einleitung.....	63
4.3	Theorie und Hypothesen	66
4.3.1	Aufgabenkonflikt.....	66
4.3.2	Beziehungskonflikt.....	67
4.3.3	Verstehen und Abwägen.....	70
4.3.4	Synergie und Implementation.....	73
4.4	Methode	75
4.4.1	Stichprobe und Vorgehen	75
4.4.2	Messung.....	76
4.5	Ergebnisse.....	81
4.5.1	Deskriptive Statistik	81
4.5.2	Test der Hypothesen	82
4.5.3	Zusätzliche Berechnungen.....	89
4.6	Diskussion.....	91
4.6.1	Theoretische Implikationen	92
4.6.2	Ableitungen für die Praxis	100
4.6.3	Einschränkungen und Anregungen für die zukünftige Forschung	101
4.7	Literaturverzeichnis	103

Teil II: Balancemanagement als Antwort auf ausgewählte Probleme der Praxis 111

5	Strategische Probleme von Unternehmensberatungen: Ausgewählte Herausforderungen und Vorschläge für eine ausbalancierte Problembehandlung.....	113
5.1	Einleitung.....	113
5.1.1	Motivation	113
5.1.2	Ziel und Aufbau.....	114
5.1.3	Begrifflicher Bezugsrahmen	114
5.2	Ausgewählte strategische Probleme und ihre direkte Behandlung ...	116
5.2.1	Gesellschaftliche Rolle von Beratung: Gehasst und doch geliebt	116

5.2.2	Geschäftsmodell der Beratungsbranche: Untergräbt sich selbst, wenn es erfolgreich ist.....	120
5.2.3	Ausbildung von Beratern: Gewünscht und notwendig, aber nur wenig explizite Unterstützung von klassischen Bildungseinrichtungen	124
5.2.4	Best Practice: Nicht zielführend, um die Führung zu übernehmen.....	126
5.2.5	Erfolgsmessung: Systemimmanente Nachweisunschärfe insbesondere bei Strategieprojekten.....	128
5.3	Indirekte Ursachen der Führungsprobleme	130
5.4	Indirekter Lösungsansatz für ausgewählte strategischen Probleme von Unternehmensberatungen	134
5.5	Abschluss	137
5.5.1	Zusammenfassung	137
5.5.2	Fazit	139
5.5.3	Ausblick	139
5.6	Literatur	140
6	Balance durch Diversity Management: Lösungsansätze für unternehmerische Herausforderungen aus Megatrends	145
6.1	Megatrends als unternehmerische Herausforderung	145
6.2	Diversity Management und seine Charakteristika.....	146
6.3	Ausgewählten Megatrends mit Diversity Management begegnen	148
6.3.1	Individualisierung	149
6.3.2	Connectivity	153
6.3.3	Female Shift.....	156
6.3.4	Silver Society.....	159
6.4	Diversity Management als Antwort auf aktuelle Entwicklungen heute und morgen.....	162
6.5	Literatur	163
7	Balancierende Führung: Eine im methodischen Dialog und am Beispiel der Softwareentwicklung gewonnene Theorie zur Mitarbeiterführung in komplexen und zeitkritischen Projekten	167
7.1	Die Herausforderung der Führung in komplexen und zeitkritischen Projekten.....	167
7.2	Vorgehensweise	168
7.2.1	Theorieentwicklung durch Methodischen Dialog	168

7.3	Empirische Untersuchung.....	170
7.3.1	Auswahl der Organisationen.....	170
7.3.2	Zugang zum Feld.....	171
7.3.3	Auswahl der Interviewpartner	172
7.3.4	Interviewdurchführung	172
7.3.5	Erhebung weiterer Daten	172
7.3.6	Datenanalyse und Interpretation	173
7.4	Vergleich zwischen Literaturexploration und Empirie sowie Integration.....	173
7.5	Führungserfolg.....	174
7.6	Projektleistung	174
7.7	Prozess der Leistungserstellung.....	175
7.8	Formalziele	177
7.9	Die Bedeutung des Zeitziels und die Schwierigkeiten es zu erreichen	178
7.10	Schnelligkeit und Nachhaltigkeit.....	180
7.11	Balancierende Führung	182
7.12	Führungskontext verstehen	183
7.12.1	Ziele des Projektes.....	183
7.12.2	Soll-Verhalten der Geführten	184
7.12.3	Situation und Situationswahrnehmungen der Geführten	185
7.13	Erfüllung der Führungsaufgaben sicherstellen.....	187
7.13.1	Eingrenzung der Aufgaben	187
7.13.2	Fokussierung und Engagement.....	189
7.13.3	Stärkung.....	192
7.13.4	Wer führt und welche Führungsaufgaben sind besonders wichtig?	195
7.14	Zur Balance zwischen Schnelligkeit und Nachhaltigkeit jenseits der Mitarbeiterführung.....	196
7.15	Würdigung und Ausblick.....	197
7.16	Literatur	198
7.17	Anhang.....	204
7.17.1	Beispiel einer kodierten Interviewpassage.....	204
	Über die Autoren	207

Balance Management

Vom erfolgreichen Umgang mit gegensätzlichen Zielen

Lanwehr, R.; Müller-Lindenberg, M.; Mai, D. (Hrsg.)

2013, X, 208 S. 18 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-02191-7