
Inhaltsverzeichnis

Teil I Digitale Arbeitswelten

1	Schöne neue Werte?	3
1.1	Die digitale Welt und ihre Regeln	4
1.2	Trends, Sackgassen und Anti-Schwäne	8
1.3	Forschendes Verstehen und Führen	13
1.4	Menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter	18
1.4.1	Warum wir über Medien kommunizieren	20
1.4.2	Die soziale Wahl der Werkzeuge	22
1.4.3	Die Wertebasis menschlicher Beziehungen	23
	Literatur	26
2	Hybride Arbeitskulturen	29
2.1	Off/On – analog und digital, mehrdeutig eindeutig, vernetzt in der Hierarchie	30
2.1.1	Culture eats technology for breakfast	30
2.1.2	Digitale Strategien und Gestaltungsräume	33
2.1.3	Hybride Arbeitsräume	35
2.1.4	Digitale Werte – Eine Annäherung	37
2.2	Generation X, Y, Z: Viele Gemeinsamkeiten, die trennen	41
2.2.1	Facebook: Das Netzwerk der älteren Generationen	44
2.2.2	Multioptionales Handeln und Selbstorganisation	50
2.2.3	Freiwillige Partizipation vs. der BORG-Effekt	54
2.2.4	Generations- und kultursensibles Agieren und Führen	56
	Literatur	58

Teil II Hybride Teams, Ensembles und Rollen

3 From Goal to Role	65
3.1 Teams No More: Ensembles!	66
3.1.1 Organisationale Spiele und Spielarten	67
3.1.2 Rollenspiele in der Organisation	69
3.1.3 Emergente Rollen	70
3.1.4 Die Organisation schafft sich ihre Rollen	71
3.1.5 Rollenwechsel	73
3.2 Wer bin ich und, wenn ja, wie viele? Innere Teams und Persönlichkeiten	76
3.2.1 Situatives Verhalten und Rollen	77
3.2.2 Das Spiel mit den Identitäten	79
Literatur	82
4 Das Zusammenspiel gestalten	85
4.1 Die Jam Sessions der Ensembles	86
4.1.1 Follow the Follower, Soloing & Combing	88
4.1.2 „Shared Storytelling“, geteilte Werte	90
4.2 Die gefährlichen Seiten des guten Zusammenspiels	92
4.2.1 Konformität und Gruppendenken	92
4.2.2 Performance und Monitoring	95
4.3 Die Frage der Eigenverantwortung	100
4.3.1 Verantwortung – wofür?	100
4.3.2 Individuelle Integrität	101
4.3.3 Manigfaltig authentisch	102
4.3.4 Hybride Kompetenzen – digital und analog	105
Literatur	108

Teil III Digitale Führung

5 Die digitale Führungskompetenz	113
5.1 Digitale Führungskompetenz – eine hybride Querschnittskompetenz	119
5.2 Mit Führung leidenschaftlich begeistern	123
5.3 Offenheit(en) als Kern digitaler Führung	124
5.4 Hybride Spielregeln: Social Prototyping als Führungsprinzip	127
5.4.1 Social Prototyping als Erkenntnis- und Interventionsmethode	127
5.4.2 Gestaltungsziele von Sozial Prototyping	129
5.4.3 Methoden und Techniken der Angewandten Improvisation	131
Literatur	135

6 Die eigene hybride Identität als Führungskraft entwickeln	139
6.1 Identitäten und Profile	140
6.1.1 Soziale Präsenz	140
6.1.2 Kognitive Präsenz	141
6.1.3 Führungspräsenz	142
6.2 Medienkompetenz entwickeln	143
6.2.1 Medienkompetenz als Teil der digitalen Führungskompetenz	143
6.2.2 Die Performance steckt im richtigen Medienmix	144
6.3 Crossmedia Storytelling	147
6.3.1 Was ist Crossmedia Storytelling?	147
6.3.2 Stories im Business	149
6.3.3 Werte (mit-)teilen	150
6.3.4 Mit den Augen zuhören und in der Geschichte lesen	152
6.3.5 Andere gute Gründe für Geschichten	156
Literatur	161
7 Führung verkörpern	163
7.1 Hybrid mit allen Sinnen	164
7.2 Das Körpergedächtnis als Körperserver	166
7.3 Die Macht mentaler Muster	168
7.4 Aufmerksame Sorgfalt: Die neue Königsdisziplin dank digitaler Distraktoren	170
7.5 Selbststeuerung und Autonomie	175
7.6 Reifung – die Kunst, mit sich allein zu sein	177
7.7 Erdung für das Virtuelle	179
Literatur	181

Digitale Führung

Wie die neuen Technologien unsere Zusammenarbeit
wertvoller machen

Ciesielski, M.A.; Schutz, Th.

2016, XIII, 183 S., Softcover

ISBN: 978-3-662-49124-9