

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung</b>	1
1.1 Führen wir noch, wenn wir führen?	1
1.2 Zu unserem Ansatz	2
Literatur	3
<b>2 Von der Welt 1 zur Welt 2</b>	5
2.1 Wandel 1. und 2. Ordnung	7
2.2 Von der Welt 1 zur Welt 2	10
Literatur	18
<b>3 Unsere Wahrnehmungen von der Welt 2</b>	21
3.1 Noch mehr oder anders?	21
3.2 Der unausbleibliche Paradigmenwechsel	22
3.3 Die Differenzfalle der Wahrnehmung	23
3.4 Die Gefahr stillschweigender Annahmen	26
Literatur	29
<b>4 Kommunikation in der Welt 2</b>	31
4.1 Weicher Faktor Kommunikation?	33
4.2 Kommunikation in der Welt 1 und in der Welt 2	36
4.3 Zentraler Engpass Kommunikation	39
4.3.1 Kommunikationsinitiative	42
4.3.2 Kommunikation und Transparenz	43
4.4 Die interne Kommunikation wird unterschätzt	45
4.4.1 Wozu kommunizieren wir eigentlich und vor welchem Hintergrund?	46
4.4.2 Wie weit muss Überzeugungsarbeit gehen und was ist damit eigentlich gemeint?	47

4.5	Vom Nacheinander zur Gleichzeitigkeit . . . . .	49
4.5.1	„Stress“ als Chance . . . . .	52
4.5.2	Reden ist Silber, Schweigen Gold? . . . . .	53
4.5.3	Das generelle Kommunikationsdilemma . . . . .	54
4.6	„Just-In-Time“-Kommunikation . . . . .	55
	Literatur . . . . .	57
<b>5</b>	<b>Führung in Welt 2 . . . . .</b>	<b>59</b>
5.1	Führung und Management . . . . .	59
5.2	Das Führungsvakuum und seine Folgen in Welt 2 . . . . .	61
5.3	Ein Mega-Teufelskreis und seine Folgen . . . . .	66
5.4	Der Paradigmenwechsel von Führung – eine Frage von Profitabilität . . . . .	69
5.4.1	Abschied von alten stillschweigenden Grundannahmen . . . . .	70
5.4.2	Ad-hoc-Anpassungen als Alternative? . . . . .	71
5.4.3	Bequeme Scheinreaktionen – Leitbilder und Werte . . . . .	72
5.5	Was die neue Führung ausmacht . . . . .	73
5.5.1	Parzellierung von Führung . . . . .	75
5.5.2	Das Führungsteam . . . . .	76
5.6	Führen heißt Entscheiden – das Entscheidungsdilemma . . . . .	77
5.6.1	Entscheidungskultur . . . . .	81
5.6.2	Der Wert guter Prämissen . . . . .	87
5.7	Führen heißt lernen – die Führungskraft als Coach . . . . .	89
	Literatur . . . . .	93
<b>6</b>	<b>Führungstraining im Paradigmenwechsel . . . . .</b>	<b>97</b>
6.1	Führungswandel und Führungstraining . . . . .	97
6.2	Die neuen Anforderungen an Führungstrainings . . . . .	101
6.2.1	Neue Trainingsinhalte . . . . .	102
6.2.2	Trainingsziel: Professionalität von Führung . . . . .	111
6.2.3	Dazulernen und Umlernen – Integrierendes Training . . . . .	117
6.2.4	Trainingseffektivität und Trainingseffizienz . . . . .	120
6.2.5	Führungskräfteentwicklung oder Führungsentwicklung, Führungswissen und praktizierte Führung . . . . .	126
6.3	Trainingsprozess und Trainingsdesign . . . . .	132
6.3.1	Einzelbehandlung versus integrierte Behandlung von Führungsthemen . . . . .	132
6.3.2	Trainingsintensität und Trainingssynergien – ein Werkstattbericht . . . . .	136
	Literatur . . . . .	148
	<b>Zu guter Letzt . . . . .</b>	<b>151</b>

Die große Führungskrise

Ein Manifest neuer Führung

Okun, B.; Hoppe, H.J.

2017, XII, 151 S. 20 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-10310-1