

Inhalt

Vorwort – Führung jenseits einer hierarchischen Steuerung | 1

1 Zum Konzept des Lateralen Führens – Einleitung | 9

1.1 Zur Anwendung des Konzeptes | 11

1.2 Zur Popularität des Lateralen Führens | 12

2 Macht, Verständigung und Vertrauen – die drei Säulen des Lateralen Führens | 19

2.1 Verständigung – die Überwindung verfestigter Denkgebäude | 20

2.2 Macht – die Kontrolle von Unsicherheitszonen | 23

2.3 Vertrauen – Der Nutzen und die Gefahr riskanter Vorleistungen | 27

- 3 Zum Zusammenspiel der drei Einflussmechanismen | 31**
 - 3.1 Zur gleichzeitigen Wirkungsweise von Macht, Verständigung und Vertrauen | 32
 - 3.2 Gleichrangigkeit der drei Mechanismen – Warum man Verständigung, Macht und Vertrauen nicht priorisieren kann | 35
 - 3.3 Zum Zusammenspiel von Macht, Vertrauen und Verständigung | 38
 - 3.4 Gegenseitige Ersetzbarkeit – Wie sich Verständigung, Macht und Vertrauen ersetzen lassen | 39

- 4 Die Rückbindung an die Formalstruktur von Organisationen | 41**
 - 4.1 Die Entstehung von Verständigung, Macht und Vertrauen aus den Strukturen der Organisation | 43
 - 4.2 Die Wirkung von Verständigung, Vertrauen und Macht im Schatten der Formalstruktur | 45
 - 4.3 Verständigung, Macht, Vertrauen – die Begrenzung durch die Einbindung in Organisationen | 48

- 5 Wie führt man lateral in Veränderungsprozessen? Anwendungen des Konzeptes | 51**
 - 5.1 Die Ausgangssituation: Die Innovations- und Routinelogiken in Organisationen | 54
 - 5.2 Die Besprechungsphase: Die Latenz lateraler Kooperationsbeziehungen | 57
 - 5.3 Zur Anlage von Veränderungsprozessen: Der Nutzen der Kontingenz | 59

6	Ausblick – Zusätzliche »Suchfelder« für die Weiterentwicklung des Konzepts des Lateralen Führens 	63
----------	---	-----------

	Literaturverzeichnis 	67
--	-------------------------------	-----------

	Lektürehinweise – für ein organisationstheoretisch informiertes Verständnis von Organisationen 	75
--	---	-----------