

Theodor Pindl

Führen und Coachen von virtuellen Netzwerken

Arbeiten und Führen – unabhängig
von Ort und Zeit

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Virtuelle Netzwerke sind die Organisationsform der Zukunft | 9 |
| 2 | Kontexte – von der modernen Industriegesellschaft zur postmodernen Netzwerkgesellschaft | 17 |
| 2.1 | Das virtuelle Netzwerk als Mikrokosmos der Netzwerkgesellschaft | 21 |
| 2.2 | Dimensionen der Globalisierung | 24 |
| 2.3 | Vernetzung durch Digitalisierung | 28 |
| 2.4 | Die Möglichkeit des Andersseins – Individualisierungsprozesse | 34 |
| 3 | Herausforderungen – vom klassischen Unternehmen zum virtuellen Netzwerk | 39 |
| 3.1 | Wettbewerbsfähigkeit durch Zusammenarbeit | 41 |
| 3.2 | Arbeitswelten im Übergang | 43 |
| 3.3 | Denken in Zusammenhängen | 47 |
| 3.4 | Merkmale virtueller Netzwerke | 53 |
| | 3.4.1 Zum Begriff Virtualität | |
| | 3.4.2 Fünf Charakteristika | |
| | 3.4.3 Einstellungen und Verhaltensweisen | |
| 3.5 | Erfahrungen mit virtuellen Netzwerken | 60 |
| | 3.5.1 Puma – ein zentral gesteuertes Sourcing-Netzwerk | |
| | 3.5.2 Die virtuelle Fabrik – ein auftragsorientiertes Unternehmensnetzwerk | |
| | 3.5.3 Das Projekt Tele-LTC – ein Lern- und Kompetenznetzwerk | |
| | 3.5.4 Netzwerkebenen und Netzwerktypen | |
| | 3.5.5 Netzwerke für Wettbewerb und Beschäftigung | |
| 4 | Struktur und Kultur – vom „Entweder-oder“ zum „Sowohl-als-auch“ | 81 |
| 4.1 | Organisatorische Gestaltung virtueller Netzwerke | 83 |
| | 4.1.1 Prozessorganisation | |
| | 4.1.2 Ein Organisationsmodell für virtuelle Netzwerke | |
| 4.2 | Umgang mit Komplexität | 91 |
| | 4.2.1 Externer Komplexitätseinfluss | |
| | 4.2.2 Interner Komplexitätseinfluss | |
| | 4.2.3 Kosten der Komplexität | |

| | | |
|------------|--|------------|
| 4.2.4 | Reduzierung von Komplexität | |
| 4.2.5 | Nutzen der Komplexität | |
| 4.3 | Bausteine einer Netzwerkkultur | 101 |
| 4.3.1 | Vertrauenskultur | |
| 4.3.2 | Dialogkultur | |
| 4.3.3 | Lernkultur | |
| 4.4 | Werte in virtuellen Netzwerken | 119 |
| 4.4.1 | Erfolgreich kooperieren: First give, then take! | |
| 4.4.2 | Regeln für virtuelle Netzwerke | |
| 5 | Management und Coaching von virtuellen Netzwerken | 131 |
| 5.1 | Mentale Voraussetzungen für gutes Management | 133 |
| 5.2 | Handlungsfelder des Netzwerkmanagements | 137 |
| 5.2.1 | Netzwerkmanager sind Koordinatoren und Moderatoren | |
| 5.2.2 | Die Zusammenarbeit mit den Repräsentanten des Netzwerks | |
| 5.3 | Handlungsfelder des Netzwerkcoachings | 142 |
| 5.3.1 | Der Netzwerkcoach ist eine neutrale Vertrauensperson | |
| 5.3.2 | Netzwerkcoachs sind Grenzgänger und Brückenbauer | |
| 5.3.3 | Konfliktmanagement und Mediation | |
| 5.3.4 | Kriterien bei der Auswahl | |
| 5.4 | Wie beginnen? Elemente einer Einführungsphase | 150 |
| 5.4.1 | Beratungsbedarf im Vorfeld der Netzwerkbildung | |
| 5.4.2 | Elemente einer Einführungsphase | |
| 5.4.3 | Sensibilisierung für Veränderungsprozesse | |
| 5.4.4 | Dialog als Strukturelement | |
| 5.4.5 | Konflikt- und Teamfähigkeit der Beteiligten einüben | |
| 5.4.6 | Schritte bei der Einführungsphase | |
| 5.5 | Telecoaching/e-Coaching | 162 |
| 5.5.1 | Kommunikationskultur | |
| 5.5.2 | Handlungsfelder und Anforderungen | |
| 5.5.3 | Train the Telecoach | |
| 5.6 | Zusammenfassung: Zehn Erfolgsfaktoren für die Arbeit in virtuellen Netzwerken | 173 |
| 6 | Ausblick – Virtuelle Netzwerkarbeit in regionaler Perspektive | 177 |
| | Anmerkungen | 183 |
| | Stichwortverzeichnis | 189 |