

Inhalt

1. Der große Bogen – vom Normenspiel bis zum Lernen aus Shakespeares Dramen	9
2. Die Entstehung einer lernenden Organisation: Das Normen-„Spiel“	19
2.1. Ausgangssituation	19
2.2. Acht Regeln sind genug	19
2.3. Erste Reflexion.....	20
2.4. Zweite Reflexion.....	23
2.5. Lehrgangsleitung fördert scheinbar Intrigen	28
2.6. Dritte Reflexion.....	28
2.7. Vierte Reflexion	30
2.8. Neue Kräfte treten auf	33
2.9. Fünfte Reflexion.....	34
2.10. Sechste Reflexion	35
2.11. Die Aufgabe des Delegierten ist der Verrat	37
2.12. Siebente Reflexion	37
2.13. Achte Reflexion.....	40
2.14. Delegierter wird als Störung der Intimität erlebt	42
2.15. Neunte Reflexion.....	44
2.16. Zehnte Reflexion.....	45
2.17. Inhaltlicher und prozesshafter Teil.....	46
2.18. Elfte Reflexion	47
2.19. Delegiertengruppe	50
2.20. Außenfeind Lehrgangsleitung.....	50
2.21. Von der entscheidenden zur vorwurfsvollen Führungskraft	51
2.22. Zwölfte Reflexion	51
3. Leadership: Theoretische Basis zum Outdoor-Modul und zum Lernen aus den Shakespeare-Dramen	55
3.1. Von den Anfängen der Herrschaft	55
3.1.1. Codex Hammurapi	55
3.1.2. Flache Hierarchien	61
3.1.3. Neue Zeiten	62
3.1.4. Anwendungen.....	66
3.2. „Klassische“ Führungsansätze, die wir als wichtig erachten	68
3.2.1. Vorbemerkungen	68
3.2.2. Demokratisch oder autoritär geführte Personen und Gruppen – was ist effektiver? Die Antwort geben die IOWA-Studien von Lewin/Lippit/White	69
3.2.3. Führung nach dem situativen Reifegrad-Ansatz von Hersey/Blanchard	73
3.2.4. Das gruppendynamische Modell „Autorität in Gruppen“ von Gerhard Schwarz	78
3.2.5. Das normative Entscheidungsmodell von Vroom/Yetton.....	80

3.2.6.	Das H/X-Modell von Herbert Pietschmann: Führungshandeln auf der Grundlage logischer und strategischer Entscheidungsprozesse..	86
3.2.7.	Transaktionale Führung: Rationale Führung im Sinne betriebswirtschaftlicher Ziele	92
3.2.8.	Transformationale Führung – Die Führungskraft als Vorbild, als Identifikationsadressat der MitarbeiterInnen	93
3.3.	Leadership mit systemtheoretischen Denkinstrumenten: Irritationen setzen und Komplexität managen	97
3.3.1.	„Teaser“ zur Einstimmung und ersten Irritation	97
3.3.2.	Komplexität managen.....	99
3.3.3.	Radikale Sozialisierung und Kommunikationen.....	100
3.3.4.	Offenheit/Geschlossenheit sozialer Systeme und System-/Umwelt-Beziehung.....	103
3.3.5.	Führung aus systemtheoretischer Perspektive.....	106
3.3.5.1.	Führung und Erwartungsstrukturen: Erwartungen und Erwartungserwartungen	106
3.3.5.2.	Entscheidungsprämissen, Redundanz und Varietät bei Führungsentscheidungen	108
3.3.5.3.	Die Steuerung des Unsteuerbaren	110
4.	Das andere Outdoor-Modul: Spurensuche und Lernen von Erzherzog Ludwig Salvator und Ramon Lull in Mallorca	117
4.1.	Auf den Spuren Ramon Lulls.....	117
4.2.	Interkulturelle Spurensuche auf Mallorca: Schule der Reflexion	119
	<i>(Norbert Adewöhler, Klaus Hofmann, Monika Teinfalt)</i>	
4.3.	Ohne Wahrheit gibt es keinen Sinn.....	121
4.4.	Die Erfindung der „idealen“ Gruppe.....	128
4.4.1.	Gleichheit und Verschiedenheit	129
4.4.2.	Auseinandersetzung mit Erzherzog Ludwig Salvator	130
4.4.3.	Beobachtung von Gruppenprozessen durch die Trainer	130
4.4.4.	Der Prozess der Entstehung von Gruppen.....	131
4.4.5.	Die Bewegung der Mitglieder	132
4.4.6.	Die Beziehungen untereinander	135
4.4.7.	Die Entstehung einer neuen sozialen Identität	135
4.4.8.	Die Entwicklung des Gruppenunbewussten.....	139
4.4.9.	Zum Trainerverlust und damit zur „idealen“ Gruppe	140
4.5.	Auf den Spuren Erzherzogs Ludwig Salvator (ESL) – der trainerlose Tag.	142
4.6.	Wozu wandern?.....	146
4.6.1.	„Teamworkmanagement“: Reflexion einer „Wanderung“	150
	<i>(Roland Kautz)</i>	
4.6.2.	Reflexion zur Wanderung auf die Burg Alaró	153
	<i>(Thomas Janisch)</i>	
4.6.3.	Wanderung auf die Burg von Alaró – Reflexion, Beobachtungen, Interpretationen	156
	<i>(Norbert Migsich)</i>	
4.6.4.	Reflexion der Wanderung auf die Burg von Alaró	158
	<i>(Michaela Rammel)</i>	

4.6.5.	„Nicht immer ist der kürzeste Weg der schnellste“ – Wanderung zur Burg Alaró..... (<i>Elisabeth Sölkner</i>)	160
4.6.6.	Wir und „die Anderen“ – Reflexionen nach der Wanderung auf die Burg Alaró..... (<i>Florian Van der Bellen</i>)	163
4.6.7.	„Moving to the top“ oder „Der alternative Weg zum Ziel“..... (<i>Adrian Vollmert</i>)	165
4.6.8.	Wanderung Burg Alaró – aus der Sicht des Lehrgangleiters.....	167
4.6.9.	Reflexion zur Wanderung in Mallorca.....	171
4.7.	Ramon Lull und Interkulturelles Management – Eine Aufgabe.....	174
4.7.1.	Einheit oder Widerspruch – Türkei und die EU..... (<i>Martin Stift</i>)	176
4.7.2.	Orient und Okzident im Streit – die Wurzeln des Abendlandes in Mallorca – Die Betrachtung der Reconquista in einem vereinten Europa..... (<i>Franz Schleifer</i>)	177
4.7.3.	Ramon Lull – Sprachschulen als Schlüssel zur Integration?!..... (<i>Volker Lenzeder</i>)	180
4.7.4.	Einheit oder Widerspruch?!..... (<i>Andreas Exner</i>)	184
4.7.5.	Begegnungen zwischen Orient und Okzident..... (<i>Peter Dorsch</i>)	187
4.7.6.	Kulturbegegnungen und -vernichtung: Begegnung Orient und Okzident..... (<i>Johann Beck</i>)	191
4.7.7.	Die Europäische Union und die Türkei – Zehn widersprüchliche Ansichten und zwei Schlussfolgerungen..... (<i>Sepp Tschernutter</i>)	192
5.	Lernen von Shakespeares Dramen – George Tabori zum Gedächtnis.....	197
5.1.	Vorbemerkungen.....	197
5.2.	Richard III.	198
5.2.1.	Transfer – Zerrspiegel für Führungskräfte.....	202
5.2.2.	König Richard III. – Was ist auf die heutige Situation übertragbar und anwendbar?..... (<i>Jürgen Bauer, Klaus Geer, Roland Kautz</i>)	202
5.2.3.	Richard III. – Eine Interpretation..... (<i>Norbert Adelwöhrer</i>)	205
5.3.	Der Widerspenstigen Zähmung.....	206
5.3.1.	Transfer – Intrigen um Schönheit und Geld.....	208
5.3.2.	Transfer – Streben nach Objektivierung.....	209
5.3.3.	Transfer – Streben nach dem Ungewöhnlichen.....	210
5.4.	Ein Sommernachtstraum.....	212
5.4.1.	Transfer – Die Suche nach dem Sinn.....	213
5.4.2.	Transfer – Die Täuschungsmanöver.....	215

5.4.3. Ein Sommernachtstraum und Parallelen zur Realität im Management (<i>Tassilo Türk, Martin Auer, Rüdiger Markert</i>)	216
5.5. Der Kaufmann von Venedig	223
5.5.1. Transfer – Anwendung auf die heutige Zeit: Vorurteile gegen Juden bei Shakespeare und im Wandel der Zeit.....	224
5.5.2. Transfer – Leitdifferenz von Haben vs. Nicht-Haben.....	226
5.5.3. Transfer – Die Spaß- und Erlebnisgesellschaft heute	227
5.5.4. Transfer – Anwendung auf das Leben von ManagerInnen heute .	228
5.5.5. Der Kaufmann von Venedig – Anwendungen	229
(<i>Angelika Haider</i>)	
5.6. König Lear.....	231
5.6.1. Transfer – Wie geht man im Management mit Neuerungen um? .	233
5.6.2. Transfer – König Lear und die Pensionisten?	234
5.6.3. Transfer – Täuschungen im Drama und in der Realität des 21. Jahrhunderts?.....	235
5.6.4. Transfer – Ab wann beginnt Bewusstsein und wann kann es in Änderung umgesetzt werden?	236
5.6.5. Transfer – Wirklichkeiten und Wirklichkeitskonstruktionen sind handlungsleitend.....	237
5.6.6. Transfer – Moderne wirtschaftliche Dynastien	238
5.6.7. Transfer – Lehre für ManagerInnen, die ihre Macht missbrauchen	239
5.6.8. Transfer – Einsamkeit des Managements.....	240
5.6.9. King Lear – Transformation des Konfliktes der Nachfolgeregelung am Beispiel der Firma Bogenberg High Solutions	240
(<i>Harald Zeindl</i>)	
5.6.10. King Lear und der Elfenbeinturm	243
(<i>Karl-Heinz Berschet</i>)	
6. Der Zukunft voraus	249
Literatur	253
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	261
Beitragende	263
Personenregister	267
Sachregister.....	275