

Themenschwerpunkt

Wandelmut

Couragiertes Handeln im Change

- 6 Die Führungskraft sein, die man selbst gerne hätte
- 10 Flüchtiger Mut
- 15 Innovative Vorreiter?
- 20 Unsichere Überflieger
- 24 Ins Handeln kommen
- 32 Mut braucht einen ethischen Unterbau
- 36 Raus aus der Komfortzone
- 41 Der Grandseigneur der Ermutigung
- 42 Verhalten im Konjunktiv
- 44 Mutige Macher
- 49 Wer Mut machen muss, hat das Fürchten schon gelehrt

Reflexion

- 15 N. Kammerlander
Innovative Vorreiter? Familienunternehmen im 21. Jahrhundert
Haben die als besonders traditionsbewusst geltenden Familienunternehmen dennoch Vorteile in Bezug auf Innovation? Und wie gehen sie mit den Herausforderungen durch Digitalisierung und VUCA-Welt um?
- 36 W. Berner
Raus aus der Komfortzone. Sozialer Mut als Wettbewerbsvorteil
Wenn man mutige Organisationen möchte, sollte man zunächst bei sich selbst anfangen. Wie einem das gelingt und wie man Andere systematisch ermutigen kann, zeigt dieser Beitrag.
- 49 M. Andrick
Wer Mut machen muss, hat das Fürchten schon gelehrt.
Philosophische Anmerkungen zu einer Tugend, die wir lieber nicht ausüben – und zu Organisationen, in denen wir es müssen.
- 72 R. Stöger
Lob dem Silo. Zur Verteidigung einer Institution
Sind Silos in Organisationen tatsächlich so negativ wie ihr Ruf?

Reflexion

- 80 F. Boos & B. Buzanich-Pöttl
Wahre Wirkung erkennt man erst später. Eine Reflexion über acht Jahre Transformation der Beratergruppe Neuwaldegg (Teil 3)
Ein Rückblick auf die dritte Phase des Veränderungsprozesses des Beratungsunternehmens, mit Fokus auf die systemische Orientierung und die Umstellung auf eine agile Organisation.

Erfahrung

- 10 M. Quinlivan
Flüchtiger Mut. Erfahrungen zum Organisationswandel in Krisenzeiten
Mutige Lehren aus einem Veränderungsprozess mit gemischter Bilanz.
- 24 M. Faschingbauer
Ins Handeln kommen. Effectuation als Mutmacher in Organisationen
Wie die Effectuation-Prinzipien und -Werkzeuge Macher*innen helfen, in Organisationen rasch ins Tun zu kommen und eigene Ideen voran zu bringen.
- 60 E. Heid & J. Teichert
Geteiltes Leid ist halbes Leid tabu. Verluste in Change-Prozessen managen
Veränderungsprozesse gehen immer mit realen oder befürchteten Verlusten einher. Wie Führungskräfte diese bewusst aufgreifen und Vorbild für deren Betrauern und Bewältigen sein können, zeigt dieser praxisorientierte Artikel.
- 74 C. Werthner & T. Schlaak
Smart Working meets Reality. Kulturwandel in einem Pharmaunternehmen
Um Zusammenarbeit, Lernerfahrungen und organisationalen Gestaltungsmöglichkeiten den veränderten Anforderungen anzupassen, startet das Pharmaunternehmen Teva eine Initiative, um selbstorganisierte Veränderung in dem bis dato traditionell organisierten Unternehmen umzusetzen.

Erfahrung

- 85 A. Joras & C.-B. Pakleppa
Von unsichtbaren Mächten. Die Bedeutung des Eigentümersystems für Organisationskultur und die Gestaltung von OE-Prozessen
Eine Systematik der Eigentümerstrukturen und deren Wirkung auf die impliziten Annahmen und Glaubenssätze der jeweiligen Organisation.

Gespräch

- 6 S. Shedletzky & O. Haas
Die Führungskraft sein, die man selbst gerne hätte
Stephen Shedletzky, «Igniter» bei Visionär Simon Sinek, über situatives Führen, Mut und Verletzlichkeit als Führungskraft sowie mutige Unternehmen.
- 20 M. Kets de Vries & O. Haas
Unsichere Überflieger. Ein Gespräch mit Manfred Kets de Vries über Mut in der Führung
Der Führungsexperte über sein Ziel, reflektierende und reflektierte Führungskräfte zu schaffen, die bescheiden, human und inspirierend sind.
- 32 P. Falkai & O. Haas
Mut braucht einen ethischen Unterbau
Die Themen Mut und Angst beleuchtet aus der Perspektive eines Facharztes für Psychiatrie und Psychotherapie.
- 42 R. K. Sprenger
Verhalten im Konjunktiv. Der Intrapreneurship-Ansatz auf dem Prüfstand
Ein Gespräch über die Frustrationstoleranz von Intrapreneuren und die Wichtigkeit des Lassens statt des Tuns, wenn innovative Initiativen in Unternehmen gefördert werden sollen.
- Mutige Macher
- 44 • R. Teßmann
Alleine dastehen können
- 46 • T. Evans
Wir haben keinen Spielraum mehr für Fehler
- 48 • R. Lay
Wenn man Angst hat, sollte man nicht weiter machen

Gespräch

- 54 G. Hamel & O. Haas
Hunde auf den Hinterbeinen. Im Gespräch mit Gary Hamel über das Ende der Bürokratie
Managementdenker Gary Hamel über die Trägheit von Organisationen, die Unveränderbarkeit ihrer Grundprinzipien und ein alternatives Wertesystem als Gegenentwurf zur Bürokratie.

Einblick

- 52 M. J. Eppler
Was macht uns mutig?
Mut und Ermutigung als wichtige Führungsqualitäten, die durch das organisationale Umfeld gefördert werden sollten.

Fallklinik

- 65 P. Strathoff, E. Frantz & T. Meynhardt
Mit der Gesellschaft reden. Wie eine Public Value-Analyse das Selbstverständnis der Barmenia Versicherungen schärft
Ziel der Studie: den Wertbeitrag des Unternehmens nach außen wie nach innen zu erfassen und explizit und verständlich zu transportieren.

Werkzeug

- 89 S. Kernbach
68. Die Life-Design-Methode «Quadratur des Kreises»
Mit schnell realisierbaren Experimenten lassen sich Prototypen für die Verwirklichung großer Vorhaben schaffen, um vom Denken ins Handeln zu kommen.

Klassiker

- 95 S. Kremeier
Klassiker der Organisationsforschung (41): Mary Parker Follett. Ihrer Zeit voraus
Sie beschäftigte sich mit Macht, Führung und Konflikt und untersuchte als erste Unternehmen als soziale Systeme.

Service

- 99 Perspektiven
107 Bücher
118 Impressum
119 Inserate & Veranstaltungen
124 Kolumne Ortmanns Ordnung: Encouragement