

OrganisationsEntwicklung

Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management

Bessere Zukunft

Du veränderst die Welt

Das Zeitalter der «DOer»

Innovationen mit dem Co-Creation-Ansatz

Jeder ist ein Changemaker

Durch Social Entrepreneurship Systeme verändern

Faires Spiel

Philipp Lahms Prinzipien der Führung

Das Miteinander gestalten

Konfliktklärung mit der Relational Models Theory

Agiles Change Management

Revolution der Change-Beratung?

1
—
19

Themenschwerpunkt
Bessere Zukunft

Du veränderst die Welt

- 5 Responsible Leadership
- 11 Soziale Ideen wachsen lassen
- 17 Jeder ist ein Changemaker
- 22 «Nur das Licht auszuschalten bewirkt wenig»
- 24 Innovating for Good
- 32 «Wir brauchen mehr Räume für Partizipation»
- 34 Das Zeitalter der «DOer»
- 38 «Investoren entscheiden, ob wir eine nachhaltige Gesellschaft werden»
- 40 Mit der Theorie U zur gelebten Sorgeskultur
- 46 Fair Play
- 51 Das Miteinander gestalten

Reflexion

- 24 J. Spanjol & M. F. de la Cruz
Innovating for Good. Wie Unternehmen ihren sozialen Mehrwert realisieren können
 Damit in Projekte zur Schaffung von wirtschaftlichem und sozialem Mehrwert investiert wird, muss ein solcher Beitrag für die Gesellschaft mess- und vergleichbar gemacht werden.
- 34 F. Hoffmann
Das Zeitalter der «DOer». Innovationen mit dem Co-Creation-Ansatz
 In Zeiten starken Wandels sind Organisationen gefordert, ihre Relevanz zu hinterfragen und neue Wege zu gehen. Co-Creation ermöglicht die Einbindung sowohl interner als auch externer Beteiligter in die Veränderung.
- 51 B. Winkler
Das Miteinander gestalten. Die Relational Models Theory in der Beratung nutzen
 Ein Beratungsansatz für die Diagnose und Besprechung von Beziehungskonstellationen und von unterschweligen Erwartungen.

Reflexion

- 57 E. Büttner
Wandel (beginnt) an der Spitze. Wie Papst Franziskus die katholische Kirche reformiert
 Eine Reflexion über den Papst als unbequemen Reformier, den Umgang mit Widerstand sowie seine Führungsprinzipien in der lernenden Organisation Kirche.
- 64 A. Koch
Kaputt verändert. Veränderung sinnvoll dosieren
 Die hohe Taktung von Change-Prozessen führt vielfach zu Überforderung. Das liegt auch an mangelnder Transferstärke, die die Umsetzung von Lern- und Veränderungsimpulsen erschwert.
- 71 C. Edding & P. Erfurt Sandhu
Personalauswahl im Top Management. Irrtumswahrscheinlichkeiten begrenzen
 Vorschläge und Leitfragen für eine Professionalisierung des Auswahlprozesses von Vorstandsmitgliedern.
- 80 O. Kohnke & D. Wieser
Agiles Change Management. Revolution der Change Beratung?
 Was sich hinter agilem Change Management verbirgt und in welchem Kontext es sinnvoll ist.

Erfahrung

- 11 C. Weber
Soziale Ideen wachsen lassen. Skalierungsstrategien und ihre Erfolgsfaktoren
 Voraussetzungen und Strategien für die Steigerung sozialer Wirkung.
- 40 S. Hellmer, K. Heimerl & B. Steffen-Bürgi
Mit der Theorie U zur gelebten Sorgeskultur. Von der Care Organisation zur sorgenden Gemeinschaft
 Ein Praxisforschungsprojekt am Zentrum Schönberg für Palliative Care und Demenz verankert Sorgeskultur im Leitbild.

Erfahrung

- 75 U. Königswieser & R. Glaser
Familienangelegenheiten. Erfahrungen bei der Beratung von Nachfolgeprozessen in Familienunternehmen
 Eine Analyse der Dynamiken in Familienunternehmen, die es bei deren Beratung, insbesondere im Zuge von Übergabeprozessen, zu beachten gilt.

Gespräch

- 5 M. Hipp & B. Winkler
Responsible Leadership. Führung umfasst gesellschaftliche Verantwortung
 Wie die BMW Foundation Herbert Quandt Führungskräfte dazu anregt, Impulse für eine bessere Zukunft zu setzen.
- 17 K. Frischen & B. Winkler
Jeder ist ein Changemaker. Mit Social Entrepreneurship Systeme verändern
 Ein Gespräch über die Geschichte, Förderung und Veränderungskraft von sozialem Unternehmertum.
- 22 V. Tiefenbeck
«Nur das Licht auszuschalten bewirkt wenig»
- 32 M. Berndt
«Wir brauchen mehr Räume für Partizipation»
- 38 F. Paetzold
«Investoren entscheiden, ob wir eine nachhaltige Gesellschaft werden»
- 46 P. Lahm & B. Winkler
Fair Play. Ein Gespräch mit Philipp Lahm über sein Wirken als Stifter und Unternehmer
 Schon vor seinem Rücktritt als aktiver Fußballspieler gründete Philipp Lahm seine Stiftung. Er hat mit uns darüber gesprochen, was er mit seinen Initiativen für Kinder und Jugendliche einerseits sowie in seiner Rolle als Unternehmer und Führungspersönlichkeit in der Wirtschaft andererseits bewirken möchte.

Einblick

- 62 M. J. Eppler
Die Phasen der persönlichen Verhaltensänderung
 Das transtheoretische Modell von Prochaska und di Clemente zeigt, wie individuelle Anpassungen des eigenen Verhaltens verlaufen und welchen Einfluss man darauf nehmen kann.

Fallklinik

- 86 W. Görgen & M. Peters
Mut zum offenen Ausgang. Fallbeispiel einer organisationalen Erneuerung
 Der Sozialdienst Katholischer Männer Köln e. V. schaffte es mit einem umfassenden Organisationsentwicklungsprojekt Verkrustungen aufzulösen und sich neu zu strukturieren.

Werkzeugkiste

- 94 M. Arensmann, W. Dietl, K. Glatzel & T. Lieckweg
58. Lean Strategy
 Da Geschäftsmodelle immer schneller erodieren, ist bei der Entwicklung von Strategien Geschwindigkeit gefragt. Im Lean Strategy-Prozess wird durch den reduzierten Einsatz von Methoden aus der Strategiearbeit verbunden mit iterativen Lernprozessen eine schnellere Strategieumsetzung möglich.

Klassiker

- 100 C. Kühnl
Klassiker der Organisationsforschung (31): Michael Porter. Spielregeln für den Wettbewerb
 Porters Empfehlungen für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Profitabilität von Organisationen und zu deren Mitverantwortung bei der Lösung der großen Probleme der Gesellschaft.

Service

- 106 Perspektiven
 114 Bücher
 122 Impressum
 123 Inserate
 126 Veranstaltungen
 128 Kolumne Ortmanns Ordnung:
 Besser, am besten, pareto-optimal