

Themenschwerpunkt:

Ticktack

Die Zeitdimension im Change

ab Seite **6**

Zeitparadoxien in der Umsetzung von Veränderungsprozessen

- 6** F. von der Reith
Zeitparadoxien in der Umsetzung von Veränderungsprozessen
 Unterschiedliche Zeitwahrnehmungen beeinflussen wie Menschen sich verhalten. Dies wirkt sich auf die Dynamiken in Change-Prozessen aus und schafft Spannungsfelder.
- 13** H. Kleve
Die Zeit der Transgenerationalität. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in Familienunternehmen
 Wie sich aus den besonderen Konstellationen in Familienunternehmen zeitliche Stabilität und langfristige Orientierung entwickelt
- 20** A. Capol
Zeit gestalten, Veränderung steuern. Die Sinndimension Zeit in Organisationen
 Die metatheoretische Zeitmatrix hilft dabei, die nicht-linearen Zeitverhältnisse in Organisationen zu erkennen und als Entscheidungsressource in Strategieprozessen einzusetzen.
- 25** S. Bedenk & S. Kunert
«Wann geht's denn endlich los!?» Ungeduld im Change besser verstehen
 Um die ständig präsente Ungeduld in Veränderungs-Architekturen zu integrieren und produktiv zu adressieren, bedarf es komplexer und flexibler Formate, die häufigen Austausch ermöglichen.
- 30** O. Scharmer & O. Haas
Presencing: Das Potenzial des Moments. Illusion der Insignifikanz als Herausforderung unserer Zeit
 Ein Gespräch über Zeitqualitäten, den Verlust der kollektiven Handlungsfähigkeit und die Rolle der Führung, um die Möglichkeiten der Zukunft freizulegen.
- 35** B. Buzanich-Pörtl, A. Jantscher & A. Steinke
Im Gehen lernen. Warum Kulturwandel vor allem Zeit braucht
 Die Sparkasse Harburg Buxtehude löst sich von ihrem vergangenheitsorientierten Zeitverständnis.
- 41** H. Rusinek & J. Geißler
Zeitvielfalt im Unternehmen. Warum Organisationen manchmal langsam sein müssen, um schneller ans Ziel zu kommen
 Wenn die Zeit und die damit verbundenen Umgangspraktiken selbst zum Beratungsgegenstand werden
- 48** R. Kanitz & T. Kiefer
Emotionen folgen keinem Phasenplan. Jenseits der Change-Kurve – eine eventbasierte Sicht auf emotionale Reaktionen
 Eine kritische Reflexion der allseits bekannten Change-Kurve(n) und ihres Zeitverständnisses
- 56** F. M. Orthey
Zeit und Lernen in Organisationen. Bedenkenswertes für das Change Management
 Wie sähe eine kompetente «Zeit-Organisation» aus?
- 61** A. Hesse, J. Straub & D. Pauw
Transformation im Takt der Strategie. Wie die Rentenbank zeitbewussten Wandel gestaltet
 Die Verflechtung von Strategiearbeit und Transformationsgeschehen sowie die Steuerung des Change-Prozesses über unterschiedliche Zeithorizonte als Leitgedanken

Emotionen folgen
keinem Phasenplan

Seite **48**

Einblick

- 68 Martin J. Eppler
Zeitkonzeptionen im Organisationskontext
 Es gibt mehr als eine Weise, Zeit zu begreifen. Acht Zeitdichotomien sensibilisieren für unterschiedliche temporale Logiken.

Erfahrung

- 70 C. Grubendorfer
Change ohne Drehbuch. Jenseits von linearen Phasenmodellen
 Ein Plädoyer für die Berücksichtigung der zirkulären, mit Rückkopplungsschleifen und Sprüngen zwischen Aufgaben und Prozessebenen versehenen, realen Beschaffenheit von Change-Prozessen.
- 78 J. Müller-Oerlinghausen
Die zweite Welle der Integration. Change Management in Post-Merger-Integrationen
 Warum der Umgang mit Emotionen, Identitäten und Strukturen ebenso entscheidend ist wie die «harte» Integration – und wie sich dies in der Praxis gestaltet.
- 82 J. Köpl
Glokale Führungskräfteentwicklung. Wie globales Alignment mit lokalen Ansprüchen gelingen kann
 Der Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen entwickelte gemeinsam mit Trainingsanbietern einen neuen Ansatz für Global Leadership Development.
- 86 A. Klimek, G. Kusche & M. Mandery-Mross
Selbstverständlichkeit Coaching. Coaching in der internen Zusammenarbeit verankern
 Ein Transformationsprozess, um Coaching in der internen Zusammenarbeit der DB JobService GmbH auf allen Ebenen zu etablieren, ermöglicht Führungskräften, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und verändern.

Werkzeug

- 92 K. Böhnke
Werkzeug (85): Futures Storytelling. Mögliche Zukünfte erfahrbar machen
 Durch erzählbare Geschichten, die z. B. den typischen Tag einer Future Persona beinhalten, werden zunächst abstrakte Zukunftsvisionen greifbar und erleichtern das Verstehen komplexer Zusammenhänge.

Vordenker

- 98 J. Geißler
Vordenker*innen der Organisationsentwicklung (57): Karlheinz Geißler
 «Alles hat seine Zeit, nur ich hab' keine!»

Perspektiven

- 103 N. Villwock
Führen in der datenbasierten Organisation
- 104 **Die Top 10 der besten Songs über Zeit**
- 104 **Konferenzen und Kongresse**
- 105 J. Harth, A. Reinprecht & E. Dudak
Wenn KI mitentscheidet

Service

- 107 Bücher
- 114 Impressum
- 115 Veranstaltungen
- 116 Ortmanns Ordnung:
Noch nicht, nicht mehr, sofort

Anregungen zu dieser Ausgabe?

Wir freuen uns auf den Dialog!
 E-Mail: organisationsentwicklung@dfv.de