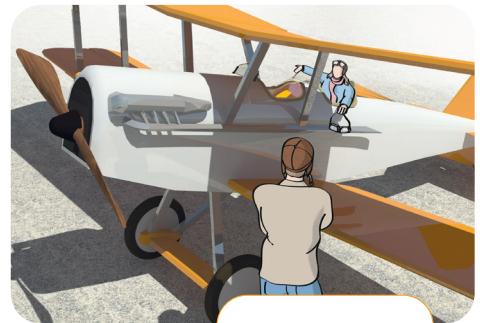


Themenschwerpunkt:

Ich bin dabei

Mobilisierung im Change



Muss der Prophet
immer zum Berg kommen?

ab Seite 4

- 4 M. Väth
Muss der Prophet immer zum Berg kommen? Eckpunkte zur Förderung einer psychologischen Change Mobility
Anhand des Modells des Informellen Lernens lässt sich ein Change-Prozess als Lern- und Verlernvorgang auf allen Seiten betrachten.
- 9 T. Lohmüller & K. M. Oltersdorf
Change unter dem Radar. Warum Organisationen Komplizenschaften brauchen
Experimentierräume und spontan entstehende Initiativen sind unerlässlich, um Veränderungsprozesse tatsächlich voran zu bringen.
- 14 N. Ismail & B. Winkler
Nicht erst informieren, wenn alles entschieden ist
Die Rolle der Change-Kommunikation für Mobilisierung im Change
- 16 B. Brinkmann & B. Kump
Den Worten Taten folgen lassen. Führungsaktivismus für Nachhaltigkeit
Das Engagement von Führungskräften im Spannungsfeld zwischen unternehmerischer Verantwortung und persönlichen Überzeugungen
- 21 M. Müller & C. Erlach
Behutsam Ballast abwerfen. Wege zu mehr Leichtigkeit in Veränderungsprozessen
Wie dysfunktionale Glaubenssätze an die Oberfläche gebracht und bearbeitet werden können, um Veränderungshürden zu beseitigen
- 28 K. Thelen & B. Winkler
Der Nordstern der Organisation
Ein Zukunftsbild als strategischer Kompass für Führungskräfte und Mitarbeitende
- 30 S. Kluge & A. Kluge
Amorphe Strukturen. Ein praxiszentrierter Ansatz für organisationale Transformation in komplexen Zeiten
Eine bewusst gestaltete dritte Interaktionsebene – weder rein formal, noch rein informal – erhöht die Anpassungsfähigkeit von Organisationen angesichts komplexer, vernetzter Herausforderungen.
- 35 J. Zöller & A. Portscheller
Wandel geht alle an. Green Teams bringen Organisationen in Bewegung
Eine wissenschaftlich begleitete Fallstudie zu partizipativen Nachhaltigkeitsformaten
- 41 B. Nickelsen & J. Polfsuß
Strategieentwicklung mit Vielen. Von einer Geschäftsführungsaufgabe zum Beteiligungsprozess
Wie Radio Bremen erstmalig seinen Strategieprozess mit größtmöglicher Beteiligung aller Mitarbeitenden gestaltet
- 48 M. Holzapfel & B. Winkler
Mit KI für Transformation mobilisieren
KI-Agenten können Koordination und Erlebbarkeit der Veränderung erleichtern



Wandel
geht alle an

Seite 35

Einblick**50** Martin J. Eppler**Firestarters: Was wir von Aktivisten für Wandelvorhaben lernen können**

Kern jedes Aktivismus ist es, andere für sein Anliegen zu gewinnen. Anhand der Eckpunkte Vision, Beteiligung, Kommunikation und Resilienz zeigt sich, was das organisationale Change Management aus diesen Erfahrungen lernen kann.

Erfahrung**52** K. Nauditt & G. Wermerskirch**Spielen, reflektieren, gestalten. Wie Sportvereine das Demokratiebewusstsein schärfen**

Systemischer Kulturwandel im Sportverein: das sportliche Training zur Reflexion über demokratische Prozesse nutzen und Wirkung erzeugen

58 S. Grosskopf & C. Barmeyer**Das Potenzial der Vielfalt fördern. Multikulturelle Individuen als Treiber für Organisationsentwicklung**

Ein Fokus auf konstruktive Aspekte von Migration und Interkulturalität zeigt, dass multikulturelle Personen aufgrund ihres kulturellen Repertoires organisationale Routinen zugunsten von Innovation durchbrechen können.

69 F. Fink & M. Beranek**Wenn der Vatikan auf Scrum trifft. Was synodale und agile Entscheidungsprozesse verbindet**

Zwei Welten mit ähnlichen Herausforderungen: Wie können Entscheidungen getroffen werden, die der Komplexität heutiger Probleme gerecht werden? Ein Methodenvergleich.

Reflexion**64** J. Freimuth & I. Lietzke-Prinz**Irrungen und Wirrungen des Talentmanagements. Von heroisierenden zu inklusiven Ansätzen**

Die Polarisierung des Leistungsverhaltens und ihre Folgen sowohl für Teams als auch für das HRM

Fallklinik**74** A. Kavai, K. Hochfeld & L. Sixel**Neue Fundamente. Der Rhein-Main Verkehrsverbund nutzte seinen Umzug für die partizipative Transformation der Arbeitskultur**

Ein Neubau als Katalysator für die gemeinsame Neugestaltung der Zusammenarbeit

Werkzeug**81** M. zur Bonsen & J. I. Herzog**Werkzeug (86): Real Time Strategic Change**

Als Großgruppen-Methode ermöglicht RTSC strategischen und kulturellen Wandel in Echtzeit, d. h. alle Teilnehmenden erleben gleichzeitig einen großen Energieschub für die Veränderung binnen weniger Tage.

Vordenker**85** B. Müller-Christensen & A. Schmidt**Vordenker*innen der Organisationsentwicklung (58): John P. Kotter**

Leadership als zentraler Change-Hebel

Perspektiven**90** M. Zieris & H. Klier**Mammutaufgabe Transformation****Service****91** Bücher**94** Impressum**95** Veranstaltungen**96** Ortmanns Ordnung:

«Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht»