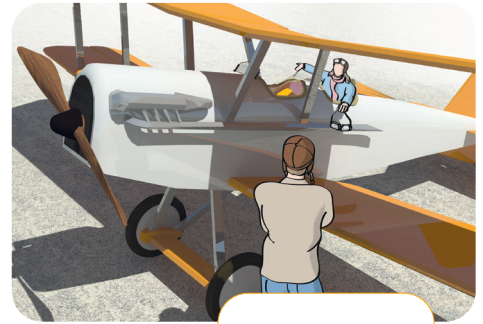


Themenschwerpunkt:

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 Komplizen-schaften 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. Zöllner & A. Portscheller
— **Wandel geht alle an. Green Teams bringen Organisationen in Bewegung**
Eine wissenschaftlich begleitete Fallstudie zu partizipativen Nachhaltigkeitsformaten
- 41 B. Nickelsen & J. Polsfuß
— **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 Wandelvorbereitungen 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
Spiele, 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

Fallstudie

- 74 A. Kawai, 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»