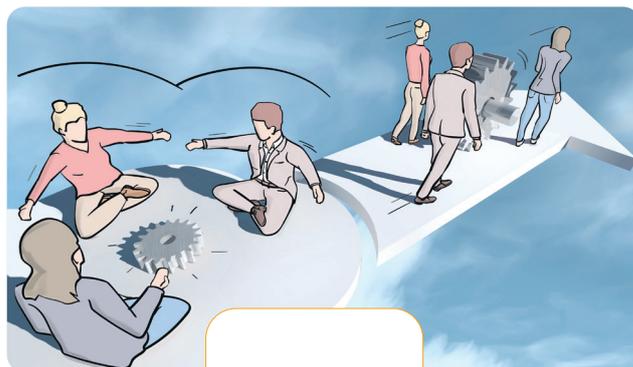


Themenschwerpunkt:

Wagnis Dialog

Wo Veränderung entsteht



ab Seite 6

Utopie Dialog?

- 6 T. Schumacher & H. Roehl
Utopie Dialog? Auf dem Weg zu einem organisationalen Dialogverständnis
Die Bedeutung des Dialogs für die Funktionslogik von Organisationen in hochkomplexen Kontexten
- 14 B. Pörksen & F. Schulz von Thun
«Wahrheit beginnt zu zweit». Bernhard Pörksen und Friedemann Schulz von Thun im Gespräch
Warum ein Gespräch nicht automatisch alles besser macht
- 19 M. Bøjer & D. Winter
Transformative Szenarien. Die Zukunft in den Mittelpunkt stellen, um einen Dialog über Unterschiede hinweg zu ermöglichen
Ein ko-kreativer Zukunftsansatz angewandt auf organisatorischer, System- sowie gesellschaftlicher Ebene
- 26 N. Bateson & T. Schumacher
Jenseits der Membran. Nora Bateson über die Rolle von in Beziehung stehenden Kontexten und der Kommunikation in Organisationen
Veränderung auf der Ebene der fundamentalen Prämissen
- 33 M. Locher
Die Entscheidung vor der Entscheidung: Dialog statt Monolog?
Organisationen müssen entscheiden inwiefern sie Trivialisierungen in der Kommunikation stabilisieren oder immer wieder verunsichern möchten.
- 38 A. Kozica & A. Mühleisen
«Zukunftsfähige Führung bedeutet für mich...». Ein Plädoyer für mehr Dialoge über zukunftsfähige Führung
Ein Blick auf diskursive Aushandlungen von zukunftsfähiger Führung außerhalb des eigentlichen Führungskontextes
- 43 G. R. Bushe, B. Marshak & T. Schumacher
Das Thema der Konversation verändern. Bushe und Marshak über das Dialogische in der Dialogischen Organisationsentwicklung
Wie die fortlaufenden Interaktionen zwischen den Organisationsteilnehmenden deren Kernnarrative herausfordern oder verändern
- 50 B. Winkler
Mitarbeitergespräche reloaded. Formate für den Dialog von Mitarbeitenden und Führungskräften
Entstehungsgeschichte und alternative Ansätze des strukturierten Gesprächsinstrumentariums
- 56 D. L. Shapiro & T. Schumacher
Die Nuancen erkennen. Daniel L. Shapiro über die tieferen Schichten in Konflikten und Verhandlungen
Welche emotionalen Dynamiken und Identitätsaspekte uns unbewusst beeinflussen

Die Nuancen erkennen

Seite 56



- 62 N. Hereitani
Führungs Erwachen. Die Führung ist reif für den mitfühlenden Dialog mit sich selbst und anderen
(Selbst-)Mitgefühl in organisationalen Kontexten schützt vor Stress, Angst und Depressionen

Einblick

- 68 M. J. Eppler
Im Strom des Gesprächs
 Die Flussreise als Metapher für problematische Gesprächsverläufe. Welche Möglichkeiten zur Kurskorrektur gibt es jeweils? Und welche Moderationsfrage eignet sich bei welcher Dynamik?

Reflexion

- 76 D. Griesbach & J. Nussbaum
Innovation Sprints. Vorteile, Hürden und Herausforderungen
 Von der agilen Softwareentwicklung inspiriert, ermöglicht die Innovationsmethode einer heterogenen Gruppe von Mitarbeitenden, in wenigen Tagen einen ersten Prototyp für eine konkrete Herausforderung zu entwickeln.

Erfahrung

- 70 E. Nagel, J. Schlüchter & K. Windler
Die Praxis der Beratung. Hintergründe zu den treibenden Kräften in Beratungsprozessen
 Wie unterschiedliche Selbstverständnisse von Berater*innen und Klient*innen implizit das Beratungshandeln prägen und (un-)produktive Dynamiken im Prozess entstehen lassen
- 81 T. Stricker, V. Arntz & S. Hoene
Agil geht auch in Schule. Nachhaltige Schulentwicklung und Innovation durch Struktur und Agilität
 Eine Gemeinschaftsschule denkt mit der Einführung von Scrum-Teams nach der Transformation des Lernens auch die Transformation der Organisation auf fundamental neue Weise.
- 96 U. Kords
Die Nachhaltigkeits-Transformation strategisch verfolgen. Abkehr von klassischem strategischem Denken
 Um es nicht bei oberflächlichen Lippenbekenntnissen zu belassen, muss Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen verankert und zum Kernbestandteil der Unternehmensstrategie gemacht werden.

Fallstudie

- 87 A. Groß & G. Holzner
Portfoliosteuerung geht nicht nebenbei. Beidhändiger Kulturwandel im Hessischen Rundfunk
 Eine lineare Sendeanstalt wird zu einem Medien- und Kommunikationsunternehmen. Wie die Fernsehdirektorin und eine interne Beraterin die Herausforderungen und strategischen Weichenstellungen auf diesem Weg erleben.

Werkzeug

- 102 M. Zirkler
78. Warm Data Lab. Eine transkontextuelle Dialogmethode
 Von Nora Bateson entwickelt ermöglicht die Methode besser zu verstehen, was zwischen verschiedenen Kontexten geschieht, d. h. welche gemeinsamen Muster oder Unterschiede eines Themas in den unterschiedlichen Kontexten erkennbar werden.

Klassiker

- 108 J. O. Meissner & H. Tuckermann
Klassiker der Organisationsforschung (50): Kenneth J. Gergen
 Neue Wege zum Verständnis sozialer Realitäten

Perspektiven

- 114 H. Gölzner & A. Holzapfel
Komplexe oder komplizierte Aufgabe? Unterschiedliche Anforderungen an das Organisieren in Unternehmen
- 116 A. Wanner
Förderung von interdisziplinären Teams
- 118 A. Grandpierre & J. Huth
Commitment. Baustoff zur Bindung von Mitarbeitenden in KMU

Service

- 120 Bücher
 126 Impressum
 127 Inserate & Veranstaltungen
 132 Ortmanns Ordnung:
 Die den Dialog stillstellen