

MIRJA ANDERL, UWE REINECK

mini-handbuch Organisations- entwicklung

KONZEPTE, METHODEN, PRAXISTIPPS

BELTZ

Inhaltsverzeichnis

Einleitendes 8

Zielgruppen

Der Buchaufbau

Dankeschön

1. BASISWISSEN ORGANISATIONSENTWICKLUNG 11

Was sind Organisationen? 12

Organisation im dynamischen Umfeld

Organisationen sind ganz anders – sie kommen nur nicht dazu

Womit beschäftigt sich Organisationsentwicklung? 14

Organisationsentwicklung in der Praxis

Die Organisation als Mini-Gesellschaft

Gelingende Organisationsentwicklung

Prinzipien der Organisationsentwicklung 20

Eine kleine Geschichte der Organisationsentwicklung 30

In den 1920er-Jahren: Der Auftritt der Psychologen

Gruppendynamik wird wichtig

Aktionsforschung als eine Quelle: Kurt Lewin (1890–1947)

Soziometrie: Jakob Levy Moreno (1889–1974)

Prozessberatung: Ed Schein

2. BERATER UND WAS IHNEN IN ORGANISATIONEN BEGEGNET 43

Die unterschiedlichen Beratungsstile 45

Haltung des Organisationsentwicklers 49

Organisationen und ihre Illusionen 52

Der Illusionenaufräumdienst

Zukunft braucht Herkunft: Veränderungsruinenschau 58

Archäologie der Veränderungsruinen

Veränderungsruinenschau

3. ARBEITSFELDER DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG 65**Führung und Selbstführung 66**

Führung als Geschenk

Wie kann die Führungskultur entwickelt werden?

Was gilt es bei der Einführung einer Selbstführungskultur zu beachten?

Formate und Methoden für Interventionen

Kommunikation und Konflikt 85

Organisationsentwickler intervenieren in Gruppen und Gremien

Einige Prinzipien der prozessorientierten Moderation

Versöhnung mit Konflikten

Was können Organisationsentwickler tun?

Organisationsentwicklung als Kulturentwicklung 112

Was ist eine Organisationskultur?

Kultur entwickeln ... Guerilla-Gardening

Impulsgeber in Unternehmen

Impulsgeber begleiten

Digitale Kulturentwicklung 128

Organisationen haben auch eine digitale Kultur

Innovationen 149

Wie können Organisationsentwickler das Thema Innovation in einer Organisation bearbeiten?

Ziele und Visionen – Taten statt Worte 170

Wer hat Visionen?

Interventionsformen

**4. HANDWERKSZEUG FÜR DIE GESTALTUNG
VON ORGANISATIONSENTWICKLUNGSPROZESSEN 188**

Der Anfang – bevor es losgeht ... 190

Die Analyse und mehr – Dekonstruktion der Kommunikation 198

Kommunikationsanalyse als Rollenanalyse

Was bedeutet die rollenanalytische Sicht für die Beratung?

Die Methode Netzwerkanalyse

**Die Umsetzung – besondere Formate für das Lernen
in Organisationen 214**

Form follows function

Lernreisen: andere Ufer erreichen

Der Campus – draußen

Cliquenlernen: Lernen über Organisationsgrenzen hinweg

Werkstätten

Moderatoren- und Prozessbegleiterausbildung

5. ANHANG 240

Die Autoren 241

Der Illustrator 243

Literatur 244

Methodenübersicht 248