

Inhalt

Teil I: Systemische Organisationsberatung	11
1 Einführung	12
<i>Thomas Schumacher</i>	
Entwicklung der systemischen Organisationsberatung	13
Warum eigentlich eine systemtheoretische Organisationsberatung? Oder: Vom Nutzen einer systemtheoretisch orientierten Organisationsberatung	15
Aufbau des Buches	16
Ein Ausblick: Zukunft der systemischen Organisationsberatung – Professionalisierung als Passion ...	19
Zustandekommen des Buches und Danksagung	21
2 Zwischenbilanz und Perspektiven der systemischen Organisationsberatung	22
<i>Rudi Wimmer im Gespräch mit Peter Wagner</i>	
Die Anfänge: Gruppendynamik, ihre Verortung und ihre Grenzen	22
»OE« und ihr Organisationsbild	24
Die Anfänge der systemischen Organisationsberatung	27
Familienunternehmen	30
Der Wandel im Verständnis von Führung	31
Führungslernen – und sein Impact auf die Organisation	34
Change: eine Leerstelle für alles Unerledigte?	35
Die Zukunft der Beratung	36
3 Perspektiven der Systemischen Strukturauf- stellungen in der Organisationsberatung	41
<i>Matthias Varga von Kibéd im Gespräch mit Renate Daimler</i>	
Strukturaufstellung als Sprache	41
Klassen von Interventionen	42
Prototypische Aufstellungen in der Organisationsberatung	43
Rolle von Sprache	45
Umgang mit Hierarchie	46

Formate von Strukturaufstellungen	47
Glaubenspolaritäten.....	48
Arbeit mit sogenannten Glaubenssätzen.....	50
Sprachphilosophische Kritik an der Zuschreibung von Eigenschaften.....	51
Systemische Grundsätze	52

Teil II: Organisation und Gesellschaft..... 55

4 Corporate Governance in der globalen Wissensgesellschaft .. 56

Helmut Willke

Warum dieses Thema?	56
Wissensgesellschaft, Wissensökonomie, wissensbasierte Organisation	56
Globalisierung und die Unwahrscheinlichkeit gelingender Steuerung	61
Governance, Corporate Governance – und Beratung	63

5 Wie kooperiert Politik? – Konsequenzen für das Management und die Beratung öffentlicher Leistungen..... 67

Ralph Grossmann

Was ist Kooperation?	67
Kooperation organisieren.....	69
Kurzporträt zum Kooperationsbeispiel.....	74
Politikaspekte von Kooperationsprojekten.....	79

Teil III: Organisation und Person..... 85

6 Person und Organisation als eine Seite der Medaille – Systemtheoretische Reflexionen 86 |

Torsten Groth

Noch nicht genutzte Theorieressourcen.....	86
Luhmanns Zumutung: Die »Zerlegung« des Menschen.....	87
Luhmanns Vermutung: Paradoxien und Willkür im Kern der Organisation.....	90
»Mindfulness« als Anwendungsfall struktureller Kopplung	93

Teil IV: Organisation und Zukunft	97
7 Die Zukunft erfinden – Über die Neufindung einer Organisation auf internationaler Bühne	98
<i>Reinhart Nagel</i>	
Die Paradoxie des Wechselspiels von Zukunftsverantwortung und gleichzeitiger Unüberschaubarkeit des globalen Spielfeldes	98
Die systemische Strategieentwicklung im Unterschied zu anderen Spielarten der Zukunftsauseinandersetzung	99
Die internationale Ausrichtung als besondere Herausforderung für die Organisationsberatung.	102
Spezifische Fragestellungen im internationalen Kontext.	103
Die drei Sinndimensionen der Organisationsberatung	108
Fazit: Ist der integrative Ansatz der Organisationsberatung im internationalen Kontext eine konzeptionelle Antwort? ...	113
8 Organisationsdesigns im postheroischen Zeitalter – Grundlagen und Trends	115
<i>Thomas Schumacher</i>	
Bauprinzipien der wichtigsten Organisationslogiken.	116
Herausforderungen der klassischen Organisationsarchitekturen	123
»... und dann nur noch die Weiterentwicklung ...«	126
Teil V: Organisation und Familie	129
9 Familie, Unternehmen, Unternehmer – Drei unterschiedliche Systemrationalitäten	130
<i>Fritz B. Simon</i>	
Vorbemerkung	130
Die Kopplung unterschiedlicher Systemrationalitäten	130
Die Psyche des Unternehmers	136
Ambiguitätstoleranz	140
10 Kein »Mensch-ärgere-dich-nicht«-Spiel: Ein kritischer Blick auf das »Drei-Kreise-Modell« zum Verständnis von Familienunternehmen	143
<i>Arist von Schlippe</i>	

Familienunternehmen als besondere Unternehmensform.....	143
Das klassische Modell: Drei Kreise	144
Kritische Gedanken zum Drei-Kreise-Modell aus systemischer Sicht	146
Kontextmarkierung und kommunikative Logiken.....	150
Unsichtbare Systeme.....	152
Eine alternative Sicht auf das Drei-Kreise-Modell	155
Funktionslogiken der Kommunikation: Entscheidung, Bindung, Recht	156
Schluss	164
Teil VI: Organisation und Führung.....	165
11 Vorausschauende Selbsterneuerung und Führung.....	166
<i>Thomas Schumacher</i>	
Einleitung.....	166
Erklärungsansätze für eine vorausschauende Erneuerungsfähigkeit	169
Die Praxis der Selbsterneuerung – Stellhebel der Entwicklung einer Fähigkeit zur Selbsterneuerung.....	171
Führung und organisationale Selbsterneuerung	176
12 Next Generation Leadership.....	180
<i>Barbara Heitger und David Schubert</i>	
Grundlagen: Unser Verständnis von Führung.....	180
Trends: Es gibt Anlass, Führung neu zu denken	183
Next Generation Leadership	189
13 Wenn Hierarchie keine Option darstellt – Mechanismen der Führung in Verbundnetzwerken	197
<i>Katrin Glatzel</i>	
Einleitung.....	197
Verbundnetzwerke als Organisationstypus	198
Führung in Verbundnetzwerken	200
Koordinationsmechanismen der Führung in Verbundnetzwerken	203
Schlussbemerkung	206

Teil VII: Organisation und Beratung	209
14 Nichts ist praktischer als eine gute Theorie – wirklich? Die vielfältigen Formen von Praxisrelevanz in den Managementwissenschaften	210
<i>Alexander Nicolai und David Seidl</i>	
Einleitung	210
Theoretischer Hintergrund	211
Eine Klassifizierung von Formen praktischer Relevanz	214
Verschiedene Formen von Relevanz und die soziale Dynamik von Wissenschaft	216
Schlussfolgerung	222
15 Professionalisierung der Paradoxie: Re-Legitimationschancen von Beratung	224
<i>Stephan A. Jansen</i>	
Formen der Professionalisierung	224
Professionalisierung der Beratung	226
Paradoxe Organisation und ihre Beratung	229
Klientenprofessionalisierung: Durch, gegen und mit Beratung ..	234
Professionalisierung für neue Legitimität der Beratung	235
16 Verantwortung, nichttrivial	240
<i>Dirk Baecker</i>	
Literatur	243
Über den Herausgeber	256