

Inhalt

Check-in	9
Wie das hier anfing	12
Was daraus wurde	17
KAPITEL 1	
FÜHRUNG	23
1. Führungsnarrative	27
Gottgewollt	27
Naturbestimmt	29
Menschgemacht	30
Selbstführung	31
2. Management ist (leider) Standard	33
Sich über die kosmische Ordnung stellen	37
Was beherrscht wird, kann sich nicht frei entfalten.	38
Regelung macht unfrei	39
Ungleichheit hemmt das Wachstum	39

Macht über, statt Macht mit jemanden	40
Zombies	41
3. Selbstorganisation macht es rund	43
Selbst	46
Organisation	47
Selbstorganisation	49
Funktionsweise der Selbstorganisation zum Zwecke der Selbstaktualisierung	51
4. Heilige Führung (der Gruppe)	59

KAPITEL 2	
FÜHRUNGSZENTREN	63
Selbstführung	65
Fremdführung	67
Weder fremdgesteuert noch selbstorganisiert	69
Organisierter Kontrollverlust	70
Ganzheitliche (Selbst-)Führung	73
Qualitäten einer dualen Organisation	78
Das duale System in der Praxis	87
Auf persönlicher Ebene	87
Auf Organisationsebene	89
Auf gesellschaftlicher Ebene	91

KAPITEL 3	
COMMUNITY BUILDING	95
Community	98
Community-Genese	102
Aus Bedürfnissen Motive machen	103
Zentren des Strukturlosen	106
1. Teilgebende und deren Status	108
2. Thema	121
3. Einladung	122
4. Orte als Zentren des Geschehens	124
5. Hosts und Raumhaltende	128
6. Gruppenprozesse	131
7. Gruppenvereinbarungen	132
8. Rhythmus	134
9. Erfolge und Artefakte	135

Die vier Ebenen des Community Buildings	137
1. Sach-, Inhaltsebene	138
2. Bearbeitungs-, Prozessebene	138
3. Beziehungsebene	139
4. Persönlichkeitsfunktionsebene/Selbstaktualisierung	140
Inhaltliches Wissen für das	
Community Building	142
Unterstützung verankern	142
Der 80/20-Ansatz in der Deutschen Telekom	142
Budget nur reservieren	144
Community-Zeit = Arbeitszeit	146
Buchungselemente für spezifische Aufgaben	146
Gruppenprozesse (Interventionen) designen	147
Konsent-Entscheidungsverfahren ist angeraten	151
Weniger Vorbereitung, mehr Präsenz	153
Beziehungswissen fürs Community Building	156
Die Andersartigkeit von Menschen ist Standard	156
Freude und Gänsehaut	159
Selbstaktualisierung in der Praxis	160
Verlangsamten	160
Nichtwissen aushalten	161
Reflektieren	162

KAPITEL 4	
UNSTITUTIONALISIERUNG	163
Selbsterhaltungstrieb	164
Qualitäten informeller Systeme	167
1. Psychologische Sicherheit fördern	169
2. Teilgeben ist ausschließlich freiwillig	175
3. Anerkennen, dass Selbstwachstum der Purpose ist	179
4. Gruppenprozesse faciliativ begleiten	181
5. Zu Vereinbarungen finden	184
6. Heilig führen	189
Unstitutionalisation konkret	194
Der Nichtlinearität eine Chance geben	197
Prozessbegleitung aktiv bereitstellen	198
Weniger entscheiden, mehr entstehen lassen	199
Die duale Struktur auch technisch umsetzen	200

Den Erfolg bewerten	203
Betrachtungsvoraussetzungen	204
Qualitative Bewertung	206
Qualitative Messgrößen	211
Beispiele, wie Werte geschaffen wurden	212
Schiefgehen ist erlaubt	220
<hr/>	
KAPITEL 5	
VERTIEFEN, AUSPROBIEREN, VERBINDELN	221
Die sieben (zusätzlichen) Qualitäten des dualen Betriebssystems	222
Selbstorganisation konkret	223
Übungen zu Selbstorganisation	223
Teste deine Community Builder Readiness	224
Selbstorganisierte versus gemanagte Communities	224
Förderung einer unterstützenden Kultur	225
Persönliches Wachstum und Unternehmensvorteile	225
Das duale Betriebssystem in der Praxis	226
Gruppenprozessgestaltung	228
Basisanforderungen an jedes Treffen	228
Community-Host-Erneuerungszeremonie	231
Eine Minute Achtsamkeit	233
Die Gruppe zählt blind bis 30	235
Auftritt	236
Konsent-Entscheidungsverfahren	238
Mitmachmöglichkeiten	239
Communities weltweit	239
Beratung	240
Verbinden	246
<hr/>	
Check-out	249
Danksagung	253
Anmerkungen	255
Quellenverzeichnis	259
Index	263