

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Aktuelle Entwicklungen im Bereich Wirtschaft .....</b>	<b>15</b>
	<b>Herausforderungen für Unternehmen.....</b>	<b>17</b>
	<b>Wie gut sind Unternehmen vorbereitet? .....</b>	<b>20</b>
	<b>Neue Arbeitsformen und ihre Auswirkungen .....</b>	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>Unternehmensberatung kontrovers.....</b>	<b>27</b>
	<b>Das ambivalente Bild .....</b>	<b>28</b>
	<b>Der negative Ruf.....</b>	<b>30</b>
	<b>Der positive Ruf .....</b>	<b>32</b>
<b>4</b>	<b>Öffentliche Wahrnehmung und mediale Darstellung von Berater:innen.....</b>	<b>35</b>
	<b>Kritik aus Wissenschaft und Praxis an Change Management.....</b>	<b>43</b>
	<b>Wiederkehrende Fehler der Berater:innen .....</b>	<b>61</b>
	<b>Herausforderungen für Auftraggeber:innen .....</b>	<b>66</b>
<b>5</b>	<b>Aktuelle Entwicklung der Consultingbranche.....</b>	<b>81</b>
	<b>Veränderung des Beratungsansatzes .....</b>	<b>83</b>
	<b>Regulierung und Compliance in der Beratungsbranche.....</b>	<b>100</b>
	<b>Herausforderungen und Chancen im Beratermarkt.....</b>	<b>101</b>

<b>6</b>	<b>Bedeutung des Change Managements in der Geschäftswelt.....</b>	<b>103</b>
	Betriebliche Relevanz .....	105
	Mitarbeitendenmotivation und Engagement .....	110
	Die kulturelle Anpassung an neue Werte und Normen.....	112
	Organisatorische Effizienz als ein wichtiges Ziel .....	113
	Soziale Verantwortung des Change Managements .....	115
	Integrative Kraft des Change Managements.....	117
<b>7</b>	<b>Anforderungen an Change Management als Beratungsansatz .....</b>	<b>121</b>
	Die Notwendigkeit eines maßgeschneiderten Ansatzes .....	122
	Die Bedeutung der Mitarbeitenden im Change Management.....	124
	Nachhaltige Wirkung im Change Management.....	126
	Digitalisierung im Change Management.....	128
	Change Management als kontinuierlicher Prozess..	130
	Der interdisziplinäre Ansatz im Change Management.....	132
	Herausforderungen und Erfolgsfaktoren .....	134
<b>8</b>	<b>Theoretische Fundierung des Change Managements .....</b>	<b>139</b>
	Unternehmen als soziotechnische Systeme .....	140
	Adaptive Leadership von Ronald Heifetz.....	143
	Lernenden Organisation von Chris Argyris.....	145
	Übergangsmanagement nach William Bridges .....	146

	<b>Change-Curve-Modell nach Kübler-Ross .....</b>	<b>148</b>
	<b>Satir-Change-Modell .....</b>	<b>150</b>
	<b>Lean-Change-Management.....</b>	<b>152</b>
	<b>Burke-Litwin-Modell .....</b>	<b>154</b>
	<b>7-S-Modell von McKinsey .....</b>	<b>156</b>
	<b>Zusammenfassung der Grundlagen .....</b>	<b>159</b>
<b>9</b>	<b>Exkurs: Change- und Arbeitsmüdigkeit .....</b>	<b>163</b>
<b>10</b>	<b>Praxis in der Change-Management-Beratung .....</b>	<b>169</b>
	<b>Best Practice in Change-Management-Prozessen ...</b>	<b>169</b>
	<b>Statt einer Zusammenfassung: Einblick in unsere Change-Management-Praxis .....</b>	<b>191</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>205</b>