

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
	Literatur	4
2	Hintergründe und Tendenzen	5
2.1	Change Management aus klassischer 20 Perspektive – Versuch einer Definition	5
2.2	Ausgewählte Modelle des klassischen Change Managements	6
2.2.1	Leading Change – Das Acht-Phasenmodell als Prozessmodell	7
2.2.2	Moderne Organisationsentwicklung – Das MOEW-Modell als Strukturmodell	10
2.3	Tendenzen und Entwicklungen zu einem system-integrierten Change Management	16
2.3.1	Die VUCA-Welt und ihre Herausforderungen	16
2.3.2	Das Duale Betriebssystem als Hybrid-Ansatz	18
2.3.3	Die Integral-Evolutionäre Unternehmensführung als ganzheitlicher Ansatz	23
2.4	Agilität als Kernmerkmal der dargestellten Tendenzen und Entwicklungen	30
2.5	Zusammenfassung	39
	Literatur	39
3	Herausforderungen und Perspektiven	43
3.1	Fragestellungen	44
3.2	Experteninterviews	45

3.2.1	Begriffsverständnis und Arten von Experteninterviews	46
3.2.2	Erstellung des Leitfadens und Pretest	47
3.2.3	Auswahl der Interviewpartner	49
3.2.4	Durchführung der Experteninterviews	50
3.2.5	Datenaufbereitung der Experteninterviews	51
3.3	Auswertung der Interviews	52
3.3.1	Begriffsverständnis und Zielsetzung der qualitativen Inhaltsanalyse	52
3.3.2	Anwendung des allgemeinen inhaltsanalytischen Ablaufmodells	53
3.4	Zusammenfassung	57
	Literatur	58
4	Ergebnisse	59
4.1	Darstellung der Ergebnisse	60
4.1.1	Übersicht über existenzielle Herausforderungen, denen sich unterschiedliche Unternehmens- und Organisationsformen gegenwärtig und zukünftig stellen müssen	60
4.1.2	Agilität im professionellen Verständnis	65
4.1.3	Stellenwert und aktueller Grad von Agilität in unterschiedlichen Unternehmens- und Organisationsformen vor dem Hintergrund der geschilderten Herausforderungen und daraus resultierenden Veränderungen	70
4.1.4	Zentrale Voraussetzungen und allgemeine Faktoren für das Gelingen einer agilen Transformation in unterschiedlichen Unternehmens- und Organisationsformen	75
4.1.5	Best Practice an agilen Tools und Frameworks in unterschiedlichen Unternehmens- und Organisationsformen	85
4.1.6	Potenziäle und Grenzen einer agilen Ausrichtung für unterschiedliche Unternehmens- und Organisationsformen	92
4.1.7	Die Bedeutung von Agilität als zukünftiges Gestaltungskonzept für unterschiedliche Unternehmens- und Organisationsformen	100

4.2 Zusammenfassende Betrachtung der Ergebnisse im Kontext der Fragestellungen	104
4.3 Diskussion der Ergebnisse im Kontext eines system-integrierten Change Managements	113
4.3.1 Implikationen für ein zukunftsorientiertes Verständnis von Unternehmensführung	114
4.3.2 Implikationen für ein zukunftsorientiertes Verständnis von Change Management: Change 4.0	116
Literatur	119
5 Reflexion der Ergebnisse und der methodischen Vorgehensweise	121
Literatur	125
6 Zusammenfassung	127
Literatur	130
Anhang	131