

- 11 Warum schreiben wir dieses Buch?

Teil 1

Die entfaltete Organisation

Kapitel 1

- 18 Woher wir kommen und was wir seitdem gelernt haben
- 19 Woher wir kommen
- 24 Was wir seitdem gelernt haben

Kapitel 2

- 32 Beliebte Missverständnisse und neue Prinzipien

Kapitel 3

- 42 Wer führt? Von Fremdführung zu Selbstführung

- 47 Die fünf Unterfunktionen von Führung
- 54 Führen: von hierarchisch bis selbstorganisiert
- 57 Führung und Komplexität
- 60 Leitfragen

Kapitel 4

- 61 Das Spektrum von Organisationsformen im Innen und Außen

- 65 Organisationsmodelle, Wertesysteme und Wirkungshypothesen
- 66 Autoritäre Strukturen und Prozesse
- 68 Bürokratische Strukturen und Prozesse
- 69 Funktionale Hierarchien

- 71 Partizipative Zusammenarbeitsmodelle
- 73 Agile Zusammenarbeit
- 75 Kompetenzbasierte Hierarchien
- 78 Horizontale versus vertikale Entwicklung
- 81 Eine lineare Entwicklung?
- 83 Leitfragen

Kapitel 5

84 Individuelle Kompetenzen: Ein Deep Dive

- 85 Der Übergang von Fremd- zu Selbstführung
- 89 Welche individuellen Kompetenzen sind für New Work wichtig?
- 92 Freie Sicht auf mich und die Welt
- 93 Brauchen, können, wollen – die Kompetenz mich selbst zu kennen
- 94 Was ich inkludieren kann und was ich exkludieren muss
- 95 Diversität anerkennen und für Sicherheit sorgen
- 97 Wie können wir Selbstkontakt und Selbstreflexion trainieren?
- 101 Die Macht unserer Bedürfnisse
- 103 Die Grenze zur Therapie
- 104 Leitfragen

Kapitel 6

105 Beziehungskompetenzen: Ein Deep Dive

- 106 Wieso brauchen wir neue Beziehungskompetenzen?
- 107 Menschen und ihre inneren Welten treffen sich
- 110 Prägung beeinflusst unser Handeln
- 111 Den inneren Kritiker liebevoll in die Schranken weisen
- 111 Empathie – die Fähigkeit mitzuschwingen
- 113 Verbundenes Sprechen und tiefes Zuhören
- 115 Sich beziehen und Feedback geben
- 117 Spannungen halten, Konflikte navigieren und in Beziehung bleiben
- 118 Denken-Fühlen: Ein neuer professioneller Standard
- 119 Reflektierte Beziehungsräume gestalten
- 122 Beziehungskompetenzen im Alltag aufbauen
- 123 Die Kompetenzlandkarte als Basis für Feedback

- 125 Kompetenzbasiert bedeutet kompetenzreflektiert
- 126 Gemeinsam lernen mit Spannung umzugehen
- 127 Werte pflegen
- 127 Innen und Außen bewusster navigieren
- 128 Beziehungskompetenzen ermöglichen bessere Lösungen
- 130 Leitfragen

Kapitel 7

132 Feldkompetenzen: Ein Deep Dive

- 133 Wieso braucht es Feldkompetenzen?
- 135 Multiperspektivität – Verschiedene Erfahrungen gleichzeitig wahrnehmen
- 137 Multiperspektivität und Exklusion
- 138 Metareflexion – Die Tanzfläche vom Balkon aus wahrnehmen
- 141 Bewegung wahrnehmen und begleiten
- 143 Potenzialität – Die Zukunft subtil wahrnehmen
- 146 Wie können wir Feldkompetenzen stärken?
- 146 Gemeinsam multiperspektivisch metareflektieren
- 148 Metareflexion
- 149 Den Perspektivwechsel immer im Gepäck haben
- 150 Subtile Wahrnehmung als neue Kernkompetenz
- 152 Aus der Zukunft heraus gestalten
- 154 Leitfragen

Kapitel 8

155 Bausteine einer Transformation zu einer entfalteten Organisation

- 157 Innen und Außen besser verstehen
- 162 Wenn Innen und Außen sich reiben
- 163 Die ganzheitliche Transformation zur entfalteten Organisation
- 164 Störungen haben Vorrang
- 164 Der Ablauf einer ganzheitlichen Transformation
- 166 Die ganzheitliche Transformation – eine Prozessbeschreibung
- 166 Standortbestimmung des aktuellen Status quo
- 171 Die entfaltete Organisation – Eine Einführung

- 177 Arbeitshypothesen für eine ganzheitliche Transformation
- 185 Maßnahmen festlegen und Zukunft gestalten
- 187 Die Rolle von Fremd- und Selbstführung im Modell der entfalteten Organisation
- 189 Push- versus Pull-Faktoren
- 190 Horizontale oder vertikale Entwicklung?

Teil 2

Die entfaltete Gesellschaft

Kapitel 9

194 Inner Work als Antwort auf strukturelle Diskriminierung

- 196 Was verstehen wir unter struktureller Diskriminierung und Intersektionalität?
- 201 Inner Work, Exklusion und Inklusion – Was wir bisher gelernt haben
- 205 Strukturelle Diskriminierung anerkennen
- 208 Der Verteidigungsmechanismus von White Fragility
- 212 Der Umgang mit Diskriminierung in entfalteten Organisationen

Kapitel 10

214 Purpose und Emergenz

- 216 Purpose oder Sinn?
- 221 Wie fühlt sich Purpose an?
- 222 Wie verbinde ich mich mit Purpose?
- 223 Purpose und Trauma
- 226 Sind Purpose-geleitete Menschen und Unternehmen erfolgreicher?
- 228 Wie können wir uns Purpose erschließen?
- 229 Purpose- oder Sinn-orientierte Führung
- 230 Shareholder Value oder Sinnorientierung?
- 232 Purpose in Unternehmen
- 234 Der Schatten von Purpose

Kapitel 11

236 Paradigmenwechsel

- 241 Das Two-Loops-Modell**
- 244 Signale des Paradigmenwechsels**
- 246 Mehr Welt einbeziehen**
- 247 Alles anders**
- 253 Neuronale Ganzheitlichkeit**
- 254 Die Welt fühlen**

- 259 Danksagung**
- 260 Literatur**
- 262 Stichwortverzeichnis**

Anhang

- 265 Format: Retrospektive**
- 265 Übung: Dialog mit der Zukunft**
- 267 Kompetenzen und Formate**
- 273 Die entfaltete Organisation – Leitfragen**
- 276 Organisationsformen und Führungsfunktionen**