

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung	1
1.1 Motivation und Zielsetzung	1
1.2 Soziale und funktionale Aspekte unter einen Hut bringen	2
1.3 Aufbau des Buches	4
Literatur	5
2 Von der alten zur neuen Ordnung	7
2.1 Zwischenräume und Übergänge	7
2.2 Der Zeitgeist in der Gesellschaft	8
2.2.1 Persönliche Freiheit	8
2.2.2 Leistungsgesellschaft	10
2.2.3 Individualisierung	12
2.3 Zeitgeist in der Arbeitswelt	14
2.3.1 New Work und „neue“ Organisationen	15
2.3.2 Neue Führung für neue Arbeit	16
2.4 Soziale Innovationen in der Führung	17
Literatur	20
3 Potenziale	23
3.1 Die Haltung hinter der Potenzialförderung	25
3.2 Das humanistische Paradigma	25
3.3 Das ökonomische Paradigma	26
3.4 Das unternehmerische Paradigma	28
3.5 Das soziale Paradigma	30
3.6 Spannungsfeld der Potenzialentfaltung	32
Literatur	33
4 Inklusive Haltung macht den Unterschied	35
4.1 Bedürfnisse der Organisation	36
4.2 Bedürfnisse der Mitarbeitenden	37
4.3 Das Selbst und die Anderen	39
4.4 Inklusive Führung als Grundkompetenz in der Organisation	40

- 4.4.1 Zusammengehörigkeit 41
 - 4.4.2 Einzigartigkeit 43
 - 4.4.3 Inklusion als Haltung in der Beziehungsgestaltung 44
- 4.5 Beziehungen ebnen neue Wege 45
- 4.6 Denkanstöße für die Praxis 48
- Literatur 50
- 5 Soziale Innovationen in Organisationen gestalten 53**
 - 5.1 Entwicklung als Reifungsprozess 54
 - 5.2 Die Rolle der Führung 57
 - 5.3 Führen und Folgen 59
 - 5.4 Potenzialfokussierte Organisationsentwicklung 60
 - 5.4.1 Menschen im Zentrum der Organisation 62
 - 5.4.2 Organisationale Rahmenbedingungen 62
 - 5.4.3 Kulturelle Vitalität 65
 - 5.4.4 Reflexion, Initiative und Adaption 68
 - 5.4.5 Einflüsse auf den Entwicklungskreislauf 69
 - 5.5 Denkanstöße für die Praxis 70
 - Literatur 73
- 6 Beziehungsgestaltung in unsicheren Zeiten 75**
 - 6.1 Vertrauen 77
 - 6.1.1 Vertrauensbildung 79
 - 6.1.2 Gegensätze und Schattenseiten 84
 - 6.2 Psychologische Sicherheit 86
 - 6.2.1 Begriff und Bedeutung 86
 - 6.2.2 Die Rolle der Führung 89
 - 6.2.3 Die Rolle der Beziehung 91
 - 6.2.4 Die Rolle des Organisationskontextes 92
 - 6.2.5 Wirkung 92
 - 6.3 Schlüsselkompetenzen zur Beziehungsgestaltung 93
 - 6.3.1 Gewaltfreie Kommunikation 93
 - 6.3.2 Klarheit und Feedback 96
 - 6.3.3 Kontextbewusstsein 97
 - 6.4 Denkanstöße für die Praxis 100
 - Literatur 102
- 7 Potenzialentfaltung durch bedingungslose Zugehörigkeit 105**
 - 7.1 Erhebungsmethode 106
 - 7.2 Hintergrund zum Unternehmen 107
 - 7.3 Zusammengehörigkeit und Selbstentfaltung organisieren 108
 - 7.3.1 Soziales Bedürfnis 109
 - 7.3.2 Gemeinsame Ausrichtung 110

7.3.3	Fairness und Transparenz	111
7.3.4	Kontinuität	111
7.3.5	Kommunikation	112
7.3.6	Geteilter Erlebensraum	113
7.4	Der Beziehungsballast	114
7.5	Die Wachstumsphase	114
7.6	Die Lösungssuche	116
7.6.1	Überbetonung der Gemeinschaft	116
7.6.2	Fehlende Führung	117
7.6.3	Sicherheit gewinnen und Weiterentwicklung ermöglichen	118
	Literatur	118
8	Potenzialentfaltung als Balanceakt der Bedürfnisse von Organisation und Mensch	119
8.1	Erhebungsmethode	119
8.2	Gründerzeit	120
8.3	Verteilte Führung	121
8.4	Sichere Räume anbieten und gestalten	121
8.5	Rollenbasiertes Arbeiten	125
8.6	Fehlende Diversität und Grenzen der Inklusion	127
8.7	Ein sensibles System	129
8.7.1	Die Organisation	129
8.7.2	Das Team	131
8.7.3	Das Individuum	132
8.8	Orientierung an gemeinsamen Grundwerten	133
9	Fazit	135