

Cornelia Seewald

Sozial nachhaltiges Changemanagement

Mit dem Personenzentrierten Ansatz zum Erfolg

Mit 16 Abbildungen und 12 Tabellen

Ernst Reinhardt Verlag München Basel

Dr. phil. *Cornelia Seewald*, Düsseldorf, ist Diplom-Psychologin mit 20-jähriger praktischer Erfahrung im Topmanagement. Seit 1996 selbständig, berät sie Organisationen in Changemanagement-Projekten und arbeitet als Executive Coach für große Firmen.

Anschrift der Autorin:
Dr. Cornelia Seewald
Sternstr. 32
40479 Düsseldorf

Net: www.costconcept.de Mail: seewald@costconcept.de

Covergestaltung unter Verwendung eines Werkes von Lioba Hartmann, München

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 10: 3-497-01791-4

ISBN 13: 978-3-497-01791-1

ISSN 1860-5486

© 2006 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Ernst Reinhardt GmbH & Co KG, München, unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen in andere Sprachen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany
Reihenkonzeption Umschlag: Oliver Linke, Augsburg
Satz: KompetenzCenter, Mönchengladbach
Druck und Bindung: Friedrich Pustet, Regensburg

Ernst Reinhardt Verlag, Kemnatenstr. 46, D-80639 München
Net: www.reinhardt-verlag.de Mail: info@reinhardt-verlag.de

Inhalt

Vorwort

1	Konzeptionelle Hintergründe	11
1.1	Ist Organisationsentwicklung, Veränderungsarbeit und Changemanagement das Gleiche?	11
1.2	Personzentrierte Beratung – was ist das?	19
1.3	Freiraum für Personzentrierung	27
1.3.1	Der Dialog nach Bohm	28
1.3.2	Open Space nach Owen	31
1.3.3	Appreciative Inquiry nach Cooperrider und Whitney	34
1.3.4	Systemische Strukturaufstellungen nach Sparrer und Varga von Kibéd	37
1.3.5	Das Culture-Scout-Netzwerk nach Seewald: Open Space im Arbeitsalltag	41
1.4	Zusammenfassung	45
2	Produktive Gemeinschaft gestalten	46
2.1	Beraten und Führen – ein Widerspruch?	47
2.2	Individuelle und kollektive Potenziale stärken	53
2.3	Netze neu knüpfen	54
2.4	Haltung und Verhalten in Arbeitsbeziehungen	59
2.5	Rollen und Resonanzen	65
2.6	Barrieren der Begegnung	68
2.7	Die Balance finden	72
2.8	Persönliche Entwicklung noch im Arbeitsleben?	78
2.9	Zusammenfassung	81

3	Themenspezifische Interventionen – Fallstudien	84
3.1	Executive Teamcoaching: ein Paradoxon?	84
3.2	Führungsfeedback für Mark Melles	98
3.3	Reichlich Konflikte oder: Soll man überhaupt was tun?	107
3.4	Business-Coaching in einer neuen Aufgabe	114
4	Ausschnitte aus komplexen Veränderungsprojekten	121
4.1	Outsourcing – leicht gemacht? Hewlett Packard übernimmt interne IT-Abteilung	121
4.2	Soziale Arbeit und Controlling: ein Diakoniewerk im Umbruch	133
4.3	Fit for culture? Culture fits! Triaton-Integration in Hewlett Packard	155
4.4	Start-up! – Von null auf tausend und wieder auf null: Group3G/Quam-Start-up im Mobilfunk	165
	Literatur	180
	Adressen Aus-/Weiterbildung	186
	Quellennachweis	186
	Sachregister	187