

Inhalt

Vorwort: 7

I. Im Fokus

Veränderung als Stabilität

Denk- und Handlungsmuster für Transformationsprozesse

Gewinnung von dynamischer Stabilität durch Rollenflexibilität:
Coaching für die Führungskraft – Die Führungskraft als Coach 11
ERICH SCHÄFER

„Ich bin gut. Wir sind besser.“ – Einstiege in die kreative
interprofessionelle Kollaboration 23
THOMAS RITSCHEL

Transformationsprozesse in der Architektur von Kliniken und
Gesundheitsbauten 37
MATHIAS BUSS

Lern-Raum verstehen und gestalten – Ein Ansatz für
verständnisintensives Lernen 49
JENS RISSMANN

Coaching in der Hochschullehre – Zur Erprobung eines Ansatzes von
vertieftem Methodenverständnis und der Marte-Meo-Methode 61
CHRISTINE PATZER / THOMAS RITSCHEL / ERICH SCHÄFER

II. Dialog

FormenFinder	85
--------------------	----

III. Forschung und Praxis

InnovationsCoach in der Sozialwirtschaft	93
HANSWALTER BOHLANDER & REINHARD MÜLLER	

Nach dem Unternehmenskauf ist vor dem Kulturwandel – Grenzüberschreitende M&A und ihre Wechselwirkungen mit Unternehmenskultur	107
ANNA GAJDA UND PETIA GENKOVA	

IV. Diverses

Die Ursachen der Wirkungsorientierung und ihre Bedeutung für das kommunale Sozialmanagement – eine kommunale Zwischenbilanz am Beispiel der Stadt Bielefeld	123
ROBERT STÖLNER	

Autor(inn)en	139
--------------------	-----

Vorwort

Veränderung ist Ausdruck für eine dynamische Stabilität. Neben Herausforderung und Hoffnung kann Veränderung auch Zweifel und Unsicherheit enthalten – was im alten Griechenland mit Krisis und Katharsis in Verbindung gebracht wurde. Insofern ist das menschliche Leben der Verlaufsform unterworfen, was seine Prozesshaftigkeit beschreibt. Der Mensch ist dabei nicht nur inneren Wandlungsprozessen unterworfen. Vielmehr gehört es zu seiner Charakteristik, auf sein äußeres Umfeld einzuwirken. Erich Fromm drückte es so aus: „Ich bin, weil ich etwas bewirke.“ Zur *Conditio humana* gehört sowohl die Fähigkeit, sich an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen – sprich, sich selbst zu verändern – als auch Einfluss auf die Verhältnisse zu nehmen und schöpferisch zu gestalten.

Im individuellen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Kontext erfordern Transformationsprozesse spezifische Kompetenzen, Strategien und Methoden der Initiierung, Steuerung und Reflexion. Ihre systematische reflektierte Betrachtung und Anwendung haben den Begriff „Change Management“ geprägt. Er enthält unter anderem die Einsicht, dass angestrebte neue Qualitäten auch neue Parameter, veränderte Zugänge und Denkweisen voraussetzen. Dabei geht es um Verstehensprozesse, die eng mit der (Neu)bestimmung von Begriffen verbunden sind. Die Neubestimmung von Begriffen – und der Konsens über ihr Verständnis – bilden Bausteine für Veränderungsprozesse, aus denen wir die Realität konstruieren und neue Ordnungen entstehen lassen.

Ziel dieser Ausgabe ist es, Potenziale und Zukunftschancen für Transformationsprozesse zu erkennen und im Hinblick auf aktuelle Aufgaben zu erschließen. Mit einer praxisorientierten Relevanz der Beiträge hoffen wir, dass sich dem Leser mögliche zukunftsorientierte Handlungsszenarien in unterschiedlichen Bereichen öffnen.