

Inhalt

Einführung	13
Erster Teil	
Evolutionäres Denken. Integrale Perspektive	19
I. Organisationen als Organismen. Eine Inspiration <i>Frédéric Laloux im Interview</i>	20
II. Evolution als Lebensprinzip. Ein Muster	23
<i>Kultur- und anthropologische Menschheitsentwicklung</i> ..	24
<i>Psycho-soziale Entwicklung des Menschen</i>	24
<i>Organisationale Entwicklung von Gesellschaftsformen</i> ..	25
III. Unterschiedliche Organisationsmodelle. Ein Prozess	26
<i>Tradition. Werteordnung als Grundlage konformer Organisationen</i>	27
<i>Moderne. Wertschöpfung als Treiber kompetitiver Organisationen</i>	30
<i>Postmoderne. Wertorientierung als Kennzeichen für korporativer Organisationen</i>	36
<i>Gesellschaftlicher Wandel. Organisationale Herausforderungen</i>	39
IV. Evolutionäre Organisationen. Eine neue Weltsicht	42
<i>sinnvoll arbeiten</i>	46
<i>symphonisch arbeiten</i>	47
<i>lebensdienlich arbeiten</i>	48
<i>gemeindienlich arbeiten</i>	49
<i>einmütig zusammenstehen</i>	50
V. Traditionelle Organisationen. Entwicklungspotenziale ...	51
<i>Alarmsignal: Arbeitszufriedenheit</i>	51
<i>Knackpunkt: Machtverteilung</i>	52
<i>Erfolgsfaktor: evolutionäre Ausrichtung</i>	53
<i>Prüfauftrag: Kirchliche Organisationsstruktur</i>	54

Zweiter Teil

Sakramentale Kirche. Säkulare Gestalt 57

I.	Kirche im Werden. Das Bleibende im Wandel	57
	Mysterium und Societas. Ein organisationaler Sonderfall	58
	<i>Gemeindebildung in der Frühzeit</i>	61
	<i>Evolution. Exodus. Entfaltung. Grundrhythmus der Kirchenentwicklung</i>	62
	<i>Machtvolle Organisation. Kirche im Abendland</i>	64
	<i>Hierarchisch und synodal</i>	65
	<i>Absolutistisches Führungsverständnis. Reformation und Reform</i>	68
	<i>Ordnungs- und Schutzmacht. Katholizismus als Phänomen der Neuzeit</i>	71
	<i>Kuriale Macht und zentrale Verwaltung</i>	73
	<i>Heilige Kirche in antimoderner Mission</i>	74
	<i>Päpstliche Machtfülle. Spielball der Mächte</i>	78
	<i>Modernitätsschub im Wartestand. Sozio-kultureller Wandel in der Nachkriegszeit</i>	81
	Reformprozess im Übergang. Das Pastoralkonzil und die Moderne	85
	<i>Prozesscharakter des Konzils</i>	86
	<i>Leitideen des Konzils</i>	89
	<i>Organisationsreformen in der Folge des Konzils</i>	91
	Zwischen Reform, Restauration und Resignation. Rezeptionsprozess des Konzils	96
	<i>Strukturierte Dialoge. Synodale Prozesse. – Dezentralität wagen</i>	99
	<i>Individualität. Diversität. Pluralität – Transformationsprozesse auf Gemeindeebene</i>	105
II.	Erneuerung als Führungsaufgabe.	113
	Führungsverständnis in der katholischen Kirche	116
	<i>Universale und kollegiale Leitungsgewalt. Führung als Dienst</i>	117

<i>Partizipativer Leitungsstil. Laien in Führung</i>	121
<i>Kommunikative Führungskultur. Trinitarische Grundierung</i>	126
<i>Dialogisch-missionarisches Führungsverständnis. Die Franziskus Formel</i>	131
<i>Kirche als Weggemeinschaft</i>	131
<i>Dynamik des Aufbruchs</i>	132
<i>Die Zeit ist mehr wert als der Raum</i>	135
<i>Die Einheit wiegt mehr als der Konflikt</i>	137
<i>Die Wirklichkeit ist wichtiger als die Idee</i>	137
<i>Das Ganze ist dem Teil übergeordnet</i>	138
<i>Kirche als Organisation</i>	140
<i>Das Amt in der Kirche</i>	140
<i>Neues Denken. Neue Wege. Kirche auf Reformkurs</i>	145
<i>Synodale Kirche</i>	146
<i>Evolutionäre Kirche</i>	147

Dritter Teil

Kirche – evolutionär und lernbereit	151
<i>Kirchliche Organisation im Dialog mit Frédéric Laloux</i>	<i>151</i>
<i>Neue Zeit. Neues Denken</i>	<i>151</i>
<i>Evolutionäre Organisationen</i>	<i>152</i>
<i>Kurskorrekturen</i>	<i>155</i>
<i>Case Studies – „evolutionäre“ Organisationsmodelle und ihre Relevanz für Kirchenentwicklung</i>	<i>158</i>
I. Selbstführung. Freiräume nutzen	
zum Wohl des Ganzen	161
<i>Selbstführung im Raum der Kirche</i>	<i>164</i>
<i>Dienstgemeinschaft - und das Prinzip des Sentire cum ecclesia</i>	<i>166</i>
<i>Dienstgemeinschaft und die Haltung der Parrhesia</i>	<i>168</i>
Selbstführung: Case Studies	171
Strukturen in „evolutionären“ Organisationen	171
Prozesse in „evolutionären“ Organisationen	174
Entscheidungsfindung im Beratungsprozess	175
Positives Vorverständnis	180
Vertrauenskultur – Subsidiarität. Partizipation. Delegation	187
Lernfeld Subsidiarität	191
Lernfeld Partizipation	194
Lernfeld Delegation	195
Kommunikation und Transparenz	197
Konfliktlösung und Partizipation	204
Rollenverteilung und Verantwortungsbereitschaft ..	209
II. Personale Ganzheit	218
Ganzheit und Integrität in „evolutionären“ Organisationen	222
Ganzheit und Integrität nach christlichem Verständnis	227

Suche nach Ganzheit - best practices	229
<i>Grundregeln</i>	229
<i>Reflexion und Meditation</i>	232
<i>Storytelling</i>	239
<i>Konfliktregulierung und Trennung</i>	245
<i>Krisenkommunikation</i>	252
<i>Status</i>	259
Kirche als Arbeitgeber – a great place to work?	
<i>Personalentwicklung in kirchlichen und</i> <i>„evolutionären“ Organisationen</i>	262
<i>Bewerbung und Berufung</i>	264
<i>Einstellung und Eingliederung</i>	269
<i>Feedback-Kultur</i>	272
III. Sinnorientierung – Organisationen als lebendige	
Organismen: Kultur	279
<i>Purpose - Zauberformel und Erfolgsfaktor?</i>	280
<i>Sinnorientierung – eine Frage der Zukunftsfähigkeit</i>	248
<i>Organisationskultur</i>	291
IV. Begegnungs- und Austauschprozesse in „evolutionären“	
Organisationen	297
<i>Exkurs: Neuroleadership – Vernetzung und</i> <i>Selbstorganisation als Struktur- und Lebensprinzip</i>	298
<i>Emergenz evolutionärer Organisationen</i>	303
<i>Organische Einheit</i>	306
<i>Evolutionäre Weggemeinschaft</i>	308
V. Kirche neu (er)finden – ein vermessen es Unterfangen?	311
Wie im Himmel, so auf Erden (Mt 6,10)	311
Wie in der Kirche, so auf der ganzen Welt	314
<i>Kirchlicher Selbstvollzug in der „Logik des Schenkens“</i>	315
<i>Reformbemühungen und Sendungsbewusstsein</i>	316
<i>Werben für die „globale Zivilisation des Bundes“</i>	318
<i>Im Zeichen globalisierter Nächstenliebe</i>	320

<i>Engagement für das „gemeinsame Haus“</i>	322
<i>Der Traum von der „Geschwisterlichkeit aller Menschen“</i>	323
<i>Der geerdete Himmel. Leben mit einer Verheißung</i>	325

Anhang

Hintergrund. Aspekte (post-)moderner

Organisationsentwicklung

<i>Zur Einordnung des Laloux'schen Ansatzes</i>	327
<i>Institutionaler Organisationsbegriff</i>	327
<i>Organisationen entwickeln sich</i>	331
<i>Neue Arbeit. Neue Kultur</i>	334
<i>Integrale Perspektive</i>	337
<i>Kritik</i>	340

Nachwort

343

Literaturverzeichnis

347

Internetquellen

358