

# Inhaltsverzeichnis

---

|       |                                                                       |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | <b>Unser Zugang zu Organisationsentwicklung</b>                       | 1  |
|       | Literatur                                                             | 5  |
| 2     | <b>Prinzipien integrativer Arbeit</b>                                 | 7  |
| 2.1   | Integrative Supervision                                               | 8  |
| 2.2   | Geschichte und Entwicklung der Integrativen Supervision               | 9  |
| 2.2.1 | Tree of Science                                                       | 10 |
| 2.2.2 | Kernkonzepte der IT/ITSU                                              | 11 |
| 2.2.3 | Methoden und Techniken der Integrativen Supervision                   | 16 |
|       | Literatur                                                             | 19 |
| 3     | <b>Integrative diagnostische Grundhaltung</b>                         | 21 |
| 3.1   | Ganzheitliches Wahrnehmen                                             | 22 |
| 3.2   | Mehrperspektivische Diagnose                                          | 22 |
| 3.3   | Tetradisches System                                                   | 22 |
| 3.4   | Hermeneutische Spirale                                                | 23 |
| 3.5   | Phänomenologische Zugang                                              | 23 |
| 3.6   | Der Stil der Integrativen Supervision/Organisationsentwicklung        | 24 |
|       | Literatur                                                             | 24 |
| 4     | <b>Team- und Organisationsdiagnose</b>                                | 25 |
| 4.1   | Einführung in die Organisationsdiagnose                               | 26 |
| 4.2   | Der integrative, mehrperspektivische Dynamic Systems Approach         | 29 |
|       | Literatur                                                             | 32 |
| 5     | <b>Ausgewählte Aspekte in der Organisationsdiagnose</b>               | 33 |
| 5.1   | Kommunikation                                                         | 34 |
| 5.1.1 | Funktionen der Kommunikation in Organisationen                        | 34 |
| 5.1.2 | Kommunikatoren und Ebenen von Kommunikation                           | 35 |
| 5.2   | Konflikt                                                              | 39 |
| 5.3   | Macht                                                                 | 45 |
| 5.4   | Reflexives Management                                                 | 49 |
|       | Literatur                                                             | 53 |
| 6     | <b>Methoden</b>                                                       | 55 |
| 6.1   | Überblick über die Methoden                                           | 57 |
| 6.2   | Die 5 Säulen der Identität der Organisation                           | 61 |
| 6.3   | Die 5 Säulen der Identität der Organisation in quantitativer Hinsicht | 63 |
| 6.4   | Konflikt-Chart                                                        | 65 |
| 6.5   | Hypothetisches Interessenspartner-Interview                           | 67 |
| 6.6   | Wie verorte ich mich als Person in meiner Organisation?               | 68 |
| 6.7   | Arbeitsbeziehungen innerhalb und außerhalb einer Organisation         | 70 |
| 6.8   | Diagnose der Veränderungsbereitschaft                                 | 72 |
| 6.9   | Umweltdiagnose                                                        | 74 |

|      |                                                            |     |
|------|------------------------------------------------------------|-----|
| 6.10 | <b>Kommunikations-Diagramm</b> .....                       | 76  |
| 6.11 | <b>Kommunikations-Chart</b> .....                          | 77  |
| 6.12 | <b>Unternehmens-/Teambiografie</b> .....                   | 78  |
| 6.13 | <b>Panorama der Teamkonflikte</b> .....                    | 80  |
| 6.14 | <b>Management-Quality-Charting (MQC)</b> .....             | 81  |
| 6.15 | <b>Personal Power Map</b> .....                            | 83  |
| 6.16 | <b>Structural Power Map</b> .....                          | 85  |
| 6.17 | <b>Chart der persönlichen Souveränität (IPS Map)</b> ..... | 87  |
| 6.18 | <b>Fundamental Collegiality Chart (FCC)</b> .....          | 89  |
| 6.19 | <b>Team-Einblick</b> .....                                 | 91  |
| 6.20 | <b>Team-/Organisationsdiagnose mit Symbolen</b> .....      | 93  |
| 6.21 | <b>Machtaufstellungen</b> .....                            | 94  |
| 6.22 | <b>Machtsculpturing</b> .....                              | 96  |
| 6.23 | <b>Macht-Ohnmacht-Diagramm</b> .....                       | 98  |
| 6.24 | <b>Führungsbiografie</b> .....                             | 100 |
| 6.25 | <b>Unser Wertschöpfungsprozess</b> .....                   | 102 |
| 6.26 | <b>Unser Organisationsauftrag</b> .....                    | 104 |
| 6.27 | <b>Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft</b> .....           | 106 |
| 6.28 | <b>Das rote Band</b> .....                                 | 108 |
| 6.29 | <b>Diagnose der Kernkompetenzen</b> .....                  | 109 |
| 6.30 | <b>Wertschätzendes Interview</b> .....                     | 112 |
| 6.31 | <b>Diagnose und Maßnahmenplan</b> .....                    | 114 |
|      | <b>Literatur</b> .....                                     | 116 |