

Inhalt

1 Einleitung 7

2 Unser Zugang zu Organisationsentwicklung 11

2.1 Geschichte der Organisationsberatung 15

3 Prinzipien integrativer Arbeit 17

3.1 Integrative Supervision 17

4 Integrative diagnostische Grundhaltung 35

5 Organisationsdiagnose 39

6 Ausgewählte Aspekte der Organisationsdiagnose 45

6.1 Kommunikation 45

6.2 Konflikt 53

6.3 Macht 61

7 Methoden 69

7.1 Die 5 Säulen der Identität der Organisation 73

7.2 Die 5 Säulen der Identität der Organisation
in quantitativer Hinsicht 75

7.3 Konflikt-Chart 78

7.4 Hypothetisches Interessenspartner-Interview 80

7.5 Verortung der Person in der Organisation 82

7.6 Arbeitsbeziehungen innerhalb
und außerhalb einer Organisation 84

7.7 Diagnose der Veränderungsbereitschaft 86

7.8 Umweltdiagnose 88

7.9 Kommunikations-Diagramm 90

7.10 Kommunikations-Chart 92

7.11 Unternehmens-/Teambiografie 94

7.12 Panorama der Teamkonflikte 96

7.13 Management-Quality-Charting (MQC)	98
7.14 Personal Power Map	100
7.15 Structural Power Map	102
7.16 Chart der persönlichen Souveränität (IPS Map)	104
7.17 Fundamental Collegiality Chart (FCC)	106
7.18 Team-Einblick	109
7.19 Team-/Organisationsdiagnose mit Symbolen	111
7.20 Machtaufstellungen	113
7.21 Machtsculpturing	115
7.22 Macht-Ohnmacht-Diagramm	117
 Literaturverzeichnis	 119