

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