

## Inhalt

<b>Vorwort</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>1. Kapitel: Die Integrale Landkarte</b> . . . . .	<b>11</b>
Quadranten	11
Ebenen	19
Linien	25
Typen	28
Zustände	29
<b>2. Kapitel: Weitere Grundlagen für integrale Organisationsentwicklung</b> . . . . .	<b>33</b>
Das Menschenbild	33
Ein Modell der Innenwelt des Menschen	34
Mein Organisationsbild	37
Zur Organisationsstruktur	38
Zur Organisationskultur	40
Die Perspektive der Veränderungsarten	43
Dimensionen von Wertproduktion	44
Arten integraler Organisationen	49
Ansätze postkonventioneller Organisationen	50
Die Aufgabe des Beraters	53
<b>3. Kapitel: Voraussetzungen aus Entwicklungsperspektive</b> . . . . .	<b>57</b>
Wer ist eigentlich mein Kunde/Auftraggeber?	57
Der Auftraggeber als Person	57
Der Auftraggeber als Gruppe	58
Worauf muss man beim Kunden achten?	58
Überblick über die Ich-Entwicklungsstufen	61
E4: Die gemeinschaftsorientierte Stufe	63
E5: Die rationalistische Stufe	66
E6: Die eigenbestimmte Stufe	68
E7: Die relativierende Stufe	70
E8: Die systemische Stufe	71
Überblick der Werteentwicklung	74
Zusammenspiel Ich-Entwicklung und Werte	75
Zukunftsvision	79
<b>4. Kapitel: Ein mögliches Vorgehen</b> . . . . .	<b>83</b>
Einführung	83
Kontakt und Bindung	85
Auftragsklärung	87
Hintergrundfolie reflektieren	93
Die zehn Systemdynamiken	98

Change-Architektur aufbauen	100
Vertiefung Kernteam	103
Vertiefung individuelle Intervention	106
Change-Architektur leben	109
In der Organisation weiter verankern	110
Was ändert sich? Unterscheidung konventionelle und postkonventionelle Organisation	111
<b>5. Kapitel: Ein Schritt zurück</b>	<b>113</b>
Einführung	113
Vertiefungen zur Phase Kontakt und Bindung	113
Klarheit über den Wir-Raum	114
Der Wir-Raum ist flüchtig	115
Der Wir-Raum des Beratungssystems ist kulturbildend für den Kunden	115
Die Tiefe des erlebten Wir-Raums kann unterschiedlich sein	116
Entwicklungsstufen der Organisation sind anders als die der Person	116
Vertiefung zur Auftragsklärung	117
Ebenen von Impulsen	117
Das Pizza-Modell zur Einpassung in Gruppen	119
Auftragsklärung als Durchlaufen eines U-Prozesses	120
Die Grenzen des Auftrags finden	122
Offen sein für direkte Interventionen	123
Hinweise zum Angebot – das Angebot als Intervention	124
Hinweise zur Einbindung von Partnern	127
Vertiefung zur Reflexion der Hintergrundfolie	129
Die eigene Identität als Hintergrundfolie	129
Vertiefung zur Reflexion der Change-Architektur	131
Das Kernteam	131
Veränderungslandkarte	132
Plan der Interventionen und die konkreten Interventionen	133
Mitarbeiter und Führungskräfte	134
Feedback und Außeneinflüsse	135
Zoom-in und Zoom-out	136
Vertiefung zu Change-Architektur leben	137
Fokussierungsfelder im U	137
Blick auf mögliche organisationale Schatten	139
Noch ein paar Hinweise zum Berater	140
Und eine kleine Übung	141
<b>6. Kapitel: Prinzipien und Konzepte</b>	<b>143</b>
Wirklichkeitskonstruktion	144
Bindungs-Trennungszyklus	147
Problem-Lösungsraum	150
Einfluss-Interessenbereich	152



Komfortzonenmodell	154
Führung – was ist das eigentlich?	157
Rollen und Rollenwelten	161
Vom Drama zum Erfolg	163
Felder des Zuhörens	167
Dysfunktionale Muster – individuell & kollektiv	171
Vier Elemente effektiver Kommunikation	174
Alles, was Sie können und wissen	176
<b>7. Kapitel: Pragmatische Werkzeuge</b>	<b>179</b>
Fleximity	179
Organisationseinheiten-Canvas	185
Das Rollen-Canvas	191
Kooperatives Workshop-Design	195
Reflexion	198
Konsent für kooperative Entscheidungshilfe	204
Alles, was Sie als Werkzeug kennen und einsetzen können	206
<b>Schlusswort</b>	<b>209</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>211</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>215</b>



