

Inhalt

1 Die Balance von Veränderung und Stabilisierung in Organisationsentwicklungsprozessen	5
1.1 Einladung zur Entdeckungsreise	5
1.2 Behauptete, erforschte und beobachtete Wirkungen	6
2 Definitionen und Grundlagen	7
2.1 Organisation	7
2.1.1 Sozialisationsstrategie von Organisationen	8
2.1.2 Die Umwelt als Bezugspunkt zur Organisationskultur	8
2.1.3 Dimensionen der Organisationsstruktur	9
2.1.4 Organisationstheorien und Menschenbild	9
2.2 OE-Prozess	13
2.3 Team und Gruppe	15
2.4 Teamentwicklung	16
2.5 Stabilisierungsphase	18
3 Gestaltung von Teamentwicklung	22
3.1 Ziele von Teamentwicklung	22
3.2 Teamführung	24
3.3 Modelle für Teamdiagnose	27
3.4 Teamentwicklungsworkshops	32
3.5 Intergruppen-Teamentwicklungs-Interventionen	33
3.6 Wirkung von Teamentwicklung	33
3.6.1 Behauptete Wirkungen	35
3.6.2 Erforschte Wirkungen	37
3.6.3 Beobachtete Wirkungen	41
4 Veränderung und Stabilisierung als Praxis	45
4.1 Drei-Phasen-Modell der Veränderung nach Kurt Lewin	52
4.2 Weiterführende Modelle	55
5 Untersuchung der Stabilitätsvorstellungen von Führungskräften in OE-Prozessen	60
5.1 Zielsetzung der Empirie	60
5.2 OE-Projekt „Teamentwicklung N 2“	61
5.2.1 Aufgabe der untersuchten Organisation	61
5.2.2 Anlass des Veränderungsvorhabens	61

5.2.3	Zielsetzungen des Veränderungsprozesses	61
5.2.4	Konzeption des OE-Projektes	62
5.3	Theoretischer Bezugsrahmen	65
5.3.1	Grundannahmen und innere Bilder	65
5.3.2	Prinzipien der qualitativen Forschung	67
5.3.3	Qualitatives Interview nach Froschauer und Lueger	67
5.4	Forschungsdesign	69
5.4.1	Interviewplanung und Kontaktaufnahme	69
5.4.2	Durchführung des Interviews „Vorstellungen der Stabilisierung im OE-Prozess“	70
5.4.3	Dokumentation	71
5.5	Ergebnisse der Interviews	72
5.5.1	Vorstellungen von Führungskräften zu Stabilität	72
5.5.2	Vorstellungen zu OE-Prozessen	73
5.5.3	Führungskräfteteams	74
5.5.4	Strukturen und Elemente für Stabilisierung	75
5.5.5	Führungsstil	75
5.5.6	Sozial-kommunikative Aspekte der Stabilisierung	76
5.5.7	Persönliche Anforderungen an Führungskräfte	76
5.5.8	Wirkungen von Teamentwicklungs-Workshops	77
5.5.9	Experiment als methodischer Teil der Stabilisierung	77
5.5.10	Sinn, Werte und Menschenbilder in Organisationen	78
5.6	Hypothesen	78
6	Implikationen und Ausblick für weiterführende Forschungen	82
	Literaturverzeichnis	84
	Anhang	88