

# Inhalt

<b>1 Die Balance von Veränderung und Stabilisierung in Organisationsentwicklungsprozessen</b>	<b>5</b>
1.1 Einladung zur Entdeckungsreise . . . . .	5
1.2 Behauptete, erforschte und beobachtete Wirkungen . . . . .	6
<b>2 Definitionen und Grundlagen</b>	<b>7</b>
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
<b>3 Gestaltung von Teamentwicklung</b>	<b>22</b>
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
<b>4 Veränderung und Stabilisierung als Praxis</b>	<b>45</b>
4.1 Drei-Phasen-Modell der Veränderung nach Kurt Lewin . . . . .	52
4.2 Weiterführende Modelle . . . . .	55
<b>5 Untersuchung der Stabilitätsvorstellungen von Führungskräften in OE-Prozessen</b>	<b>60</b>
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	Führungskrafteteams . . . . .	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
<b>6</b>	<b>Implikationen und Ausblick für weiterführende Forschungen</b>	<b>82</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>84</b>
	<b>Anhang</b>	<b>88</b>