

Inhalt

1	Einleitung	9
	<i>Jens O. Meissner, Rudolf Wimmer und Patricia Wolf</i>	
1.1	Organisationswissenschaft – systemtheoretisch	9
1.2	Aufbau des Buches	13
1.3	Bemerkungen zu den Kapiteln.	19
1.4	Verwendungshinweise	21
1.5	Schlussfolgerung oder: Wie anfangen?	26
2	Weshalb system(theoret)ische Organisationswissenschaft?	28
	<i>Patricia Wolf, Jens O. Meissner und Rudolf Wimmer</i>	
2.1	Weshalb Systemtheorie als Grundlage für praktische Organisationswissenschaft?	28
2.2	Das klassische Verständnis von Organisationen	29
2.3	Das sozialkonstruktivistische Verständnis von Organisationen.	32
2.4	Die systemtheoretische Sicht auf Organisation	36
2.5	Fallstricke praktischer Organisationsarbeit umgehen	41
2.6	Schlussfolgerung	44
2.7	Zusammenfassung	46
3	Wurzeln der systemtheoretischen Organisationstheorie	50
	<i>Fritz B. Simon</i>	
3.1	Vom »organisierten Verhalten« zur »Organisation«	50
3.2	Handlungssystem vs. Kommunikationssystem	55
3.3	Organisationen als autopoietische Systeme	61
4	Klassiker der Organisationsforschung: Zappen durch 100 Jahre organisationstheoretisches Denken von Weber bis Weick	68
	<i>Ralf Wetzel und Jens Aderhold</i>	
4.1	Vorspann	68
4.2	Max Weber: Die rationale Organisation der Bürokratie	72
4.3	Frederick Winslow Taylor: Die Rationalität des Scientific Management.	75
4.4	Zwischentöne: Verständniserweiterung und die systemische Rationalität bei Mary Parker Follett und Chester Barnard.	78

4.5	Naturwissenschaftliche Rationalität endgültig in der Defensive	81
4.6	Die radikale Entzauberung einer geordneten Innen- und Umwelt der Organisation: Karl E. Weick	88
4.7	Finale?	92
5	Organisation als Differenz: Grundzüge eines systemtheoretischen Organisationsverständnisses	97
	<i>Stefan Jung und Rudolf Wimmer</i>	
5.1	Einleitung	97
5.2	Die Selbstorganisation der Organisation	100
5.3	Organisieren heißt kommunizieren	102
5.4	Organisieren heißt entscheiden	103
5.5	Die Organisation und ihre Mitglieder	104
5.6	Aber was fangen Berater und Manager mit Selbstorganisation an?	106
6	Organisationsarchitekturen und ihre besonderen Führungsherausforderungen	114
	<i>Reinhart Nagel</i>	
6.1	Einleitung	114
6.2	Das Bauprinzip des funktionalen Organisationsdesigns	115
6.3	Das Bauprinzip des Unternehmens im Unternehmen	120
6.4	Das Bauprinzip der Projektorganisation	123
6.5	Das Bauprinzip der Prozessorganisation	128
6.6	Überlegungen zu einer interdisziplinären und transdisziplinären Abstimmung in und zwischen Organisationen	132
6.7	Schlussfolgerungen	135
7	Organisationsentwicklung und Change-Management	139
	<i>Frank von der Reith und Rudolf Wimmer</i>	
7.1	Konzepte organisationaler Entwicklung: Worum geht es bei organisationaler Veränderung	139
7.2	Spielarten organisationaler Veränderung	146
7.3	Dimensionen der Veränderungsgestaltung	154
7.4	Ausblick	163
8	Wissen und Lernen	167
	<i>Patricia Wolf und Heiko Hilse</i>	
8.1	Das traditionelle betriebswirtschaftliche Verständnis von Wissen und Lernen	167

8.2	Ein systemtheoretisches Verständnis von Wissen und Lernen in Organisationen	171
8.3	Kann man Wissen und Lernen managen? Und, wenn ja, wie? Ein Praxisbeispiel.	178
8.4	Schlussfolgerungen.	187
9	Kommunikation: Eine Hinführung zum Kommunikationsverständnis der neueren Systemtheorie.	192
	<i>Jens O. Meissner, Gian-Claudio Gentile und Harald Tuckermann</i>	
9.1	Etwas Praktischeres als Kommunikation gibt es nicht	192
9.2	Das klassische Kommunikationsverständnis	194
9.3	Ein systemisch-pragmatisches Kommunikationsverständnis	197
9.4	Kommunikation in der neueren Systemtheorie	202
9.5	Kommunikation beobachten.	210
9.6	Fazit.	213
10	Führung und Organisation	217
	<i>Rudolf Wimmer und Thomas Schumacher</i>	
10.1	General Management und die Sorge um die Gesamtorganisation	217
10.2	Veränderte Voraussetzungen	219
10.3	Was zeichnet »gutes« General Management aus?	221
10.4	Aufgabenfelder und Spielarten des General Managements und wie man sie erkennt	224
10.5	General Management und Zukunftssicherung	237
11	Strategieentwicklung in Theorie und Praxis	241
	<i>Katrin Glatzel und Rudolf Wimmer</i>	
11.1	Strategieentwicklung als zukunftsorientierte Führungsaufgabe.	241
11.2	Die verschiedenen Spielarten der Strategieentwicklung	244
11.3	Die drei Dimensionen der Strategieentwicklung	250
11.4	Der systemische Strategieentwicklungsprozess in der Praxis	255
11.5	Ausblick	263
12	Organisationskultur – Das verborgene Skript der Organisation	267
	<i>Christof Baitsch und Erik Nagel</i>	
12.1	Kultur – von Praktikern geliebt oder gefürchtet.	267

12.2	Kulturparadigmen und ihre Konsequenzen	268
12.3	Kultur – die »tiefer liegende Schicht« der Organisation	273
12.4	Kulturelle Einheit oder kulturelle Vielfalt	279
12.5	Erkundung der Organisationskultur.	282
13	Qualitativ-rekonstruktive Organisationsforschung	289
	<i>Werner Vogd</i>	
13.1	Methodologische Zugänge zu einer systemischen Organisationsforschung.	289
13.2	Rekonstruktion der Muster der Selbstorganisation.	296
13.3	Rekonstruktion der Kontexturen bzw. Rahmungen	304
13.4	Gegenstandstheoretische Typenbildung	313
14	Organisation als temporale Form: Ein Ausblick	318
	<i>Dirk Baecker</i>	
14.1	Struktur und Kultur rahmen Innovation, Routine und Störung	318
14.2	Ein Leerstellenkalkül der Organisation	330
14.3	Märkte, Macht und Fristen	338
	Index	358
	Über die Autoren	362
	Über die Herausgeber	366