

I. Inhaltsverzeichnis

II. Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	
a) Abbildungen	7
b) Tabellen.....	8
III. Vorwort	11
IV. Einleitung	13
1 Globale und nationale Trends der wirtschaftlichen Entwicklung	15
2 Bildung und Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland	22
2.1 Weiterbildung als Element von Personalentwicklung	24
2.2 Aufwendungen für Weiterbildung in Groß- und Mittelbetrieben.....	26
3 Produkt- und Prozeßqualität als Wettbewerbsfaktor	30
3.2 Das Normenwerk DIN ISO 9000 bis 9004 und weitere Normen zur Qualitätssituation	36
3.3 Exkurs: Qualitätssicherungssysteme in Unternehmen und Ein- richtungen der beruflichen Bildung	42
3.4 Produkthaftungsgesetze und -bestimmungen.....	43
4 Konzepte des Wandels	46
4.1 Total Quality Management	46
4.2 Lean production/lean organization.....	53
4.3 Das Konzept der 'fraktalen Fabrik'	57
4.4 Business Reengineering	63
4.5 Zusammenfassung der Managementkonzepte und weitere Frage- stellungen	71
5 Zur erkenntnistheoretischen Neuorientierung betrieblicher Weiterbildungsberatung	76
5.1 Das Problem des Erkennens - Wahrnehmung und Kognition aus der Sicht des Konstruktivismus.....	76

5.1.1 'Wahre' Erkenntnis versus Viabilität von Erkenntnis - Konsequenzen für den Erkenntnisbegriff	82
5.1.2 Wirklichkeit als soziale Konstruktion - Ausblicke auf eine konstruktivistisch orientierte Sozialtheorie	85
5.1.3 Beobachten als Unterscheiden	86
5.2 Grundbegriffe der allgemeinen Systemtheorie	90
5.2.1 System als Differenz	91
5.2.2 Sinn als Ordnungsform der Welt	102
5.2.3 Operationale Geschlossenheit, Selbstreferenz und Autopoiesis.....	108
5.2.4 Kommunikation	116
5.2.5 Zeit	119
5.3 Resümee	122
6 Systemisch-konstruktivistisches Wissenschaftsverständnis und postmodernes Denken	123
6.1 Wissenschaft als ästhetisches Konstrukt.....	128
7 Auseinandersetzung mit „personalistischen“ Betrachtungsweisen der betrieblichen Bildungsarbeit.....	130
7.1 Weiterentwicklung der beruflichen Bildung: Organisationsentwicklung.....	131
7.2 Ziele von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	135
8 Methodologische Aspekte einer systemisch-konstruktivistischen Interventionstheorie	141
8.1 Beobachtung als Basis jeder Intervention	141
8.2 Der Diagnostikbegriff in der systemischen Beratung	144
8.3 Konstruktionen über Systemsinn und die Bedeutung von Daten für die Beratung	148
9 Zum Verständnis von Intervention in der Organisationsberatung.....	153
9.1 Vorbedingungen einer responsiven Organisation	154
9.2 Lernen als Aufnahme von Informationen? 9.2.1 Lernen als Erwerb neuer Unterscheidungen	154
9.3 Die Krise der passageren Depression in Prozessen der Organisationsentwicklung	161
9.4 Die Bedeutung von Zeit in der Organisationsberatung	171
9.5 Beratungsziel: Responsivität	174
10 Relevante Beratungsansätze	184
10.1 Familientherapie	184

10.1.1 Beratungsleitlinien	186
10.2 Ausgewählte Beratungstechniken	188
10.3 NLP - das Neurolinguistische Programmieren	191
10.3.1 Beratungsleitlinien	191
10.3.2 Ausgewählte Beratungstechniken	194
10.3.3 Einschränkungen zum NLP	201
11 Exemplarische Darstellung eines Vorgehens in einer systemisch-konstruktivistischen Organisationsberatung.....	203
11.1 Contracting Phase	204
11.2 Definition des Beratungserfolges.....	207
11.3 Überprüfung der Geschäftsprozesse	211
11.4 Erarbeitung von Standards	213
11.5 Abteilungsbezogene Optimierung.....	214
11.6 ‘Inszenierung’ struktureller Kopplungen	214
11.7 Diagnose: passagere Depression	215
11.8 EDV-gestütztes Projektmanagement	219
11.9 Organisationale Timeline.....	221
11.10 Traumausstellung	224
11.11 Evaluation des Projekterfolges	226
12 Die neuen Aufgaben von (Weiterbildungs-) Beratern, die sich dem systemisch-konstruktivistischen Paradigma zuordnen.....	228
13 Literatur	233