

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XI
Einleitung	1
1. Betriebliche Gruppenarbeit	9
1.1. Was ist betriebliche Gruppenarbeit?	9
1.1.1. Konstituierende Merkmale von Gruppenarbeit	10
1.1.2. Differenzierende Merkmale von Gruppenarbeit	15
1.2. Modelle betrieblicher Gruppenarbeit	29
1.2.1. Gruppenarbeit als notwendiger Bestandteil der täglichen Arbeit	29
1.2.1.1. Klassische Arbeitsgruppen	30
1.2.1.2. Projektgruppen	30
1.2.2. Gruppenarbeit als Instrument betrieblicher Rationalisierung	32
1.2.2.1. Gruppenarbeit als Form der regulären Arbeit	33
1.2.2.1.1. Fertigungsteams	34
1.2.2.1.2. Teilautonome Arbeitsgruppen	36
1.2.2.1.3. Standardisierte Gruppenarbeit	44
1.2.2.2. Gruppenarbeit als Ergänzung der regulären Arbeit	47
1.2.2.2.1. Qualitätszirkel	47
1.2.2.2.2. Lernstatt und Werkstattzirkel als weitere Problem-	
lösungsgruppen	56
1.2.2.2.3. Kaizen – KVP – CIP	64
2. Der theoretische Bezugsrahmen organisationaler Veränderung	75
2.1. Organisationstheoretische Grundlagen	75
2.2. Das Modell der Organisation als theoretischer Bezugsrahmen	79
2.3. Das Bedingungsgefüge strategisch induzierter organisationaler Veränderung.	82
3. Warum Gruppenarbeit? Die Einführung von Gruppenarbeit als intendierte organisationale Veränderung	89
3.1. Gruppenarbeit als Antwort auf Probleme im sozio-ökonomischen Kontext	89
3.2. Gruppenarbeit als Humanisierung der Arbeit?	104
3.3. Gruppenarbeit als Antwort auf die Hierarchiekrise	108

4. Ist die Einführung von Gruppenarbeit indiziert?	113
4.1. Die Indiziertheit von Gruppenarbeit in sozio-technischer Perspektive ..	113
4.1.1. Arbeitsorganisatorische Vor- und Nachteile von Gruppenarbeit	113
4.1.2. Die sozio-technische Systemtheorie	116
4.2. Die Indiziertheit von Gruppenarbeit in sozio-kultureller Perspektive ...	122
4.2.1. Organisations- und Unternehmenskultur	123
4.2.1.1. Was ist Unternehmenskultur?	124
4.2.1.2. Kategorien zur Beschreibung der Ausgestaltung von Unternehmenskultur	129
4.2.2. Welche Unternehmenskultur braucht Gruppenarbeit?	132
5. Der strukturelle Rahmen funktionsfähiger Gruppenarbeit: die sachlogische Ebene	139
5.1. Die Gruppe als soziales System: Die Emergenzebene der Gruppe	141
5.1.1. Der formale Rahmen	145
5.1.1.1. Gruppengröße	145
5.1.1.2. Dauer der Zusammenarbeit	149
5.1.2. Aufgabenorientierung: Der Arbeitsauftrag	152
5.1.3. Interne Komplexität und interne Kooperationsbeziehungen	153
5.1.3.1. Die Gruppenstruktur	153
5.1.3.2. Interaktion und Kooperation	162
5.1.3.3. Selbstregulationsprogramme zur Verarbeitung gruppen- dynamischer Prozesse	166
5.1.4. Identität	167
5.1.4.1. Selbstrepräsentation: Kohäsion und Wir-Gefühl	167
5.1.4.2. Selbststeuerung: Regeln, Normen und Werte	168
5.1.5. System-Umwelt-Beziehungen: Die Einbettung der Arbeits- gruppen in die Organisationsstruktur	171
5.1.5.1. Arbeitsgruppen in der regulären Arbeitsorganisation	172
5.1.5.2. Arbeitsgruppen als Ergänzung der regulären Arbeits- organisation	173
5.1.5.3. Führung und selbstgesteuerte Organisationseinheiten	178
5.2. Gruppen als Teil des funktionsorientierten Sozialsystems Organisation: Die Emergenzebene der Organisation	180
5.2.1. Gruppen in der Organisation	180
5.2.2. Die Unterstützung der Gruppen durch die Organisation	185

6. Die Steuerung der Organisation durch handlungsleitende Programme.....	189
6.1. Organisationales Handeln.....	189
6.1.1. Die Organisation als Subjekt	189
6.1.2. Organisationales Wissen – die kognitiven Strukturen von Organisationen	191
6.1.3. Die Inhalte des organisationalen Wissens.....	200
6.2. Organisationales Lernen.....	205
6.2.1. Der Lernbegriff im organisationalen Kontext	209
6.2.2. Organisationslernen.....	213
6.2.2.1. Der Verlauf organisationaler Lernprozesse.....	215
6.2.2.2. Prozessparameter des Organisationslernens	221
7. Transformationsleistungen zur Einführung von Gruppenarbeit.....	225
7.1. Transformationsleistungen im strategischen Komplex	226
7.2. Transformationsleistungen im politisch-sozialen Komplex	233
7.2.1. Akteure im politisch-sozialen Komplex.....	235
7.2.2. Organisationales Lernen im politisch-sozialen Komplex	240
7.3. Transformationsleistungen im sozio-kulturellen Komplex	241
7.3.1. Die Funktion der Unternehmensleitung bei der Transformation der Unternehmenskultur	244
7.3.2. Rückkopplungseffekte zur Veränderung der Unternehmenskultur.....	249
7.3.3. Organisationales Lernen im sozio-kulturellen Komplex	252
7.4. Transformationsleistungen im sozio-technischen Komplex.....	254
7.4.1. Instrumente der sozio-technischen Transformation.....	256
7.4.1.1. Organisationsentwicklung	256
7.4.1.2. Teamentwicklung	258
7.4.1.3. Personalentwicklung	261
7.4.2. Die konkreten Transformationsleistungen	267
7.4.2.1. Konstitution und Implementierung der Gruppen durch die Organisation.....	267
7.4.2.2. Die Selbstkonstitution der Gruppe als Team.....	268
7.4.2.3. Qualifizierung der Gruppenmitglieder.....	269
7.4.2.3.1. Inhalte sozio-technischer Qualifizierungsmaßnahmen	269

7.4.2.3.2. Zielgruppen sozio-technischer Qualifizierungs- maßnahmen	273
7.4.2.3.3. Sozio-technische Qualifizierungsmaßnahmen – Seminare	275
7.4.2.3.4. Sozio-technische Qualifizierungsmaßnahmen – Reflexion.....	290
7.4.3. Organisationales Lernen im sozio-technischen Komplex.....	293
7.4.3.1. Reflexion als Medium organisationalen Lernens im sozio- technischen Komplex	293
7.4.3.2. Die Ergebnisse organisationalen Lernens im sozio- technischen Komplex	295
8. Fazit: Die Bedingungen der Nachhaltigkeit von Gruppenarbeit.....	303
Literaturverzeichnis	315