

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 Problemlösungsgruppen.....	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 Qualifizierungsmaßnahmen	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