

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Zur Theorie autopoietischer Systeme	9
2. Arbeitsorganisationen als selbstorganisierende Systeme	17
2.1 Vorbemerkung zur begrifflichen Klärung	17
2.2 Arbeitsorganisationen: Von Menschen gemacht, fähig zur Selbstorganisation	18
2.3 Die Differenz zu historischen Vorläufern	18
2.4 Die Einrichtung durch Menschen	20
2.5 Qualitative Prägung und erste Rückwirkung	21
2.6 Beginnende Verselbständigung durch Verwischung von Ursachen und Folgen	22
2.7 Materielle Absicherung durch Wachstum, Differenzierung sowie ...	24
2.8 Immaterielle Absicherung durch Entwicklung Lokaler Theorien	25
2.9 Die Schaffung von Umgebung	27
2.10 Redundanz der Systemsteuerung	30
2.11 Menschen: Stützende und störende Elemente	30
2.12 Entwicklung und Lernen von Arbeitsorganisationen	33
2.13 Das Ergebnis: Komplexe Systeme, begriffen in Bewegung	38
2.14 Fazit	40

3.	Menschen in Arbeitsorganisationen – komplexe Elemente in komplexen Systemen	43
3.1	Menschen als selbstreferentielle und autonome Lebewesen	43
3.2	Arbeitstätigkeit als strukturelle Koppelung mit Aufgaben und Menschen	44
3.3	Arbeit und Persönlichkeit – Ergebnisse der Arbeitspsychologie	47
3.3.1	Übersicht	47
3.3.2	Ein Modell der Kompetenzentwicklung	52
3.3.3	Identität, Autonomie und Kontrolle	55
3.4	Ableitungen für Aufgabengestaltung	58
3.5	Statt eines Fazits: Der Eintritt eines Menschen in die Arbeitsorganisation	61
4.	Methodologische Überlegungen – methodische Konsequenzen	69
4.1	Methodologische Annahmen und Folgerungen	69
4.2	Methodische Konsequenzen	74
4.3	Und die Gütekriterien ...?	78
5.	Empirische Vignetten	83
5.1	Arbeitsorganisationen entwickeln sich selbstreferentiell	84
5.1.1	Eine Behörde entwickelt ihre Struktur	84
5.1.2	Ein Grossunternehmen organisiert sich selbst und wird mit einem Gegenentwurf konfrontiert	89
5.1.3	Zur Beharrlichkeit von Gestaltungsstrategien – Sieben Unternehmen im Vergleich	101
5.2	Selbstorganisation und der Umschlag ins Gegenteil	107
5.2.1	Eine Idee torpediert sich selbst – Autonomie als trojanisches Pferd	107
5.2.2	Die Primäraufgabe tritt zugunsten der Sekundäraufgabe in den Hintergrund	111
5.3	Arbeitsorganisationen gestalten sich ihre Umgebung	115
5.3.1	Eine Arbeitsorganisation gestaltet ihren Rand und ihr Milieu	115
5.3.2	Eine Arbeitsorganisation verschiebt ihre Grenze	117

5.4	Organisationale Abwehr gegen Innovation	119
5.4.1	Abwehr im Vorfeld einer Bedrohung	119
5.4.2	Organisationskulturen assimilieren eine Bedrohung	125
5.4.3	Systemische Absicherung statt struktureller Veränderung – Sieben Unternehmen im Vergleich	133
5.5	Lernen von Arbeitsorganisationen	137
5.5.1	Organisationale Muster des Umgangs mit Widersprüchen	137
5.5.2	Eine Arbeitsorganisation beschäftigt sich mit sich selbst und lernt an sich selbst	144
5.6	Menschen in Arbeitsorganisationen (I)	153
5.6.1	Menschen übernehmen Wirklichkeit	153
5.6.2	Situation prägt Erleben und Handeln prägen die Situation – Bemerkungen zur Kreiskausalität	157
5.7	Menschen in Arbeitsorganisationen (II)	163
5.7.1	(Re-)Konstruktion einer Lokalen Theorie	163
5.7.2	(Re-)Vision und Konstruktion von Wirklichkeit im Diskurs	168
5.7.3	Menschen definieren ihre Wirklichkeit und bewahren ihre Identität	172
	Schlusswort	183
	Literaturverzeichnis	191
	Personenregister	203
	Stichwortregister	207