

1.	Vorwort	9
Kapitel A: Einführung		
2.	Historie und Ziele des Projektes	10
3.	Der Projektansatz und -verlauf	14
Kapitel B: Beteiligung		
4.	Beteiligung der Mitarbeiter als Grundlage des Erfolges technisch-organisatorischer Innovationen	22
4.1	Ziele der Mitarbeiterbeteiligung	22
4.2	Vorgehensweise und Organisationsformen	24
4.3	Beteiligung in der Vorphase des Projektes	31
4.4	Beteiligung in der Haupthphase des Projektes	39
4.4.1	Top-down - Bottom-up	42
Kapitel C: Qualifizierung		
5.	Die Qualifizierungssituation	45
5.1	Beschreibung des Qualifizierungsbedarfs	45
5.1.1	Das handlungsorientierte, dynamische Qualifizierungskonzept (HdQ) zur Bedarfsbestimmung	46
5.1.2	Ein kognitiv-emotionales Modell menschlichen Handelns als Grundlage der Qualifizierung	49
5.1.3	Der handlungstheoretische Ansatz	51
5.1.4	Erweiterung des handlungstheoretischen Ansatzes: Einfluß von Emotionen und Interaktionen auf die Arbeits- und Lernhandlungen	57
5.1.5	Fazit: Qualifizierungsfelder und -inhalte	62
5.2	Qualifizierung zur partizipativen Systemgestaltung ..	66

5.2.1	Qualifizierung von Moderatoren zur Ad-hoc-Gruppenarbeit	66
5.2.2	Qualifizierung der Führungskräfte zum partizipativen Führungsverhalten	67
5.2.2.1	Die Klausurtagung der Führungskräfte	67
5.2.2.2	Führungskräfte training: Führen und Motivieren im Gespräch	69
5.2.2.3	Führungskräfte training: Erfolgreich durch Kooperation	73
5.3	Ausbildung der DV-Ausbilder	74
5.4	Qualifizierung zur Systembedienung und -nutzung ...	82
5.5	Qualifizierung zur Arbeit in neuen Organisationsformen	83
5.5.1	Sozial-kommunikative Teamentwicklungsmaßnahmen	85
5.5.2	Rollentausch zur Vermittlung fachlicher Kenntnisse im Team	86
5.5.3	Qualifizierung der Mitarbeiter zur Ad-hoc-Gruppenarbeit	89
5.5.4	Kundenorientierung im Beratungsgespräch	93
5.5.5	Fachweiterbildung	94
5.5.6	Englisch im Vertrieb	94
Kapitel D: Organisation <i>Soll</i>		
6.	Vorgehensweise zur Organisationsentwicklung	96
6.1	Ist-Zustandsanalyse und Ziele der Organisationsentwicklung	97
6.2	Die Konzepte der Organisationsvarianten	100
6.2.1	Variante I: Gemischtes Team als selbständige Organisationseinheit	100
6.2.2	Variante II: Erhaltung der bestehenden Organisationsstruktur mit Integration der Textverarbeitungsfunktionen in die Verkaufsgruppe	103

6.2.3	Variante III: Gemischtes Team mit regelmäßigen Arbeitssitzungen	104
6.2.4	Variante IV: Gemischtes Team als selbständige Organisationseinheit ohne einen Qualitätsberater	105
6.2.5	Variante V: Erhaltung der bestehenden Organisationsstruktur und räumliche Zusammenlegung der Abteilungen der Arbeitssitzungen nach Bedarf (Umzug, Assistenzpool, Gruppenarbeit)	105
6.3	Erprobte Organisationsvarianten	106
6.3.1	Erfahrungen mit dem gemischten Team "Gemeinsames Büro Kleine Schmiedestücke" (GBKS)	106
6.3.2	Erfahrungen mit dem gemischten Team "Gemeinsames Büro Kumpelerzeugnisse" (GBKE)	113
6.3.3	Erfahrungen mit der Variante V (Umzug, Assistenzpool und Gruppenarbeit)	117

Kapitel E: Technik

7.	Technikauswahl und -gestaltung	122
7.1	Ist-Zustand und Projektziele	122
7.2	Konzepte und Ziele der partizipativen Technikgestaltung und -auswahl	124
7.3	Mitarbeiterbeteiligung bei der Technikauswahl und -gestaltung	129
7.4	Beiträge der Projektberater zum Technikkonzept	139
7.5	Realisation des Technikkonzepts	148

Kapitel F: Projektergebnisse

8.	Erfahrungen und Empfehlungen für die Einführung und Nutzung technisch-organisatorischer Innovationen	159
9.	Literatur	171

Gliederung**Seite**

10.	Anhang	175
10.1	Anforderungskatalog für das angestrebte Bürokommunikationssystem der Henrichshütte	175
10.2	Prüfung der DV-Anwendung hinsichtlich der Softwareergonomie-Kriterien	182
10.3	Anforderungskatalog an die Hard- und Software in der Hauptphase	188

Anschrift des Herausgebers: SCIENTIFIC CONSULTING
Dr. Schulte-Hillen BDU
Mathias-Brüggen-Str. 87-89
D-5000 Köln 30