

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Überblick | 1 |
| 1. Veränderungsprozesse aus entwicklungsbezogener Sicht | 4 |
| 1.1 Veränderungsprozesse: Entwicklungschancen für soziale Systeme | 4 |
| 1.2 Zum Problem der Veränderung in der Managementlehre | 6 |
| 1.3 Entwicklung als "gestaltete" Veränderung | 10 |
| 2. Basiskonzepte eines entwicklungsorientierten Managements | 17 |
| 2.1 Konstruieren von Wirklichkeiten | 17 |
| 2.2 Selbst-Organisation | 22 |
| 2.3 Organisationales Lernen | 24 |
| 3. Entwicklungsbezogene Gestaltungsperspektiven | 32 |
| 3.1 Systemidentität: Sinnbezug des Handelns | 33 |
| 3.2 Heterarchie: Interaktionsspielräume der Handelnden | 36 |
| 3.3 Flexibilisierung: Auflösen starrer Kopplungsbeziehungen | 40 |
| 4. Instrumente als Gestaltungshilfen eines Managements von Entwicklungsprozessen | 46 |
| 4.1 Elemente eines entwicklungsbezogenen Gestaltungsleitbildes | 48 |
| 4.2 Gestaltungsleistung entwicklungsorientierter Managementinstrumente | 54 |
| 4.3 Stärken und Schwächen-Analyse von Managementinstrumenten | 58 |
| 5. Anmerkungen zum "Entwicklungsstand" einer entwicklungsbezogenen Managementlehre | 73 |
| Literaturverzeichnis | 77 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------|--|----|
| Abb. 1 | Basiskonzepte und Gestaltungsperspektiven eines entwicklungsorientierten Managements | 3 |
| Abb. 2 | Entwicklungsstufen und Lernprozesse | 14 |
| Abb. 3 | Der Prozeß der sozialen Wirklichkeitskonstruktion | 26 |
| Abb. 4 | Single-Loop und Double-Loop Learning | 29 |
| Abb. 5 | Netzwerk zur Stärken/Schwächen-Analyse von Management-Instrumenten | 59 |
| Abb. 6 | Stärken/Schwächen-Profil der teilautonomen Arbeitsgruppe | 66 |
| Abb. 7 | Stärken/Schwächen-Profil des Management by Objectives | 67 |
| Abb. 8 | Stärken/Schwächen-Profil der Lernpartnerschaft | 69 |