

Inhaltsverzeichnis

Tell A: Wandel und Integration

1. Vom gesellschaftlichen zum organisatorischen Wandel?	1	<i>al</i>
Eine Frage "neuer" Wertverwirklichung		
1.1 Wertewandel - Ein erklärungsbedürftiges Phänomen	2	
Thesen zum Wertewandel	2	
Der Einfluß der Technik	4	
Zwischenfazit: Divergierende Tendenzen	6	
1.2 Strukturelle Bedingungen des Wertewandels	7	
Wandel in den Arbeitsstrukturen	8	
Struktureller Wandel oder Wandel der Wertverwirklichung?	12	
Zusammenfassung: Wandel der Wertverwirklichung	14	
1.3 Die Bedeutung des Wertewandels für die Unternehmen	15	
Die "dritte Welle": Herausforderung für Unternehmen	16	
Diskrepanzen zwischen Organisation und Mitarbeitern	17	
Beispiel zur Überwindung von Diskrepanzen: Die werteorientierte Personalpolitik	21	
1.4 Überblick: Möglichkeiten der Entwicklung organisatorischer Handlungsfähigkeit	24	
 2. Integration - theoretische Bezüge und Konsequenzen für die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Unternehmen	 28	
2.1 Konnotationen zum Integrationsbegriff und Ausprägungen in den Sozialwissenschaften	29	
2.2 Medien als Integrationsinstanzen - Überlegungen aus systemtheoretischer und handlungstheoretischer Sicht	33	
Die Theorie symbolisch generalisierter Kommunikationsmedien Parsons'	34	
Die Theorie symbolisch generalisierter Kommunikationsmedien Luhmanns	37	
Die zweistufige Medientheorie Habermas'	40	
Die Bedeutung von Medien als Integrationsinstanzen im Unternehmen	43	

2.3 Dimensionen von Integration: Verantwortung und Vertrauen	47
Verantwortung als Dimension von Integration	48
Bereiche von Verantwortung im Unternehmen	49
Verantwortung als Entlastung von Unsicherheit	50
Verantwortung als Legitimation von Macht	50
Vertrauen - mehr als ein Mechanismus zur Reduktion von Komplexität	52
2.4 Überblick: Die Bedeutung der interaktiven Integration für Mitarbeiter und Unternehmen	57
 Teil B: Typen zur Entwicklung und Gestaltung von Integrationspotentialen in Unternehmen	
 3. Der Beitrag der Unternehmenskultur zur interaktiven Integration - im Rahmen eines kollektiven Gestaltungsprozesses	61
3.1 Unternehmen als kulturelle Instanzen	63
Die Verknüpfung von Kulturelementen oder:	
Von der Oberflächenstruktur zum Kulturkern	65
Kulturtypen in Organisationen nach Handy	71
Unternehmensidentität und Corporate Identity: Das Selbstverständnis und die Selbstdarstellung von Unternehmen	74
Zusammenfassung: Von der Entdeckung zur Vermarktung der Unternehmenskultur	77
3.2 Der Unternehmenskulturansatz: Mittel zum Erfolg oder kulturelle Transformation?	78
Unternehmenskultur als Mittel zum Erfolg: Integration durch Anpassung	79
Exkurs: New Age im Unternehmen - Erfolgsstrategie oder Manipulationstechnik?	85
Transformation von Kultur: Integration durch Mitarbeiterbeteiligung	88
Zwischenfazit: Gelebte Kultur braucht Beteiligung	94
3.3 Von der formierten zur formulierten Unternehmenskultur: Der Prozeß der Leitbildentwicklung	96
Rekonstruktion des Selbstverständnisses	97
Funktionen eines Leitbildes	98
Aktoren im Leitbildprozeß	100
Zwischenfazit: Der Weg zu einem Leitbild als Ziel?	103

3.4 Unternehmensleitbilder - Aussagen zum Selbstverständnis von Unternehmen	104
Hoechst - Unser Selbstverständnis	106
Den vielen Menschen einen besseren Alltag schaffen -	
Neun Leitsätze des Möbelhauses IKEA	109
Die Unternehmensverfassung der Bertelsmann AG	113
Das Leitbild der Flachglas AG	114
Zusammenfassung: Typen von Unternehmensleitbildern	116
3.5 Überblick: Zwischen Beharren und Wandel - Unternehmenskultur als Ergebnis und Prozeß	118
 4. Beiträge des Führungsstils zur interaktiven Integration - Individuelle Gestaltungs- und Handlungspotentiale	 121
4.1 Unternehmer vs. Manager: Ihre Bedeutung als Integratoren	122
4.2 Integration durch Managementfunktionen	124
Entwicklung der Managementlehre	124
Führungskraft und Mitarbeiter in den Managementtheorien	126
Zusammenführung: Varianten der Partizipation und ihre Bedeutung für die Gestaltung des Führungsstils	129
4.3 Vom autoritären zum kooperativen Führungsstil	130
Entscheidungsfindung beim kooperativen Führungsstil	132
Einflüßausübung durch Vorgesetzte und Mitarbeiter	136
Zusammenführung: Kooperative Führung und ihr Bezug zu den Dimensionen Vertrauen und Verantwortung	142
4.4 Integration durch "Gefolgschaft": Die Wiederbelebung oder wider die Belebung der Eigenschaftstheorie?	146
4.5 Überblick: Interaktive Integration durch Kooperation	150
 5. Beiträge der Lernstatt zur interaktiven Integration - eine gruppenspezifische Gestaltungsvariante	 152
5.1 Was ist Lernstatt?	153
Elemente der Lernstatt	155
Implementierung des Lernstatt-Konzeptes	160
Zusammenfassung: Lernstatt - Ein personenorientierter Ansatz	163

5.2 Von der Fremdbestimmung zur Selbstbestimmung:	
Die Ziele der Lernstatt	164
Kommunikation und Kooperation	165
Entwicklung der Kompetenz	166
Zusammenfassung: Die Entwicklung der Beteiligten	168
5.3 Lernstatt im Kontext der Unternehmenskultur	169
Anspruch des Lernstatt-Konzeptes	170
Lernstatt zwischen individuellen und kollektiven Ansprüchen	173
Zusammenführung: Ein personenorientierter Ansatz im Organisationskontext	175
5.4 Überblick: Integration durch Gruppenprozesse	176
6. Schlußbetrachtung	181
Abbildungsverzeichnis	184
Abkürzungsverzeichnis	185
Literaturverzeichnis	186