

Inhaltsübersicht

INHALTSÜBERSICHT	V
INHALTSVERZEICHNIS.....	VII
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XI
TABELLENVERZEICHNIS	XV
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	XVI
1 QUO VADIS STRATEGIC CHANGE?– ZUM DILEMMA STRATEGISCHEN WANDELS IN ORGANISATIONEN	17
1.1 POST-MERGER-INTEGRATION ALS SPEZIAL- ODER GENERALFALL DES STRATEGISCHEN WANDELS?.....	19
1.2 EINE EINLADUNG ZU EINEM EXPERIMENT: VOM <i>DILEMMA</i> ZUM <i>TETRALEMMA</i> DER POST-MERGER-INTEGRATION	21
1.3 VOM FORSCHUNGSPROJEKT LEARNING DYNAMICS ZUM FORSCHUNGSINTERESSE POST- MERGER-INTEGRATION.....	26
1.4 ÜBERBLICK ÜBER DEN AUFBAU DER ARBEIT	29
2 HINTERGRUND UND FOKUS DER FORSCHUNGSFRAGE – WAS ES ZU WISSEN GILT UND WAS GILT ES ZU WISSEN?	32
2.1 POST-MERGER-INTEGRATION UND ORGANISATIONALER WANDEL	34
2.2 IDENTITÄTSBILDENDE PROZESSE ORGANISATIONALEN WANDELS	51
2.3 FORSCHUNGSFRAGE	62
3 AN IHREN ANNAHMEN WERDET IHR SIE ERKENNEN – WISSENSCHAFTSTHEORETISCHE UND METHODISCHE GRUNDÜBERLEGUNGEN.....	67
3.1 HORCH WAS KOMMT VON DRAUßEN REIN? – WIRKLICHKEIT UND SPRACHE IN DER WANDELFORSCHUNG	68
3.2 WIE WIRKLICH IST DIE (ORGANISATIONALE) WIRKLICHKEIT? - EPISTEMOLOGISCHE GRUNDLAGEN	72
3.3 METHODOLOGISCHE GRUNDLAGEN	81
4 GRUNDSTEINE ORGANISATIONALER THEORIEGEBÄUDE.....	101
4.1 DIE STRUKTURATIONSTHEORIE VON ANTHONY GIDDENS	102
4.2 SYSTEMTHEORIE	117
4.3 FAZIT UND IMPLIKATIONEN EINES SYSTEMISCHEN UND STRUKTURATIONSTHEORETISCHEN ORGANISATIONSVERSTÄNDNISSES	142

5	ORGANISATIONS- UND WANDELVERSTÄNDNIS	147
5.1	BAUSTEINE ORGANISATIONALER ANWENDUNGSTHEORIEN.....	147
5.2	WANDEL UND WANDELFÄHIGKEIT	164
5.3	IDEALTYPISCHE HERAUSFORDERUNGEN EINER ORGANISATION IM WANDEL.....	178
6	DIE FORSCHUNGSPARTNER, IHR UMFELD, IHRE PROJEKTE	182
6.1	ERSCHLIEßUNG DES FORSCHUNGSFELDES	183
6.2	DIE ORGANISATION DES FORSCHUNGSPARTNERS SBT	187
6.3	EXTERNER KONTEXT DER PROJEKTE BEI SBT	198
6.4	WANDELPROJEKTE BEI SBT.....	214
6.5	DIE ORGANISATION DES FORSCHUNGSPARTNERS MIGROS AARE	260
6.6	EXTERNER KONTEXT DER PROJEKTE DER MIGROS AARE	267
6.7	STRATEGISCHE WANDELPROJEKTE DER MIGROS AARE	274
6.8	ZUSAMMENFASSUNG DER VERSCHIEDENEN PROJEKTE.....	286
6.9	GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE DER BEIDEN UNTERNEHMEN	287
7	EMPIRISCHE ANALYSE DER IDENTITÄTSBILDENDEN WIRKUNG STRATEGISCHER INITIATIVEN	289
7.1	DER INTERNE KONTEXT – EINE STRUKTURELLE ANALYSE.....	289
7.2	DIE WANDELPROZESSE – EINE ANALYSE DER HANDLUNGEN	312
8	UND WAS VOM TAGE ÜBRIG BLEIBT...	376
8.1	VOM WANDEL DER ORGANISATION ZUR ORGANISATION DES WANDELS.....	377
8.2	BRUCHSTELLEN ORGANISATIONALER IDENTITÄTSSTRUKTUREN	383
8.3	ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT ODER RETROSPEKTIVE IDENTITÄTSBILDUNG – PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN IDENTITÄTSBILDENDER PROZESSE	390
8.4	HANDLUNG, STRUKTUR UND IDENTITÄT – THEORETISCHE IMPLIKATIONEN IDENTITÄTSBILDENDER PROZESSE	395
8.5	FAZIT: IDENTITÄTSBILDENDE PROZESSE IN POST-MERGER-PHASEN	399
	VERZEICHNIS DER FORSCHUNGSAKTIVITÄTEN.....	404
	LITERATURVERZEICHNIS.....	416

Inhaltsverzeichnis

INHALTSÜBERSICHT	V
INHALTSVERZEICHNIS.....	VII
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XI
TABELLENVERZEICHNIS	XV
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	XVI
1 QUO VADIS STRATEGIC CHANGE?– ZUM DILEMMA STRATEGISCHEN WANDELS IN ORGANISATIONEN	17
1.1 POST-MERGER-INTEGRATION ALS SPEZIAL- ODER GENERALFALL DES STRATEGISCHEN WANDELS?.....	19
1.2 EINE EINLADUNG ZU EINEM EXPERIMENT: VOM <i>DILEMMA</i> ZUM <i>TETRALEMMA</i> DER POST-MERGER-INTEGRATION	21
1.3 VOM FORSCHUNGSPROJEKT LEARNING DYNAMICS ZUM FORSCHUNGSINTERESSE POST- MERGER-INTEGRATION.....	26
1.4 ÜBERBLICK ÜBER DEN AUFBAU DER ARBEIT	29
2 HINTERGRUND UND FOKUS DER FORSCHUNGSFRAGE – WAS ES ZU WISSEN GILT UND WAS GILT ES ZU WISSEN?	32
2.1 POST-MERGER-INTEGRATION UND ORGANISATIONALER WANDEL	34
2.1.1 <i>Post-Merger-Integration aus Sicht des strategischen Managements</i>	36
2.1.2 <i>Entwicklungstendenzen bei Unternehmenszusammenschlüssen</i>	38
2.1.3 <i>Gründe fürs Scheitern und die Fit-Hypothese</i>	39
2.1.4 <i>Kritische Anmerkungen zur Fit-Hypothese</i>	42
2.1.5 <i>Organisationale Prozesse statt struktureller Fit</i>	45
2.1.6 <i>7 Thesen zur Post-Merger-Integration</i>	49
2.1.7 <i>Fazit Post-Merger-Integration</i>	50
2.2 IDENTITÄTSBILDENDE PROZESSE ORGANISATIONALEN WANDELS	51
2.2.1 <i>Von der individuellen zur kollektiven Identität</i>	51
2.2.2 <i>Was ist organisationale Identität?</i>	53
2.2.3 <i>Organisationale Identität in der Strategieforschung</i>	55
2.2.4 <i>Organisationale Identität und organisationaler Wandel</i>	58
2.2.5 <i>Identitätsbildende Prozesse in Organisationen</i>	59
2.2.6 <i>Zusammenfassung</i>	61
2.3 FORSCHUNGSFRAGE	62
2.3.1 <i>Theoretische Relevanz</i>	64
2.3.2 <i>Praktische Relevanz</i>	65

3	AN IHREN ANNAHMEN WERDET IHR SIE ERKENNEN – WISSENSCHAFTSTHEORETISCHE UND METHODISCHE GRUNDÜBERLEGUNGEN.....	67
3.1	HORCH WAS KOMMT VON DRAUßEN REIN? – WIRKLICHKEIT UND SPRACHE IN DER WANDELFORSCHUNG.....	68
3.2	WIE WIRKLICH IST DIE (ORGANISATIONALE) WIRKLICHKEIT? - EPISTEMOLOGISCHE GRUNDLAGEN.....	72
3.2.1	<i>Positivistisches und konstruktivistisches Paradigma.....</i>	73
3.2.2	<i>„Ich denke, also bin ich“ oder „Wir kommunizieren, also sind wir“ - kognitiver und relationaler Konstruktivismus.....</i>	76
3.2.3	<i>Zwischenfazit und Ausblick.....</i>	80
3.3	METHODOLOGISCHE GRUNDLAGEN.....	81
3.3.1	<i>Ethnographische Datenerhebung.....</i>	82
3.3.2	<i>Comparative Case Studies als Forschungsstrategie.....</i>	88
3.3.3	<i>Kontextualistische und historische Forschung als Leitbild.....</i>	91
3.3.4	<i>Gütekriterien der Forschung.....</i>	96
4	GRUNDSTEINE ORGANISATIONALER THEORIEGEBÄUDE	101
4.1	DIE STRUKTURATIONSTHEORIE VON ANTHONY GIDDENS.....	102
4.1.1	<i>Soziale Systeme.....</i>	104
4.1.2	<i>Rekursivität und die Dualität von Struktur und Handlung.....</i>	106
4.1.3	<i>Wissen und Können – Regeln und Ressourcen.....</i>	108
4.1.4	<i>Strukturelle und strategische Analysen.....</i>	113
4.1.5	<i>Zusammenfassung: Organisationaler Wandel und die Strukturationstheorie von Giddens.....</i>	116
4.2	SYSTEMTHEORIE.....	117
4.2.1	<i>Konstruktivistische Systemtheorie – ein Gedankenexperiment.....</i>	119
4.2.2	<i>You can't kiss a system - aber - Draw a Distinction.....</i>	122
4.2.3	<i>Regeln, Muster und Strukturen in Systemen.....</i>	125
4.2.4	<i>Von der Kausalität zur Interdependenz.....</i>	128
	<i>Exkurs Schismogenese.....</i>	130
4.2.5	<i>„Und was fast vergessen worden wäre“ - der Kontext des Systems.....</i>	131
4.2.6	<i>Die Operation der Unterscheidung als Ausgangspunkt der Systembildung.....</i>	132
4.2.7	<i>Systemprinzipien der Systemischen Strukturaufstellungen und Prozesse der Musterunterbrechung.....</i>	135
4.3	FAZIT UND IMPLIKATIONEN EINES SYSTEMISCHEN UND STRUKTURATIONSTHEORETISCHEN ORGANISATIONSVERSTÄNDNISSES.....	142
4.3.1	<i>Zur Entstehung von Organisationen aus strukturationstheoretischer Sicht.....</i>	143
4.3.2	<i>Zur Entstehung von Organisationen aus systemischer Sicht.....</i>	143
4.3.3	<i>Implikationen aus Sicht der Theorie von Spencer Brown.....</i>	145
5	ORGANISATIONS- UND WANDELVERSTÄNDNIS	147
5.1	BAUSTEINE ORGANISATIONALER ANWENDUNGSTHEORIEN.....	147
5.1.1	<i>Organisation als Prozess – Der Prozess des Organisierens.....</i>	148
5.1.2	<i>Organisation als lose gekoppelte Systeme.....</i>	151

5.1.3	<i>Organisation als Kommunikation - Von der Verfertigung der Organisation im Dialog</i>	152
5.1.4	<i>Organisation als Praxisgemeinschaft - Communities of practice</i>	153
5.1.5	<i>Organisation als Lernendes System – Das Konzept von Argyris und Schön</i>	155
5.1.6	<i>Organisation als Beziehungsnetzwerk – Die Sozialpsychologie des Organisierens</i>	158
5.1.7	<i>Organisationen als Wissensstrukturen</i>	159
5.1.8	<i>Fazit: Umriss eines systemisch-konstruktivistischen Organisationsverständnis</i>	161
5.2	WANDEL UND WANDELFÄHIGKEIT	164
5.2.1	<i>Wandel durch die konstruktivistische Brille</i>	168
5.2.2	<i>Wandelfähigkeit als Metafähigkeit?</i>	174
5.3	IDEALTYPISCHE HERAUSFORDERUNGEN EINER ORGANISATION IM WANDEL	178
6	DIE FORSCHUNGSPARTNER, IHR UMFELD, IHRE PROJEKTE	182
6.1	ERSCHLIEßUNG DES FORSCHUNGSFELDES	183
6.1.1	<i>Auswahl der Interviewteilnehmer, teilnehmenden Beobachtungen und externen Dokumente</i> ...184	
6.1.2	<i>Darstellung der empirischen Ergebnisse</i>	185
6.2	DIE ORGANISATION DES FORSCHUNGSPARTNERS SBT	187
6.2.1	<i>Entstehungsgeschichte und Hintergrund der SBT</i>	187
6.2.2	<i>SBT als Teil der SIEMENS AG</i>	189
6.2.3	<i>Organisation der SBT bei ihrer Gründung 1998</i>	189
6.2.4	<i>Organisation der SBT nach der Restrukturierung 2000</i>	193
6.2.5	<i>Identitätsmerkmale Landis&Staeefa</i>	195
6.2.6	<i>Wandelarenen bei SBT</i>	197
6.3	EXTERNER KONTEXT DER PROJEKTE BEI SBT	198
6.3.1	<i>Der Markt von Landis&Staeefa</i>	199
6.3.2	<i>Der Merger von STAEFA CONTROL und LANDIS&GYR</i>	202
6.3.3	<i>Die Strategie der SBT: Vom Multi- zum Transnationalen Unternehmen</i>	210
6.3.4	<i>Subsidiarität</i>	212
6.4	WANDELPROJEKTE BEI SBT	214
6.4.1	<i>Balanced Scorecard (BSC)</i>	215
6.4.2	<i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i>	236
6.4.3	<i>Performance Contracting (PFC)</i>	251
6.5	DIE ORGANISATION DES FORSCHUNGSPARTNERS MIGROS AARE	260
6.5.1	<i>Die Entstehungsgeschichte der MIGROS AARE</i>	261
6.5.2	<i>Struktur der MIGROS AARE</i>	261
6.5.3	<i>Identitätsmerkmale der MIGROS</i>	263
6.5.4	<i>Treiber des Wandels in der MIGROS</i>	265
6.6	EXTERNER KONTEXT DER PROJEKTE DER MIGROS AARE	267
6.6.1	<i>Der Markt der MIGROS AARE</i>	268
6.6.2	<i>Fusion</i>	269
6.6.3	<i>Die Strategie der MIGROS AARE</i>	270
6.6.4	<i>Der genossenschaftliche Hintergrund</i>	271
6.6.5	<i>Der externe Kontext der SBT und der MIGROS AARE im Vergleich</i>	273
6.7	STRATEGISCHE WANDELPROJEKTE DER MIGROS AARE	274
6.7.1	<i>Zentralisierung der Logistik</i>	275
6.7.2	<i>Zentrales Warenwirtschaftssystem (WWS)</i>	278

6.7.3	<i>TEZetera</i>	282
6.8	ZUSAMMENFASSUNG DER VERSCHIEDENEN PROJEKTE.....	286
6.9	GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE DER BEIDEN UNTERNEHMEN	287
7	EMPIRISCHE ANALYSE DER IDENTITÄTSBILDENDEN WIRKUNG STRATEGISCHER INITIATIVEN.....	289
7.1	DER INTERNE KONTEXT – EINE STRUKTURELLE ANALYSE.....	289
7.1.1	<i>Die zwei Seiten des Wandels: Wertschätzung des Bestehenden und Erläuterung des Veränderungsbedarfs</i>	290
7.1.2	<i>Zugehörigkeit als oberstes Prinzip</i>	294
7.1.3	<i>Wachstum und Fortpflanzung – eine Frage der Reihenfolge</i>	299
7.1.4	<i>Einsatz für das Ganze</i>	305
7.1.5	<i>Leistungen und Fähigkeiten</i>	309
7.1.6	<i>Zusammenfassung: Systemische Strukturprinzipien</i>	310
7.2	DIE WANDELPROZESSE – EINE ANALYSE DER HANDLUNGEN	312
7.2.1	<i>Der Ausgangspunkt des Wandels - Wo sind wir?</i>	313
7.2.2	<i>Der zukünftige/erwartete Zustand – wo wir hin wollen</i>	322
7.2.3	<i>Wandelprojekte als Prozesse relationaler Identitätsbildung</i>	331
7.2.4	<i>Unterschiede erkennen und Anschlussfähigkeit schaffen</i>	347
7.2.5	<i>Reflexion und Beobachtung 2. Ordnungen – wer sind wir von außen gesehen?</i>	363
8	UND WAS VOM TAGE ÜBRIG BLEIBT... ..	376
8.1	VOM WANDEL DER ORGANISATION ZUR ORGANISATION DES WANDELS.....	377
8.2	BRUCHSTELLEN ORGANISATIONALER IDENTITÄTSSTRUKTUREN	383
8.3	ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT ODER RETROSPEKTIVE IDENTITÄTSBILDUNG – PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN IDENTITÄTSBILDENDER PROZESSE	390
8.4	HANDLUNG, STRUKTUR UND IDENTITÄT – THEORETISCHE IMPLIKATIONEN IDENTITÄTSBILDENDER PROZESSE	395
8.5	FAZIT: IDENTITÄTSBILDENDE PROZESSE IN POST-MERGER-PHASEN	399
	VERZEICHNIS DER FORSCHUNGSAKTIVITÄTEN	404
	LITERATURVERZEICHNIS	416