

Johannes Rüegg-Stürm

Organisation und organisationaler Wandel

*Eine theoretische Erkundung
aus konstruktivistischer Sicht*

2., durchgesehene Auflage

Westdeutscher Verlag

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3'
1.1 Thematische Einführung - Organisation und organisationaler Wandel.....	3
1.2 Logik und Ziel der Forschung.....	11
1.3 Überblick über den Aufbau der Arbeit.....	12
2. Erkenntnis- und wissenschaftstheoretische Grundüberlegungen	15
2.1 Wissenschaft als sich entfaltender diskursiv-kognitiver Bereich.....	16
2.2 Managementlehre als anwendungsorientierte Wissenschaft.....	18
2.3 Epistemologische Basis dieser Arbeit.....	20
2.3.1 Pfeiler eines abbildtheoretischen (repräsentationistischen) Paradigmas.....	24
2.3.2 Pfeiler eines konstruktivistischen Paradigmas.....	26
2.3.2.1 Epistemologie 'des Radikalen Konstruktivismus.....	27
2.3.2.2 Konstruktivistische Wissenssoziologie.....	30
2.3.2.3 Symbolischer Interaktionismus.....	30
2.3.2.4 Interpretativer Interaktionismus.....	31
2.3.2.5 Sozialer Konstruktivismus.....	32
2.3.2.6 Zusammenfassung.....	33
2.4 Sprache und Wirklichkeit.....	33
2.4.1 Sprachtheoretische Hintergrundannahmen des abbildtheoretischen Paradigmas.....	36
2.4.2 Grenzen eines entitativ-objektivistischen Verständnisses von Sprache.....	38
2.4.3 Sprachtheoretische Hintergrundannahmen des konstruktivistischen Paradigmas.....	39
2.4.4 Zusammenfassung.....	50
2.5 Implikationen des abbildtheoretischen und des konstruktivistischen Paradigmas für Fragen der Gestaltung sozialer Systeme.....	54
2.6 Implikationen für ein konstruktivistisches Wissenschaftsverständnis.....	56
2.6.1 Wissenschaft als Hüterin der Objektivität?.....	57
2.6.1.1 Unvoreingenommenheit der Wissenschaft?.....	57
2.6.1.2 Unabhängigkeit der Wissenschaft?.....	59
2.6.1.3 Objektivität dank Methodenkompetenz?.....	60
2.6.1.4 Kritische Betrachtung der vorherrschenden Ansprüche auf Objektivität.....	61

2.6.2	Von Beschreibungen zu Beschreibungen - zum Problem einer multiplen Hermeneutik.....	64
2.6.3	Methodologische Konsequenzen eines konstruktivistischen Wissenschaftsverständnisses.....	67
2.6.4	Qualitätseinschätzung kontextsensitiver Forschungsarbeiten.....	69
2.6.5	Abschliessende Überlegungen.....	70
3.	Spurensuche konstruktivistischer Zugänge zu Organisation und Wandel.....	73
3.1	Älltagstheorien und der Zweck von wissenschaftlicher Theorie- Entwicklung.....	73
3.2	Meta-Theorien komplexer Sozialsysteme.....	76
3.2.1	Konstruktivistische Systemtheorie.....	77
3.2.1.1	Systemtheorie in der Managementlehre.....	77
3.2.1.2	Der Ansatz der klassischen Systemtheorie.....	77
3.2.1.3	Der Ansatz der konstruktivistischen oder neueren Systemtheorie.....	79
3.2.1.4	Zusammenfassung.....	90
3.2.2	Theorie der Strukturierung (Anthony Giddens).....	90
3.2.2.1	Handlungsbegriff.....	93
3.2.2.2	Bewusstseinsbegriff.....	95
3.2.2.3	Strukturbegriff.....	98
3.2.2.4	Strukturierungsmodalitäten.....	100
3.2.2.5	Routinisierung.....	102
3.2.2.6	Zusammenfassung.....	105
3.2.3	Heuristische Potentiale von konstruktivistischer Systemtheorie und Strukturierungstheorie.....	106
3.3	Spurensuche in anwendungsorientierten theoretischen Zugängen zu Organisation und Wandel.....	107
3.3.1	Allgemeiner Überblick.....	107
3.3.1.1	Aufgabenorientierte Ansätze.....	109
3.3.1.2	Motivationstheoretische Ansätze.....	109
3.3.1.3	Entscheidungsorientierte Ansätze.....	109
3.3.1.4	Systemorientierte Ansätze.....	111
3.3.1.5	Makroperspektivische Ansätze der Organisationstheorie.....	113
3.3.2	Spuren einer interpretativ-prözessorientierten Wende und konstruktivistischen Erweiterung der Organisationstheorie.....	114
3.3.3	Das Konzept Selbst-Organisation (Gilbert Probst).....	118
3.3.4	Was bewegt Organisationen? (Christof Baitsch).....	122

3.3.5	Sozialpsychologie des Organisierens (Karl Weick).....	132
3.3.5.1	Worin besteht Organisation?.....	133
3.3.5.2	Theoretische Bausteine koordinierten Handelns in Organisationen.....	136
3.3.5.3	Prozessmodell des Organisierens.....	139
3.3.5.4	Stabilität, Flexibilität und Wandel.....	143
3.3.6	Sozialpsychologie des Organisierens (Diän^Marie Hosking und IanMorley).....	148
3.3.7	Zusammenfassung.....	151
4.	Organisation als Erfindung und Vergewisserung.- Bausteine eines konstruktivistischen Organisationsverständnisses.....	155
4.1	Menschen und Alltagsgeschehen - zum Verhältnis von Menschen und Ereignissen.....	157
4.1.1	EGOs erste Schritte bei NOVATERRA.....	157
4.1.2	Verhalten und Beobachtung — zwei Ebenen der <i>Teilhabe</i> am Alltagsgeschehen von NOVATERRA.....	160
4.1.3	Was <i>ist</i> ein Ereignis? - Alltagsgeschehen und Ereignisstrom aus der Perspektive des <i>Beobachtern</i>	162
4.1.3.1	Wahrnehmung und Interpretation.....	168
4.1.3/2	Das Alltagsgeschehen - eine <i>rollende Endlos-Zeitung</i>	169
4.1.3.3	Konstruktion von Sinnbezügen — Dimensionen einer sinnbezogenen Ereighisanalyse.....	171
4.1.4	Was <i>ist</i> ein Ereignis? - Älltagsgeschehen und Ereignisstrom aus der Perspektive des <i>Verhaltens</i>	174
4.1.5	Fazit.....	182
4.2	Wie aus Ereignissen eine sinnhafte Wirklichkeit verfertigt wird - Wirklichkeitskonstruktion und Wirklichkeitsordnung.....	186
4.2.1	Beobachtung als rekursive Grundopefation der Verfertigung einer Wirklichkeitsordnung.....	186
4.2.2	Zur Rolle von Deutungsmustern: Wirklichkeitskonstruktion als <i>ihterpretatives</i> Geschehen.....	193
4.2.3	<i>Erwartungen</i> ' der Wirklichkeitsordnung: systembildende und systemreproduzierende Strukturmomente der Wirklichkeitskonstruktion.....	201
4.2.4	Routinisierung des Alltagsgeschehens ..:.....	209
4.2.4.1	Routinisierung von Verhalten und die Herausbildung organisationaler Routinen.....	209
4.2.4.2	Routinisierung von Beobachten.....	221

4.2.5	Die Rolle der Menschen: <i>Teilhabe</i> als Form des Einbezogenseins in das organisationale Alltagsgeschehen.....	223
4.2.6,	Zusammenfassung.....	225
4.3	Zur Form des Alltagsgeschehens - Unternehmen als Gefüge von, Prozessen.....	228
4.3.1	Ereignissystem.....	229
4.3.2	Prozess.....	230
4.3.2.1	Beslimmungsfaktoren eines Prozesses.....	230
4.3.2.2	Zum organisationalen Zusammenbau von Prozessen....	231
4.3.2.3	Erfolgsbestimmung eines Prozesses.....-*	234
4.3.2.4	Wandelprozesse.....	235
4.3.3	Wirklichkeitsordnung als System von <i>Logiken</i>	238
4.3.3.1	Was ist eine <i>Logik</i> ?.....	238
4.3.3.2	ProzesslogikJ..!.....	239
4.3.3.3	Geschäftslogik (Theory of the Business).....	241
4.3.3.4	Logik der Problemhandhabung.....	241
4.3.3.5	Logik der Zusammenarbeit und Führung.....	242
4.3.3.6	Organisationslogik.....	244
4.3.3.7	Wirklichkeitsordnung als geschichtetes Gefüge von . Logiken.....	245
4.4	Wenn die Wirklichkeitskonstruktion in Turbulenzen gerät - Herausforderungen des Wandels.....	250
4.4.1	Routineereignisse und Irritationen.....	250
4.4.2	Irritationen als positive Überraschungen und negative Störungen.....	258
4.4.3	Äquilibration von Störungen,und Widersprüchen.....	261
4.4.4	Was ist Wandel?.....	262
4.5	Organisationaler Wandel.....	269
4.5.1	Widersprüche finden Gehör und werden ein Thema.....	269
4.5.2	Wandelinitiative.....	274
4.5.3	Wandelprozess.....	282
4.5.4	<i>Wandelarena</i> als Versuchswerkstatt und Trainingszentrum.....	288
4.5.5	Herausforderungen beim <i>Kompetenztransfer</i> von der Wandelarena in die Alltagsarena.....	302
4.5.6	Zusammenfassung: Management von Wandel als polyzentrischer, inkrementaler Qualifizierungsprozess.....	307
4.6	Wandelfördernde und wandelhemmende Wirkmomente einer Wirklichkeitsordnung.....	312

4.6.1	Systemische Irritationstoleranz und kommunikative Resonanz - Voraussetzungen der Beobachtbarkeit von Beobachtungen.....	314
4.6.2	Organisationsbewusstheit - Voraussetzung und Ergebnis einer explorativen Re- Konstruktion der eigenen Wirklichkeitsordnung	323
4.6.2.1	<i>Personalismus</i> - wenn Menschen einander im Wege stehen.....	324
4.6.2.2	<i>Kollektive Selbstreflexion</i> - zur Notwendigkeit einer gemeinsamen Re- und Neu-Konstruktion einer defizitären Wirklichkeitsordnung.....	332
4.7	Vertrauen im Wandel - zum Gelingen jenseits der Machbarkeit.....	343