

Untersuchungen der Sozialforschungsstelle Dortmund

Jürgen Howaldt

Industriesoziologie und Organisationsberatung

Einführung von Gruppenarbeit in der Automobil-
und Chemieindustrie: Zwei Beispiele

Jürgen Howaldt, Dr., Dipl. Sozialwissenschaftler, ist Koordinator des Forschungsbereichs »Rationalisierung und Arbeitsgestaltung« an der Sozialforschungsstelle Dortmund.

Campus Verlag
Frankfurt/New York

97.

10402

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Howaldt, Jürgen:

Industriesoziologie und Organisationsberatung: Einführung von Gruppenarbeit in der Automobil- und Chemieindustrie; zwei Beispiele / Jürgen Howaldt. –Frankfurt/Main; New York: Campus Verlag, 1996

(Untersuchungen der Sozialforschungsstelle Dortmund)

ISBN 3-593-35621-X

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 1996 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Umschlaggestaltung: Atelier Warminski, Büdingen

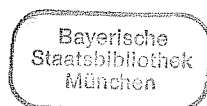
Druck und Bindung: KM-Druck, Groß-Umstadt

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	7
1 Einleitung	9
2 Die Diskussion um die Praxisrelevanz der Industriesoziologie im Kontext des HdA-Programmes	19
2.1 Ziele des HdA-Programmes und die Aufgaben der Sozialwissenschaft	20
2.2 Die zentralen Kritikpunkte an der Begleitforschung	23
2.2.1 Der Forschungsanspruch der Begleitforschung	23
2.2.2 Das Wissenschaft/Praxis-Verständnis in der damaligen Debatte	25
2.2.3 Ein spezifisches Verständnis des technisch-organisatorischen Wandels	27
2.3 Bewertung	31
3. Auf der Suche nach einem angemessenen Verständnis des technisch-organisatorischen Wandels	33
3.1 Versuche der Neukonzeptionierung technisch-organisatorischer Wandlungsprozesse im Rahmen industriesoziologischer Arbeiten	35
3.2 Die Neukonzeptionierung des Verständnisses des technisch-organisatorischen Wandels in der Industriesoziologie und deren Bedeutung für die Organisationsberatung	43
4. Konzepte der Organisationsberatung	47
4.1 Einleitung	47



4.2	Das Selbstverständnis der "klassischen" Unternehmensberatung	49
4.3	Das Beratungsverständnis des OE-Ansatzes	52
4.4	Der systemische Beratungsansatz	59
4.4.1	Das Organisationsverständnis	59
4.4.2	Rückschlüsse für eine systemische Organisationsberatung	63
4.4.3	Bewertung	67
5.	Der Beratungsprozess	71
5.1	Ausgangsbedingungen, Aufgaben und Kundenerwartungen	72
5.1.1	Das Automobilprojekt	72
5.1.2	Das Projekt in der chemischen Industrie	79
5.2	Aufbau einer Projektorganisation	81
5.2.1	Aufgaben der Projektorganisation	83
5.3	Grundprinzipien der Intervention	88
5.3.1	Intervention als Anregung oder Irritation	90
5.3.2	Anschlußfähigkeit	97
5.3.3	Akzeptanz	99
5.3.4	Distanz	100
5.3.5	Intervention als Experiment	104
6.	Der Beratungserfolg	106
6.1	Die Evaluation organisationeller Veränderungsprozesse	108
6.2.	Die Bedeutung der Kundenzufriedenheit bei der Bewertung der Beratungsleistung	113
7.	Industriesoziologie und Organisationsberatung	117
7.1	Organisationsberatung und die Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens	117
7.2	Zum spezifischen Beitrag der Industriesoziologie	121
7.3	Erweiterung der systemischen Perspektive	125
7.4	Organisationsberatung und Risikopotentiale organisationeller Prozesse	127
7.5	Organisationsberatung als Chance für die Industriesoziologie	129
	Literatur	132
	Anhang	143

Danksagung

Die hier vorliegende Arbeit ist aus der Projektarbeit im Forschungsbereich 1 "Rationalisierung und Arbeitsgestaltung" der Sozialforschungsstelle Dortmund entstanden. Allen Kollegen und Kolleginnen des Bereiches sowie des Arbeitskreises "Beratung" sei auf diesem Weg mein Dank für die vielfältigen inhaltlichen Diskussionen der letzten Jahre ausgesprochen. Einige Personen möchte ich an dieser Stelle besonders erwähnen:

- Ralf Kopp und Joachim Fidorra, denen ich nicht nur wichtige inhaltliche Anregungen verdanke, sondern die mich darüber hinaus bei den mühevollen sprachlichen Korrekturarbeiten unterstützt haben;
- Dr. Gerd Peter, ohne dessen Unterstützung die Dissertation in dieser Form kaum möglich gewesen wäre;
- Kai Lange, Dr. Detlef Wiener und Michael Winther vom Büro Cöln Süd, deren Erfahrungen im Bereich der Organisationsberatung ich wichtige Anstöße verdanke;
- Dr. Uwe Jürgehake, Martin Kuhlmann, Dr. Erich Latniak, Rainer Ollmann und Michael Winther, die mir im Rahmen der Expertengesprächen für eine offene Diskussion über ihre Erfahrungen im Rahmen von Beratungsprojekten zur Verfügung standen;
- last but not least danke ich Gaby Pächer für die zeitintensive und professionelle Hilfe bei der Textverarbeitung.