

Dirk B.  dandelon.com

© 2008 [AGI-Information Management Consultants](#)  
May be used for personal purposes only or by  
libraries associated to [dandelon.com](#) network.

# Organisation und Management

Aufsätze

# Inhalt

Einleitung „...“ . . . . .	9
Durch diesen schönen Fehler mit sich selbst bekannt gemacht . . . . .	18
Interesse an Kommunikation . . . . .	18
Turbulenz . . . . .	19
Unentrinnbarkeit der bürokratischen Herrschaft? . . . . .	21
Freedom and Organization . . . . .	22
Schriftliche Aktenführung . . . . .	24
/ Konditionierung der Autonomie . . . . .	26
Organisation als Selektion . . . . .	29
Die Indifferenzzone . . . . .	31
Ungewißheitsabsorption . . . . .	33
Die Wiedereinführung der Ungewißheit . . . . .	36
Müllers Vermutung . . . . .	41
Interesse an Undurchschaubarkeit . . . . .	41
Furcht und Schrecken . . . . .	42
Das Spiel des Managements . . . . .	47
Paradoxe Interventionen . . . . .	50
Ein Kalkül . . . . .	53
Das Produkt ist ein Gespinst . . . . .	55
Hieroglyphen . . . . .	55
Manager . . . . .	58
Schlanke Produktion . . . . .	61
Interpretationen . . . . .	64
Kontexte . . . . .	67
Die Unterscheidung der Arbeit . . . . .	70
Arbeit als »Gestalt« der modernen Gesellschaft . . . . .	70
Arbeit an der Arbeit . . . . .	73
Die Form der Unterscheidung " . . . . .	76

Wissen . . . . .	.163
Macht . . . . .	.169
Strategie . . . . .	.173
<b>Die verlernende Organisation . . . . .</b>	<b>.179</b>
Lernen als Problem . . . . .	.179
Im Medium der Abweichung . . . . .	.182
Die kompetente Organisation . . . . .	.185
Die Ebenen des Lernens . . . . .	.191
Die Form.des Lernens . . . . .	.195
<b>Drei Regeln einer wirtschaftlich effizienten , .</b>	
<b>Unternehmenskultur. . . . .</b>	<b>198</b>
Das Unternehmen als »Rechner« . . . . .	.198
Die Regel der Einfachheit . . . . .	202
Die Regel der Autonomie . . . . .	204
Die Regel der kulturellen Führung . . . . .	207
Wirtschaftliche Effizienz. . . . .	210
Theorie der Unternehmensorganisation . . . . .	213
Die »Dienstleistungsgesellschaft«. . . . .	215
<b>Ausgangspunkte einer soziologischen</b>	
<b>Managementlehre. . . . .</b>	<b>218</b>
Warum Soziologie? . . . . .	218
Organisation als soziales System . . . . .	223
Fünf Ressourcen . . . . .	225
Vier Unterscheidungen . . . . .	227
Vier Referenzen . . . . .	233
Ein Maschinenmodell . . . . .	241
Fünf Eckwerte . . . . .	243
Die Zielsetzung . . . . .	251
<b>Management im System . . . . .</b>	<b>256</b>
Strukturelle Spannungen . . . . .	256
Arbeit, Arbeitsteilung, Hierarchie . . . . .	259
Die Leistung der Betriebswirtschaftslehre . . . . .	264
Die Rolle der Professionen . . . . .	270
Variation, Selektion und Retention . . . . .	274

Wissen . . . . .	163
Macht . . . . .	169
Strategie . . . . .	173
<b>Die verlernende Organisation . . . . .</b>	<b>179</b>
Lernen als Problem . . . . .	179
Im Medium der Abweichung . . . . .	182
Die kompetente Organisation . . . . .	185
Die Ebenen des Lernens . . . . .	191
Die Form des Lernens . . . . .	195
<b>Drei Regeln einer wirtschaftlich effizienten</b>	<b>-</b>
<b>Unternehmenskultur . . . . .</b>	<b>198</b>
Das Unternehmen als »Rechner« . . . . .	198
Die Regel der Einfachheit . . . . .	202
Die Regel der Autonomie . . . . .	204
Die Regel der kulturellen Führung . . . . .	207
Wirtschaftliche Effizienz . . . . .	210
Theorie der Unternehmensorganisation . . . . .	213
Die »Dienstleistungsgesellschaft« . . . . .	215
<b>Ausgangspunkte einer soziologischen</b>	<b>-</b>
<b>Managementlehre . . . . .</b>	<b>218</b>
Warum Soziologie? . . . . .	218
Organisation als soziales System . . . . .	223
Fünf Ressourcen^ . . . . .	225
Vier Unterscheidungen . . . . .	227
Vier Referenzen . . . . .	233
Ein Maschinenmodell . . . . .	241
Fünf Eckwerte . . . . .	243
Die Zielsetzung- . . . . .	251
<b>Management im System . . . . .</b>	<b>256</b>
Strukturelle Spannungen . . . . .	256
Arbeit, Arbeitsteilung, Hierarchie . . . . .	259
Die Leistung der Betriebswirtschaftslehre . . . . .	264
Die Rolle der Professionen . . . . .	270
Variation, Selektion und Retention . . . . .	274

Führung . . . . .	281
System und Struktur. . . . .	289
Organisation und Gesellschaft . . . . .	293
Welche Gesellschaft? . . . . .	293
Organisationsdesign. . . . .	300
Routinen. . . . .	311
Ausblick. . . . .	325
Was tut ein Berater in einem selbstorganisierenden System? . . . . .	327
Radikaler Konstruktivismus . . . . .	327
Selbstorganisation durch Autopoiesis. . . . .	331
Der Berater und der Manager. . . . .	333
Das System. . . . .	343
Nachweise . . . . .	348