

Prof. Dr. Charles Lattmann

Institut für Betriebswirtschaft an der Hochschule St. Gallen

Technische Hochschule Darmstadt
Fachbereich 3
Fachgebiet Psychologie
61 Darmstadt, Hochschulstr. 1

Inv.-Nr. 9104831

Das norwegische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppe

Ein Beitrag zur Verwirklichung
der Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Verlag Paul Haupt Bern

ULB Darmstadt



17199188

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Überblick über die geschichtliche Entwicklung der Bestrebungen zur Demokratisierung der Wirtschaft in Norwegen	7
2 Das Ziel der Demokratisierung der Unternehmung und die Wege zu ihrer Verwirklichung	11
21 Die dem Demokratisierungspostulat zugrunde liegenden Forderungen	11
22 Die Auswirkungen der Schaffung von Vertretungsorganen der Arbeitnehmer (Ergebnisse der Phase A der Untersuchungen Einar Thorsruds)	12
221 Die Auswertung der Erfahrungen im Ausland	12
222 Die Auswirkungen der Aufnahme von Arbeitnehmervertretern in den norwegischen Verwaltungsräten	13
23 Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Weg zur industriellen Demokratie	16
3 Die Einflüsse auf die Stellung des Mitarbeiters in der Unternehmung	17
31 Die Analyse der Stellung des Mitarbeiters in der Unternehmung mittels des Systemansatzes	17
32 Die Unternehmung als soziales System: der Einfluß der zwischenmenschlichen Beziehungen	18
33 Die Unternehmung als offenes System: die sozio-ökologischen Einflüsse	20
34 Die Unternehmung als strukturiertes System: die Einflüsse der Organisation	21
35 Die Unternehmung als sozio-technisches System: der Einfluß der Technologie	23
4 Das Konzept der selbstgesteuerten Arbeitsgruppe	24
41 Die Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsfeldes in der Unternehmung	24
411 Die Öffnung eines Gestaltungsfeldes für den Mitarbeiter	24
412 Die selbstgesteuerte Arbeitsgruppe	25
42 Die Merkmale selbstgesteuerter Arbeitsgruppen	27
43 Die kritischen Grenzbedingungen selbstgesteuerter Arbeitsgruppen	29
44 Die Voraussetzungen der Selbststeuerung von Arbeitsgruppen	30
441 Die inneren Voraussetzungen	30
442 Die technologischen Rahmenbedingungen	31
443 Die Rahmenbedingungen der Führung und Organisation	33
444 Die sozio-ökologischen Rahmenbedingungen	34

5	Die norwegischen Feldversuche	34
51	Die Auswahl der Versuchsbetriebe	34
52	Der Feldversuch in der Drahtzieherei des Christiania Spigerverk A/S, Oslo	35
53	Der Feldversuch in der Zelluloseabteilung der Hunsfos Fabrik- ker A/S, Vennesla	39
54	Der Feldversuch in der Hommelvikier Abteilung der NOBO Fabrik- ker A/S	41
55	Der Feldversuch in der Kunstdüngerabteilung der Norsk Hydro in Herøya	43
6	Das Vorgehen bei der Einführung selbstgesteuerter Gruppen	46
61	Die Untersuchung der Rahmenbedingungen	46
611	Zweck und Gegenstand der Untersuchung	46
612	Die Untersuchung des technischen Systems	46
613	Die Untersuchung der Organisation und Führungsstruktur	50
614	Die Untersuchung der sozialen Umwelt	51
62	Die Durchführung von Veränderungen in der Unternehmung	51
63	Die Vorbereitung der Mitarbeiter	52
64	Die Verwirklichungsmaßnahmen	52
7	Die Auswirkung der Einführung selbstgesteuerter Arbeitsgruppen auf die Unternehmung und die Mitarbeiter	53
71	Die Auswirkungen auf die Unternehmung	53
72	Die Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der ausführenden Mitarbeiter	54
73	Eine unerwünschte Nebenwirkung: die Verunsicherung der Meister	55
8	Ausblick	56
	Verzeichnis des verwendeten Schrifttums	59