

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	1
1.1. Zielgruppen.....	1
1.2. Zielsetzung.....	1
1.3. Gliederung	2

Teil I: Grundlagen

2. Begriff der Organisationsberatung.....	7
2.1. Begriff der Organisation	7
2.2. Begriff der Beratung.....	8
2.3. Begriff der Organisationsberatung	9
3. Theorie, Erkenntnisinteresse und Theorienvielfalt.....	10
3.1. Theorie und Erkenntnisinteresse	10
3.2. Theorienvielfalt und Theorieauswahl.....	11
3.3. Theorienvielfalt und Notwendigkeit einer Metaperspektive	12
3.3.1. Metaperspektive für den Theorienvergleich	12
3.3.2. Metaperspektive für die Ausarbeitung von Reflexionsfragen an die Praktiker	13

Teil II: Theorie der Organisationsberatung

4. Beratungshandeln als interpretative Prozesse gegenseitiger Rollenbildung (symbolisch- interaktionistischer Ansatz)	17
4.1. Vertreter und wichtige Quellen	17
4.2. Begriff der Organisationsberatung	17
4.3. Zentrale Aussagen	18
4.3.1. Mikro- und Makrorollenanalyse.....	18
4.3.2. Rollenbildung.....	22

4.3.3. Interpretative Prozesse	22
4.3.4. Rollenkonflikte	24
4.4. Empirische Forschung	25
4.5. Würdigung und Kritik	26
4.6. Fragen für Berater	28
4.7. Fragen für Klienten	29
 5. Beratungshandeln als aus typischen Motiven und typisch gemeintem Sinn verständliches soziales Handeln (verstehender Ansatz)	 31
5.1. Vertreter und wichtige Quellen	31
5.2. Begriff der Organisationsberatung	32
5.3. Zentrale Aussagen	33
5.3.1. Der idealtypische Ablauf von Organisationsberatungsprozessen	33
5.3.2. Idealtypen der Organisationsberatung	34
5.4. Empirische Forschung	49
5.4.1. Abweichungen der Beratungspraxis von den Idealtypen der Organisationsberatung	49
5.4.2. Herleitung idealer Interaktionspartner	51
5.4.3. Empirisch begründete Typologisierungsversuche	53
5.5. Würdigung und Kritik	53
5.6. Fragen für Berater	55
5.7. Fragen für Klienten	56
 6. Beratungshandeln als rationales Handeln unter der Bedingung asymmetrischer Information (institutionen-ökonomischer Ansatz)	 59
6.1. Vertreter und wichtige Quellen	59
6.2. Begriff der Organisationsberatung	62
6.3. Zentrale Aussagen	63
6.3.1. Organisationsberatung als Kontraktgut	63
6.3.2. Informationsprobleme und Unsicherheit	64
6.3.3. Betriebsformen des Beratungshandelns	72
6.4. Empirische Forschung	73
6.5. Würdigung und Kritik	75
6.6. Fragen für Berater	77
6.7. Fragen für Klienten	80

7. Beratungshandeln als Inszenierung von Impression Management (strategisch-dramaturgischer Ansatz)	84
7.1. Vertreter und wichtige Quellen	84
7.2. Begriff der Organisationsberatung	86
7.3. Zentrale Aussagen	87
7.3.1. Die Inszenierung von Impression Management	87
7.3.2. Die Inszenierung der Management-Gurus.....	88
7.3.3. Die Konstruktion von Bedeutungen für das Management.....	90
7.3.4. Intervention zwischen Kritik und Dramaturgie	92
7.4. Empirische Forschung.....	93
7.5. Würdigung und Kritik.....	95
7.6. Fragen für Berater	97
7.7. Fragen für Klienten.....	98
8. Beratungshandeln als Beteiligung des Beraters an einem Innovationsspiel (mikropolitische Ansätze)....	101
8.1. Vertreter und wichtige Quellen	101
8.2. Begriff der Organisationsberatung	105
8.3. Zentrale Aussagen	105
8.3.1. Innovations- versus Routinespiele.....	105
8.3.2. Wandel und Widerstand.....	106
8.3.3. Der Berater als Meta-Spieler in Innovationsspielen	107
8.3.4. Neutralität und Parteilichkeit als mikropolitische Strategien des Beraters.....	108
8.3.5. Mikropolitisch informierte Organisationsberatung.....	110
8.3.6. Mikropolitische Interventionstheorie.....	111
8.4. Empirische Forschung.....	114
8.5. Würdigung und Kritik.....	116
8.6. Fragen für Berater	118
8.7. Fragen für Klienten.....	121
9. Beratungshandeln als funktionale Interaktion von Organisationssystemen (funktionalistischer Ansatz)	125
9.1. Vertreter und wichtige Quellen	125
9.2. Begriff der Organisationsberatung	130
9.3. Zentrale Aussagen	130
9.3.1. Die Struktur des Wirtschaftssystems	130
9.3.2. Funktionen der Organisationsberatung.....	131

9.3.3. Austauschprozesse und Austauschmedien	136
9.3.4. Funktionale Äquivalente der Organisationsberatung	137
9.3.5. Organisationsberatung als Folge wechselseitiger Steigerung von gesellschaftlicher und organisationaler Differenzierung und Komplexität	140
9.4. Empirische Forschung	141
9.5. Würdigung und Kritik.....	142
9.6. Fragen für Berater	145
9.7. Fragen für Klienten.....	147
10. Beratungshandeln als wechselseitige Beobachtung selbstreferentieller Organisationssysteme (systemtheoretischer Ansatz)	150
10.1. Vertreter und wichtige Quellen	150
10.2. Begriff der Organisationsberatung.....	153
10.3. Zentrale Aussagen	154
10.3.1. Kommunikationssperren in der Organisationsberatung	154
10.3.2. Strukturen der Selbsterhaltung der Beratungsorganisation.....	158
10.3.3. Organisationsberatung und Gesellschaft	160
10.4. Empirische Forschung	161
10.5. Würdigung und Kritik.....	163
10.6. Fragen für Berater.....	166
10.7. Fragen für Klienten.....	169
11. Beratungshandeln als Agentschaft für andere Akteure und für abstrakte Prinzipien (neo- institutionalistischer Ansatz)	173
11.1. Vertreter und wichtige Quellen	173
11.2. Begriff der Organisationsberatung.....	178
11.3. Zentrale Aussagen	178
11.3.1. Organisationsberatung als legitimatorische Ressource	178
11.3.2. Agentschaft für universalistische Theorien der Organisation	179
11.3.3. Mythos, Beratung und Mystifizierung.....	180
11.3.4. Das Modische an Beratungsinhalten.....	182
11.3.5. Beratungen und Strukturangleichung in organisationalen Feldern	184
11.3.6. Institutionelle Einflüsse auf Organisationsberater und Organisationsberatungsprozesse	185
11.3.7. Institutionalisierung von Beratungserwartungen	186
11.4. Empirische Forschung	188
11.5. Würdigung und Kritik.....	188

11.6. Fragen für Berater.....	192
11.7. Fragen für Klienten.....	194
12. Beratungshandeln als Dekonstruktion von Sprachspielen (post-moderne Organisations- beratung versus postmoderne Theorie der Organisationsberatung)	197
12.1. Vertreter und wichtige Quellen	197
12.2. Begriff der Organisationsberatung.....	201
12.3. Zentrale Aussagen	202
12.3.1. Organisationsberatung als postmoderne Kunst.....	202
12.3.2. Postmoderne Organisationsberatung oder Die Illusion ein Akteur zu sein	203
12.3.3. Postmoderne Organisationsberatung als Dekonstruktion von Sprachspielen	206
12.3.4. Das Wissen der Berater und die Diskurse	207
12.3.5. Organisationsberatung und Gender.....	209
12.4. Empirische Forschung.....	210
12.5. Würdigung und Kritik.....	211
12.6. Fragen für Berater.....	214
12.7. Fragen für Klienten.....	216

Teil III: Zusammenfassung und Ausblick

13. Organisationsberatung: Zentrale Perspektiven und Debatten.....	221
13.1. Anmerkungen zu fehlenden Theorieperspektiven	221
13.2. Zentrale Perspektiven und Debatten	223
13.2.1. Determinismus versus Voluntarismus.....	224
13.2.2. Vertrauen versus Macht	227
13.2.3. Zielgerichtetheit versus Ergebnisoffenheit der Intervention.....	228
13.2.4. Zusammenschau	231
14. Literatur.....	236