

# Inhalt

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>XIII</b>
<b>Ausgangsbeobachtungen – Fokus der Untersuchung – Vorgehen</b>	<b>1</b>
<b>Teil I: Individualisierung und Organisation</b>	<b>5</b>
<b>1 Dimensionen der Individualisierung als Matrize für die Beschreibung der Organisationssituation</b>	<b>9</b>
1.1 Kontingenzsteigerung (I) – Enttraditionalisierung und Optionenvielfalt	14
1.2 Kontingenzsteigerung (II) – Das Verhältnis von Person und Struktur	18
1.3 Prozesse des »Selbst-« (I) – Internalisierung von Kontrolle	24
1.4 Prozesse des »Selbst-« (II) – Reflexive Sinnkonstruktionen	28
1.5 Integration in offenen Räumen – Fragilität von gesellschaftlicher Ordnung	33
<b>2 Individualisierungsfelder in Unternehmen</b>	<b>38</b>
2.1 Methodisch-theoretische Bemerkungen zu Organisation und Individualisierung	42
2.1.1 Zur Übertragbarkeit des Individualisierungskonzepts	42
2.1.2 Organisationstheorie und Individualisierung	45
2.2 Wissensarbeiter und Individualisierung	49
2.2.1 Charakteristika von Wissensarbeit	50
2.2.2 Vom Arbeitnehmer zum Arbeitsgestalter	53
2.2.3 Subjektivität als wesentlicher Bestandteil von Wissensarbeit	59
2.3 Makrostruktur von Unternehmen und Individualisierung	63
2.3.1 Dezentralisierung als Individualisierungsprozess der Unternehmensstruktur	63
2.3.2 Repräsentationen von Unternehmen nach innen und aussen	69
2.4 Arbeitsorganisation und Individualisierung	74
2.4.1 Hierarchien und Netzwerke in Unternehmen	74
2.4.2 Projektarbeit – Aushandeln als dominanter Organisationsprozess	78
2.4.3 Positionierungen in 'individualisierten' Unternehmen	83
<b>Exkurs: Informatisierung als 'Enabler' für Individualisierungsprozesse in Unternehmen</b>	<b>88</b>
<b>3 Personalarbeit als Wissensarbeit – Individualisierung der Organisation und der Leistungen im Personalmanagement</b>	<b>96</b>
3.1 Entwicklungsphasen des Personalmanagements als organisationaler Individualisierungsprozess	97
3.2 Individualisierung der Leistungen der Personalarbeit	102
<b>4 Zwischenfazit – Konsequenzen von Individualisierungsprozessen und Herausforderungen für Unternehmen</b>	<b>112</b>

<b>Teil II: Konzepte des Wissensmanagements als eine Reaktion auf Individualisierungsprozesse in Unternehmen</b>	<b>127</b>
<b>1 Individualisierung und Wissen</b>	<b>130</b>
1.1 Wissen, Lernen und Subjektivität	130
1.2 Wissen, Wahrheit und Gültigkeit	132
1.3 Wissen, Handeln und Macht	134
1.4 Wissen, Daten und Information	135
1.5 Wissen, Arbeit und Organisation	138
<b>2 Visionen des Wissensmanagements</b>	<b>142</b>
2.1 Wissensmanagement als ‘Kultur des Teilens’	143
2.2 Wissensmanagement als ‘koordinierte Informationshaltung’	148
2.3 Wissensmanagement als ‘Bewirtschaftung von Wissenskapital’	152
<b>3 Zusammenfassung – Wissensmanagement und Individualisierung</b>	<b>156</b>
<b>Teil III: Fallstudie – Die Erfahrungen in der Personalorganisation der Siemens AG</b>	<b>159</b>
<b>1 Methodische Bemerkungen</b>	<b>161</b>
<b>2 Organisatorischer Aufbau und aktuelle Aufgabenstellungen der Siemens Personalorganisation</b>	<b>163</b>
<b>3 Umgang mit den Herausforderungen der Individualisierung in der Siemens Personalorganisation</b>	<b>169</b>
3.1 Unternehmenssteuerung	169
3.1.1 Maßnahmen zur Unternehmenssteuerung	169
3.1.2 Spezifikation für organisationales Wissen	179
3.2 Unternehmenskontinuität	184
3.2.1 Maßnahmen für die Förderung der Unternehmenskontinuität	184
3.2.2 Spezifikation für organisationales Wissen	188
3.3 Unternehmenstransparenz	193
3.3.1 Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenstransparenz	193
3.3.2 Spezifikation für organisationales Wissen	196
3.4 Unternehmensgrenzen	198
3.4.1 Maßnahmen zur Definition von Unternehmensgrenzen	199
3.4.2 Spezifikation für organisationales Wissen	200
<b>4 Zusammenfassung – Individualisierung, Wissensarbeit und Zukunftsperspektiven der zentralen Personalorganisation</b>	<b>203</b>

<b>Teil IV: Schlussbetrachtung – Das Verhältnis von Individuum und Organisation</b>	<b>207</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>217</b>
<b>Literaturnachweise zur Siemens Fallstudie</b>	<b>261</b>