

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 7 |
| 1. Der weite Weg von der Einsicht zur Tat | 13 |
| 2. Der Stellenwert der Humanressourcen im Unternehmen | 17 |
| 2.1 Die Unternehmensumwelt entwickelt sich | 17 |
| 2.2 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt | 21 |
| 2.3 Entwicklungen in den Absatzmärkten | 38 |
| 2.4 Entwicklungen bei den technologischen Rahmen- bedingungen | 40 |
| 2.5 Entwicklungen bei den ökologischen Rahmen- bedingungen | 41 |
| 2.6 Die Entwicklung des allgemeinen Wettbewerbs- umfeldes | 42 |
| 2.7 Konsequenzen | 42 |
| 3. Ein Blick zurück oder: Bisherige Ansätze zur umfassenderen Nutzung von Humanressourcen | 44 |
| 3.1 Wichtige Aspekte bei der Nutzung von Humanressourcen | 44 |
| 3.2 Ansätze mit Fokussierung auf das physische Arbeitsplatzumfeld | 48 |
| 3.3 Ansätze mit Fokussierung auf den Menschen und seine individuellen Bedürfnisse | 49 |
| 3.4 Ansätze mit Fokussierung auf den Arbeitsinhalt | 52 |
| 3.5 Ansätze mit Fokussierung auf die Beziehung Chef- Mitarbeiter | 55 |
| 3.6 Ansätze mit Fokussierung auf den Führungsprozeß ... | 59 |
| 3.7 Ansätze mit Fokussierung auf das Team | 60 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 3.8 | Ansätze mit Fokussierung auf die Organisationsstruktur | 62 |
| 3.9 | Unternehmensstrategie und Human Resources | 64 |
| 3.10 | Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur | 65 |
| 4. | Humanpotential und atomisierte Strukturen | 68 |
| 4.1 | Der ungenutzte Teil menschlicher Leistungsressourcen: das Humanpotential | 68 |
| 4.2 | Gründe für die mangelnde Nutzung | 69 |
| 4.3 | Ausschöpfen von Humanpotential als Grundlage unternehmerischen Erfolgs | 71 |
| 4.4 | Ausschöpfung des Potentials durch atomisierte Strukturen | 72 |
| 4.5 | Warum Atomisierung? | 73 |
| 5. | Fallstudien | 77 |
| 5.1 | Enator | 77 |
| 5.2 | The Body Shop | 92 |
| 5.3 | Gore | 103 |
| 5.4 | Ebnöther | 116 |
| 6. | Atomisierte Strukturen: Ein Konzept zur Ausschöpfung von Humanpotential | 132 |
| 6.1 | Die Struktur eines atomisierten Unternehmens | 133 |
| 6.2 | Die Arbeitsgestaltung in einem atomisierten Unternehmen | 146 |
| 6.3 | Die Kommunikation in einem atomisierten Unternehmen | 155 |
| 6.4 | Die Leistungsbeurteilung in einem atomisierten Unternehmen | 160 |
| 6.5 | Die Entwicklungsmöglichkeiten in einem atomisierten Unternehmen | 168 |
| 6.6 | Die Ausbildungsschwergewichte in einem atomisierten Unternehmen | 175 |
| 6.7 | Die Wertebasis eines atomisierten Unternehmens | 182 |

| | |
|---|-----|
| 7. Die dynamische Perspektive | 198 |
| 7.1 Wachstum durch Zellteilung | 198 |
| 7.2 Konsequenzen für die Führung | 205 |
| 7.3 Die konstitutiven Elemente einer Zelle | 208 |
| 7.4 Vorgehensvarianten bei der Zellteilung | 214 |
| 7.5 Die Rolle des Top-Managements: Ein neues Führungsverständnis | 217 |
| 7.6 Konsequenzen für den praktischen Führungsalltag | 226 |
| 7.7 Zwischen Chaos und Ordnung | 228 |
| 7.8 Probleme und Gefahren | 229 |
| | |
| 8. Zum Einsatz atomisierter Organisationen | 232 |
| 8.1 Instrumente zur Beurteilung von Humanressourcen ... | 234 |
| 8.2 Die Wirkung von Werthaltungen | 240 |
| 8.3 Zur Atomisierung von Organisationen | 242 |
| 8.4 Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen des Konzeptes | 244 |
| | |
| 9. Schlußbemerkungen | 250 |
| | |
| Literaturverzeichnis | 251 |
| | |
| Verzeichnis der Interviewpartner | 265 |