

Geleitwort

In den letzten Jahren sind in Theorie und Praxis immer häufiger Organisationskonzepte in den Mittelpunkt gerückt, welche „mehr Markt in die Unternehmung“ bringen wollen. In der Folge fanden Holding- und Profit-Center-Organisationen weite Verbreitung und modische Organisationsdesigns wie die „Flottillen-Organisation“ oder die „Fraktale Fabrik“ gewannen Popularität. In der jüngsten Zeit mehren sich allerdings Zweifel daran, ob „playing market“ innerhalb von Unternehmen tatsächlich immer vorteilhaft ist: Zahlreiche große Unternehmen wie ABB, IBM oder Hewlett Packard haben ihre Organisation wieder in die Richtung einer stärkeren Re-Zentralisierung strukturiert. Gleichwohl gibt es starke Hinweise darauf, dass die Unternehmensgrenzen nach außen wie nach innen undeutlicher geworden sind. Nach *außen* hin nehmen unternehmensübergreifende Organisationsformen, z.B. Strategische Netzwerke („externe Hybride“) zu. Nach *innen* hin werden immer häufiger modulare Organisationsformen („interne Hybride“) realisiert. Im Unterschied zu „externen Hybriden“ wurden „interne Hybride“ bisher jedoch kaum als ein eigenständiges Organisationsproblem analysiert, das jenseits der Ausgestaltung von adäquaten Verrechnungspreis-Systemen existiert. Diesem Organisationsproblem widmet sich die vorliegende Arbeit von Jetta Frost, welche einen herausragenden Beitrag sowohl zur Organisationstheorie wie zur praktischen Organisationsgestaltung darstellt.

Jetta Frost geht von einer Gegenüberstellung der derzeit meistdiskutierten Theorien der Firma aus. Es sind dies die organisationsökonomischen Ansätze und die verhaltenswissenschaftlich orientierten Ansätze, vor allem solche, welche Kompetenzentwicklung und Wissensmanagement in den Mittelpunkt stellen. In der Konfrontation dieser theoretischen Perspektiven gelingt es Jetta Frost – wie oft gefordert, aber bisher nicht eingelöst - die Theorien der Firma auf die Gestaltungsebene „herunterzubrechen“. Zugleich zeigt sie, wie die unterschiedlichen Theorien der Unternehmung in einen fruchtbaren Dialog miteinander gebracht werden können. Für die Praxis werden die Ergebnisse exemplarisch deutlich gemacht, indem zwei organisatorische Architekturen als kohärente Muster gegenübergestellt und in ihren Vor – und Nachteilen diskutiert werden. Jetta Frost beweist damit einmal mehr, dass sie zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt auf hohem Niveau beiträgt und zugleich einen Dialog mit der Praxis ermöglicht, ohne dabei die kritische Rolle der Wissenschaft aufzugeben.

Prof. Dr. Margit Osterloh