

Geleitwort

Fragen des Organisationslernens sind zentrale Felder der neueren Organisationsforschung, die in großer Breite bearbeitet werden. Die Arbeit beschäftigt sich mit dem Aufbau von Lernformen in Organisationen: Double-loop learning bzw. deuterolearning oder, in der Sprache der Praxis, mit der Frage: Wie kann eine Organisation von früheren Lernprozessen für einen laufenden Lernprozess lernen?

Die Arbeit bietet einen umfassenden, neuen Zugang zu organisationalem Lernen und eine überzeugende Darstellung der vielfältigen Forschung. Daraus entwickelt der Autor das Modell akteurzentrierten Organisationslernens, das anschließend in einer empirischen Fallstudie angewendet wird. Am Beispiel eines Unternehmens, der Linde AG, werden, zunächst hypothetisch, zwei klar voneinander abgegrenzte Lernphasen unterschieden. Die präzise Schilderung der beiden Lernphasen gibt den Lesern die Möglichkeit, die theoretischen Kategorien in der Praxis organisationaler Lernprozesse zu verfolgen. Die Ergebnisinterpretation zeugt von dem tiefen Verständnis hinsichtlich organisationaler Lernprozesse in Unternehmen.

Der Autor vollzieht aus organisationssoziologischer Perspektive einen ganz bewussten Brückenschlag zwischen Organisationstheorie und Unternehmensgeschichte. Mit der Perspektive historischen Organisationslernens werden die Potentiale vergangener Lernprozesse als Wegbereiter künftigen organisationalen Lernens deutlich. Die Arbeit stellt eine theorieorientierte Analyse dieser Prozesse dar und geht damit weit über herkömmliche Darstellungen der Unternehmensgeschichte hinaus.

Meinolf Dierkes