

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	13
Abkürzungsverzeichnis	15
1. Einleitung	17
2. Wie lernen Internationale Organisationen?	34
2.1 Was sind Internationale Organisationen und wie lernen sie?	34
2.1.1 Realismus und Institutionalismus	34
2.1.2 Organizational turn	38
2.1.3 Zwischenfazit	40
2.2 Was ist organisationales Lernen? Organisationales Lernen zwischen Individuum und Organisation	41
2.2.1 Individuelles Lernen in Organisationen	41
2.2.2 Organisationales Lernen	45
2.2.3 Zwischenfazit und Eingrenzung der Fragestellung	55
2.3 Was sind die Bedingungen für die Verbindung von individuellem und organisationalem Lernen in Internationalen Organisationen?	59
2.3.1 Modelle der IO-Forschung	59
2.3.2 Modelle der OL-Forschung	61
2.3.3 Zwischenfazit und allgemeine Hypothese	64
3. Wie wirken Organisationsstrukturen auf organisationales Lernen?	65
3.1 Begriffsbestimmung	68
3.2 Elemente der Organisationsstruktur	72
3.2.1 Komplexität	73
3.2.2 Formalisierung	76

3.3	Gestaltung der Organisationsstruktur: Strukturmuster	78
3.4	Welche Organisationsstruktur unterstützt organisationales Lernen?	81
4.	Forschungsansatz und Hypothesen	87
5.	Methodik	95
5.1	Fallstudiendesign und Fallauswahl	95
5.2	Datenerhebung und -auswertung	99
5.3	Grenzen der Untersuchung	103
6.	Organisationales Lernen in den EU-Polizeimissionen in Bosnien-Herzegowina und Mazedonien	105
6.1	Verspätetes Lernen in der EUPM (Bosnien-Herzegowina)	107
6.1.1	Der Polizeireformbedarf in Bosnien-Herzegowina	107
6.1.2	Transformationslücken zwischen individuellem und organisationalem Lernen in der Gründungsphase der Mission (EUPM I)	123
6.1.2.1	Spezifizierung der Polizeimissionsarbeit im ersten Mandat	127
6.1.2.2	Individuelles Lernen ohne organisationales Lernen in der EUPM I	130
6.1.3	Strategieveränderungen durch individuelles und organisationales Lernen (EUPM II)	140
6.1.3.1	Neuausrichtung der EUPM im zweiten Mandat	141
6.1.3.2	Organisationales Lernen zwischen den Mandaten und die Transformation individueller Lernprozesse in organisationales Lernen innerhalb der EUPM II	143
6.1.4	Lernen und die besondere Rolle des Missionsleiters (EUPM III)	158
6.1.4.1	Stabilität zu Beginn der Schlussphase (EUPM IIIa)	159
6.1.4.2	Individuelles und organisationales Lernen in Personalunion (EUPM IIIb)	160

6.2	Individuelles und organisationales Lernen in der Polizeimission Proxima (Mazedonien)	167
6.2.1	Der Polizeireformbedarf in Mazedonien	167
6.2.2	Wandel in der Proxima-Mission	182
6.2.2.1	Proxima zwischen Mandatsgestaltung und Umsetzung	182
6.2.2.2	Individuelles und organisationales Lernen in Proxima und die Rolle des Missionsleiters	191
7.	Wirkungsweise von Organisationsstrukturen in der EUPM und bei Proxima: Die Transformation individuellen Lernens in organisationales Lernen	199
7.1	EUPM I: Transformationslücken im organisationalen Lernen – Kongruente Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen	202
7.2	EUPM II: Individuelles Lernen wird zu organisationalem Lernen – Inkongruente Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen	209
7.3	EUPM III: Der Missionsleiter als Stellvertreter von Individuum und Organisation – Inkongruente Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen	213
7.4	Proxima-Mission: Struktur und Lernen im Entwicklungsprozess – Verspätete Inkongruenz zwischen Entscheidungs- und Kommunikationsstruktur	216
8.	Schlussfolgerungen	220
	Experteninterviews	247
	Bibliografie	249
	Literaturverzeichnis	249
	Dokumentenverzeichnis	277
	Internetquellen	280