

Tuesday, September 8. 2009

Kraftakt radikaler Umbau

Auf der website des Management-Zentrums Witten ist ein aktueller Beitrag von Rudolf Wimmer aus dem neuen Heft der "Organisationsentwicklung" finden, der sich mit Change Management als Krisenbewältigung beschäftigt und auch die Rolle der Führung bei Veränderungsprozessen kritisch unter die Lupe nimmt: "Es ist eine beliebte Form der Komplexitätsreduktion, dass sich die Verantwortlichen für einen Changeprozess selbst von demselben unmittelbar nicht betroffen fühlen. Ändern müssen sich ja die anderen: die Führungskräfte der nächsten Ebenen, die Beschäftigten der umorganisierten Bereiche, die Mitarbeiter der bei einer Fusion zu integrierenden Einheiten, die Belegschaften des zu schließenden Standortes, etc. Dies bedeutet, dass die verantwortlichen Akteure das Veränderungsvorhaben auch als Nicht-Betroffene denken, sie sind ja in der Gestalterrolle und haben deshalb die Zukunft mental bereits vorweggenommen. Die Veränderungsanforderungen fallen bei den «Geführten» an; dort gilt es Bewegung zu erzeugen. Man selbst ist diesbezüglich außen vor. Diese auf einer beliebigen Spaltung zwischen «Tätern und Opfern» aufsetzende Konstruktion ist ein weiterer sehr häufig zu beobachtender blinder Fleck in organisationalen Transformationsprozessen. Ein Blick hinter die Kulissen aktueller Krisenbewältigungsstrategien liefert für diese Spaltungstendenz eine Vielzahl anschaulicher Beispiele."Zum vollständigen Text...

Posted by Tom Levold in Links at 00:01