

1. Record Nr.	UNINA9910163127903321
Autore	Kroehl Rixa Regina
Titolo	Change Management : Veränderungsinitiativen erfolgreich steuern [[electronic resource]] / Rixa Regina Kroehl
Pubbl/distr/stampa	Tubingen, : UVK Verlag, 2015
ISBN	3-86496-932-8 3-86496-933-6 3-86496-931-X
Edizione	[2nd ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (128 pages)
Disciplina	658.406
Soggetti	Blinde Flecken Change Management Eight-Step-Modell Führungskraft Führung Kotter John Luhmann Niklas Management Mergers Scheitern Strategie Unternehmenskauf Veränderungsfähigkeit Veränderungsmanagement Vertrauen Wirklichkeitskonstruktion
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	[2. Auflage]
Nota di bibliografia	Includes bibliographical references and index.
Nota di contenuto	Cover -- Rixa Regina Kroehl: Change-Management. Veränderungsinitiativen erfolgreich steuern -- Impressum -- Vorwort

-- Inhaltsverzeichnis -- Veränderungsmanagement wirft Probleme auf
-- Was ist das Problem des Veränderungsmanagements? -- Probleme
in der Praxis -- Probleme in der Theorie -- Das Reduktionsproblem --
Kann die allgemeine Theorie sozialer Systeme Abhilfe schaffen? -- Das
systemisch-konstruktivistische Potential -- Antworten, die zu geben
sind -- Fragen, die zu stellen sind -- Fahrplan zur Problemlösung --
Warum Veränderungsinitiativen scheitern -- Probleme unter
Führungskräften -- Position und Kenntnisse -- Fähigkeiten und
Eigenschaften -- Verhalten -- Erkennen und Entscheiden -- Probleme
unter Mitarbeitern -- Widerstand -- Bereitschaft -- Vertrauen --
Bindung und Engagement -- Probleme des Unternehmens --
Veränderungsfähigkeit -- Unternehmenskultur -- Kommunikation --
Vision -- Kommunikation als zentraler Scheiterungsgrund von
Veränderungsinitiativen -- Scheiterungsgründe aus
systemischkonstruktivistischer Perspektive -- Makro- und Mikroebene
des Unternehmens im systemischen Kontext -- Makroebene - Soziale
Systeme -- Makroebene - System-Umwelt-Grenze -- Mikroebene -
Interpenetration -- Strategische Veränderung als "Sinneswandel" --
Sinn im systemischen Kontext -- Strategischer Wandel vor dem
Hintergrund des systemischen Verständnisses von Sinn -- Komplexität
erkennen, kontingent entscheiden -- Komplexität und Kontingenz im
systemischen Kontext -- Erkennen und Entscheiden vor dem
Hintergrund des systemischen Begriffsverständnisses von Komplexität
und Kontingenz -- "Veränderungswirklichkeit" auf Mitarbeiterebene --
Radikaler und sozialer Konstruktivismus -- Widerstand, Bereitschaft,
Vertrauen, Bindung und Engagement vor dem Hintergrund des
Konstruktivismus -- Kommunikation als dreistufiger Selektionsprozess.
Kommunikation im systemischen Kontext -- Kommunikation vor dem
Hintergrund eines systemischen Begriffsverständnisses --
Organisationale Veränderungsfähigkeit zwischen Autopoiese und
Selbstreferenz -- Selbstreferenz und Autopoiese im systemischen
Kontext -- Organisationale Veränderungsfähigkeit vor dem
Hintergrund des systemischen Begriffsverständnisses von Autopoiese
und Selbstreferenz -- Potentielle Scheiterungsgründe als inhärente
Eigenschaften komplexer, sozialer Systeme -- Modelle des
strategischen Veränderungsmanagements vor systemisch-
konstruktivistischem Anforderungsprofil -- Systemisch-
konstruktivistische Anforderungen an Veränderungsmanagement-
Modelle Thematisierung "blinde Flecken" -- Thematisierung von Sinn
-- Zirkulare Kommunikation -- Thematisierung Koevolution --
Mitlaufende Überprüfung -- Klassische strategische
Veränderungsmanagement- Modelle vor systemisch-
konstruktivistischem Anforderungsprofil -- Defizite des klassischen
Organisationsverständnisses -- Eight-Step-Modell von John Kotter --
Systemisch-konstruktivistische Betrachtung des Eight-Step-Modells
von Kotter -- Defizite klassischer Veränderungsmanagement-Modelle
-- Eine systemisch-konstruktivistische Erklärung für strategische
Veränderungen in komplexen sozialen Systemen -- Veränderung in
komplexen sozialen Systemen auf Makroebene -- Veränderung in
komplexen sozialen Systemen auf Mikroebene -- Die Rolle von
Führungskräften bei Veränderungen in komplexen sozialen Systemen
-- Implikationen für das Management von Veränderungsinitiativen in
komplexen sozialen Systemen -- Von Wahrnehmen zu Beobachten und
Erkennen -- Von Konstruieren zu Einordnen und Entscheiden -- Von
Kommunizieren zu Kommunizieren und Feedback-Geben und
Feedback-Nehmen -- Reflektieren als besondere Verantwortung von
Führungskräften -- Thesen zum Management von
Veränderungsinitiativen in komplexen sozialen Systemen.

Der systemisch-konstruktivistische Managementansatz in der Praxis von Veränderungsinitiativen -- Empirische Untersuchung - Die Grundlagen und Hintergründe -- Forschungsdesign - Qualitative Sozialforschung -- Technik der Datenerhebung - leitfadenstrukturiertes Experteninterview -- Umsetzung - Expertenfindung und Datenanalyse -- Veränderungsinitiativen in komplexen, sozialen Systemen - Die Praktikerperspektive -- Beobachten -- Erkennen -- Einordnen -- Entscheiden -- Kommunizieren -- Feedback geben und nehmen -- Reflektieren -- Weitere Aspekte -- Experteninterviews als erweiterte Wirklichkeitskonstruktion -- Ein systemisch-konstruktivistischer Gestaltungsansatz für strategische Veränderungen in komplexen, sozialen Systemen -- Gestaltungsfelder des Managements strategischer Veränderungen in komplexen sozialen Systemen -- Handlungshinweise für Führungskräfte aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive -- Zusammenführung von pragmatischen und systemisch-konstruktivistischen Handlungshinweisen für strategische Veränderungen -- Gestaltungsempfehlungen für Führungskräfte in Zeiten strategischer Veränderung -- Der systemisch-konstruktivistische Ansatz als Perspektivenerweiterung -- Wie man dem Scheitern von Veränderungsinitiativen entgegenwirken kann -- Reflektion und Abgleich von Wirklichkeitskonstruktionen -- Chancen und Möglichkeiten des vorgestellten Ansatzes -- Literaturverzeichnis -- Stichwortverzeichnis.

Sommario/riassunto

Change-Projekte sind Produktivitätskiller, wenn sie nicht richtig gesteuert werden. Dabei werden 70 Prozent - und damit die meisten - der Change-Projekte initiiert, um effizientere Prozessabläufe zu etablieren. Einen weiteren Grund für Veränderungen stellt der Zwang der Kostensenkung dar. Während der Dauer von Veränderungsprozessen büßen allerdings nach Schätzungen von Managern Unternehmen rund 43 Prozent ihrer Produktivität ein. Die gesetzten Ziele werden in der Regel zu lediglich 66 Prozent erreicht. Der Verbesserungsbedarf ist eklatant. Besonders, da rund 84 Prozent der Manager die Offenheit für Veränderungen als unbedingte Notwendigkeit ansehen, um im Wettbewerb überleben zu können. Deshalb ist die effiziente und effektive Steuerung von Veränderungsprozessen das A und O des Managements. Wie man Veränderungsprozesse optimieren kann zeigt dieses Buch auf eindrucksvolle Art und Weise.
