

Arnaldo Cacaci

Change Management – Widerstände gegen Wandel

Plädoyer für ein System der Prävention

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Hans A. Wüthrich

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	VII
Vorwort	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XV
Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis	XIX
1. „Stabilität“ versus „Wandel“ - oder - Das darwinistische Prinzip der Märkte	1
1.1. Die „geplante Evolution“ - Brückenschlag zwischen Individuum und Organisation	13
1.2. Ein Wissenschaftsverständnis zur Anerkennung „multipler Realitäten“	19
1.3. Zielsetzung dieser Arbeit und Leitfaden der Argumentation	22
1.4. „Change Management - die Handhabung von Widerständen gegen Wandel“ - eine Analyse	25
1.4.1. Annäherung an ein mögliches Verständnis von Wandel und „Change Management“	27
1.4.2. „Change Management“ im Lichte der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur	35
1.4.3. Widerstände gegen Wandel - Ein erster Präzisierungsversuch	43
1.5. „Handhabung“ vs. „Lösen“ von Widerständen - Begriffsstrategische Überlegungen	49
1.6. Die Genesis eines konzeptionellen Bezugsrahmens.....	51
1.6.1. Der theoretische Bezugsrahmen	51
1.6.2. Die Analyse des theoretischen Bezugsrahmens - Das drei Ebenen-Konzept.....	53
2. Das Antlitz der Resistenz	60
2.1. Die psychologisch-emotionale Dimension von Widerständen gegen Wandel.....	62
2.2. Die ökonomische Dimension von Widerständen gegen Veränderungen.....	70
2.3. Die soziale Dimension von Widerständen	73
2.4. Die politische Dimension von Widerständen gegen Wandel	76
2.5. Die kulturelle Dimension von Widerständen gegen Wandel	80
2.6. Dimensionale Interdependenzen von Widerständen - eine kurze Zwischenbetrachtung.....	84

2.7. Ausprägungsformen von Widerständen gegen Wandel	85
2.7.1. Zur Genese von Resistenzen: Formierung vs. Formulierung von Widerständen gegen Wandel	85
2.7.2. Offene und verdeckte Widerstände	86
2.7.3. Bewusste und unbewusste Widerstände gegen Wandel	88
2.7.4. Interne und externe Widerstände	88
2.7.5. Positive und negative Widerstände gegen Wandel	90
2.7.6. Resistenzgrade von Widerständen	91
3. Einflussfaktoren des Wandels	94
3.1. Die individuelle Grundhaltung oder auch „Change-Mentality“	95
3.2. Unternehmenskultur als Einflussfaktor des Wandels	109
3.3. Die Unternehmensstruktur als Einflussfaktor des Wandels	124
3.4. Der Change Modus als Einflussfaktor des Wandels	141
3.5. Das sozio-ökonomische Feld als Einflussfaktor des Wandels	150
4. Determinanten der Handhabung von Widerständen	154
4.1. Der Begriff der „intelligenten Change-Arena“	154
4.2. Die Führung und ihre Aufgabenstellung im Rahmen einer „intelligenten Change Arena“	155
4.3. Das „Lernen“ – Managementaufgabe höchster Priorität	167
4.4. „Information und Kommunikation“ - Tool zur Prävention von Widerständen gegen Wandel	174
4.5. Antizipation	188
5. Die professionelle „Change-Arena“ – ein System der Prävention	199
5.1. Der zeitliche Aspekt einer professionellen Handhabung von Widerständen gegen Wandel	200
5.2. Der inhaltliche Aspekt einer professionellen Handhabung von Widerständen gegen Wandel	204
5.2.1. Prävention im Forschungsfeld der Medizin – Lernen mittels interdisziplinärer Analogie	204
5.2.2. Präventive Methodik – Analogien aus der Medizin	211

6. Schlußbetrachtung und Ausblick.....	243
6.1. Ein kurzes Resümee	243
6.2. Ansatzpunkte für weitere Forschungsanstrebungen.....	247
6.3. Der Wandel im Change Management: Gestern kurativ heilen – morgen präventiv Vorbeugen	248
7. Literaturverzeichnis	251