



## Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo)

*Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann*

 **Download**

 **Online Lesen**

### Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo)

Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann


Broschiertes Buch

Stets gilt es zu bedenken, dass nichts schwieriger zu bewerkstelligen, nichts von zweifelhafteren Erfolgsaussichten begleitet und nichts gefährlicher zu handhaben ist als eine Neuordnung der Dinge. (Niccolo Macchiavelli)

Wenn dem so ist, wieso sollten Entscheider sich dann auf ein solch ungewisses und riskantes Abenteuer einlassen? Mögliche Antworten sind: a) Um das Überleben der Organisation zu sichern (Teil der Toyota-Vision), b) Um metaphorisch wie tatsächlich zu neuen Ufern aufzubrechen (von Christoph Kolumbus bis Steven Jobs), c) Um sich äußeren Veränderungen anzupassen: neuen Märkten, Wettbewerbern, Lieferanten, und innere Veränderungen umzusetzen: neue Produkte, Prozesse und deren Anforderungen.

In jedem dieser Fälle genügt eine inhaltslogische und technisch angepasste Lösung nicht für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels. Die Dynamik von Veränderung ist nur nachhaltig zu unterstützen, indem Entscheider die Sinnfrage für die Mitarbeiter beantworten. Hier beginnt die erste Änderung: Nicht die Mitarbeiter geben den Führungskräften Antwort (wie z.B. im klassischen Projektmanagement), sondern die Führungskräfte sind gefordert, den Nutzen für die, die es angeht, aufzuzeigen. Daraus ergibt sich die nächste Folgerung: Dort, wo keine Führung - die Beeinflussung des Mitarbeiter-Verhaltens stattfindet, wird Change Management scheitern. Reine Steuerung inhaltliche Entscheidungen treffen reicht, wenn überhaupt, maximal in stabilen Phasen der Organisation. Bei grundlegenden Veränderungen wird Unsicherheit und damit Instabilität bewusst und notwendigerweise ausgelöst. Dann ist tatsächlich Leadership gefragt: Die damit verbundenen Anforderungen werden leider in den meisten Fällen nicht erfüllt.

Im ibo-Change Management-Modell wird die Grunddynamik von Veränderung in drei Phasen und auf drei Lern- bzw. Reflexionsebenen beschrieben: Die Phasen Initiieren, Bewegen und Festigen stellen...

 [Download Change Management - \(Über-\) Leben in Organisationen \(S...pdf](#)

 [Online Lesen Change Management - \(Über-\) Leben in Organisationen...pdf](#)



# Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo)

*Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann*

**Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo)** Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann

Broschiertes Buch

Stets gilt es zu bedenken, dass nichts schwieriger zu bewerkstelligen, nichts von zweifelhafteren Erfolgsaussichten begleitet und nichts gefährlicher zu handhaben ist als eine Neuordnung der Dinge. (Niccolo Macchiavelli)

Wenn dem so ist, wieso sollten Entscheider sich dann auf ein solch ungewisses und riskantes Abenteuer einlassen? Mögliche Antworten sind: a) Um das Überleben der Organisation zu sichern (Teil der Toyota-Vision), b) Um metaphorisch wie tatsächlich zu neuen Ufern aufzubrechen (von Christoph Kolumbus bis Steven Jobs), c) Um sich äußeren Veränderungen anzupassen: neuen Märkten, Wettbewerbern, Lieferanten, und innere Veränderungen umzusetzen: neue Produkte, Prozesse und deren Anforderungen.

In jedem dieser Fälle genügt eine inhaltslogische und technisch angepasste Lösung nicht für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels. Die Dynamik von Veränderung ist nur nachhaltig zu unterstützen, indem Entscheider die Sinnfrage für die Mitarbeiter beantworten. Hier beginnt die erste Änderung: Nicht die Mitarbeiter geben den Führungskräften Antwort (wie z.B. im klassischen Projektmanagement), sondern die Führungskräfte sind gefordert, den Nutzen für die, die es angeht, aufzuzeigen. Daraus ergibt sich die nächste Folgerung:

Dort, wo keine Führung - die Beeinflussung des Mitarbeiter-Verhaltens stattfindet, wird Change Management scheitern. Reine Steuerung inhaltliche Entscheidungen treffen reicht, wenn überhaupt, maximal in stabilen Phasen der Organisation. Bei grundlegenden Veränderungen wird Unsicherheit und damit Instabilität bewusst und notwendigerweise ausgelöst. Dann ist tatsächlich Leadership gefragt: Die damit verbundenen Anforderungen werden leider in den meisten Fällen nicht erfüllt.

Im ibo-Change Management-Modell wird die Grunddynamik von Veränderung in drei Phasen und auf drei Lern- bzw. Reflexionsebenen beschrieben: Die Phasen Initiieren, Bewegen und Festigen stellen...

## **Downloaden und kostenlos lesen Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann**

---

456 Seiten

### **Kurzbeschreibung**

Stets gilt es zu bedenken, dass nichts schwieriger zu bewerkstelligen, nichts von zweifelhafteren Erfolgsaussichten begleitet und nichts gefährlicher zu handhaben ist als eine Neuordnung der Dinge. (Niccolo Macchiavelli) Wenn dem so ist, wieso sollten Entscheider sich dann auf ein solch ungewisses und riskantes Abenteuer einlassen? Mögliche Antworten sind: a) Um das Überleben der Organisation zu sichern (Teil der Toyota-Vision), b) Um metaphorisch wie tatsächlich zu neuen Ufern aufzubrechen (von Christoph Kolumbus bis Steven Jobs), c) Um sich äußeren Veränderungen anzupassen: neuen Märkten, Wettbewerbern, Lieferanten, und innere Veränderungen umzusetzen: neue Produkte, Prozesse und deren Anforderungen. In jedem dieser Fälle genügt eine inhaltslogische und technisch angepasste Lösung nicht für eine erfolgreiche Gestaltung des Wandels. Die Dynamik von Veränderung ist nur nachhaltig zu unterstützen, indem Entscheider die Sinnfrage für die Mitarbeiter beantworten. Hier beginnt die erste Änderung: Nicht die Mitarbeiter geben den Führungskräften Antwort (wie z.B. im klassischen Projektmanagement), sondern die Führungskräfte sind gefordert, den Nutzen für die, die es angeht, aufzuzeigen. Daraus ergibt sich die nächste Folgerung: Dort, wo keine Führung - die Beeinflussung des Mitarbeiter-Verhaltens stattfindet, wird Change Management scheitern. Reine Steuerung inhaltliche Entscheidungen treffen reicht, wenn überhaupt, maximal in stabilen Phasen der Organisation. Bei grundlegenden Veränderungen wird Unsicherheit und damit Instabilität bewusst und notwendigerweise ausgelöst. Dann ist tatsächlich Leadership gefragt: Die damit verbundenen Anforderungen werden leider in den meisten Fällen nicht erfüllt. Im ibo-Change Management-Modell wird die Grunddynamik von Veränderung in drei Phasen und auf drei Lern- bzw. Reflexionsebenen beschrieben: Die Phasen Initiieren, Bewegen und Festigen stellen die klassische Abfolge der Veränderungsschritte dar. Die Lern- und Reflexionsebenen Handeln, Beobachten und Reflektieren behandeln die Change Management-Perspektive auf die Veränderung: Nicht mehr der Anlass steht im Fokus, sondern der Blick auf das Vorgehen sowie die Überprüfung dieser Beobachtung sind die eigentlichen Aufgaben des Change Management-Beraters. Weiterhin werden drei Ebenen unterschieden, auf denen sich Veränderungsprozesse vollziehen: Gesamtorganisation, Bereich/Teilorganisation, Individuum. Alle relevanten Themen werden aus dem Blickwinkel von drei Rollen betrachtet: Entscheider, Betroffene/Beteiligte und Berater. Dabei werden die Dimensionen Inhalt, Methode, Verhalten und Beziehungen thematisiert. Durch dieses Buch wird das Verständnis für Veränderungsprozesse erheblich erweitert. Zahlreiche Anregungen für das eigene Handeln werden gegeben. Dabei erleichtern das Stichwortverzeichnis und ein umfangreiches Glossar die Orientierung.

Download and Read Online Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann #9KB5Z7F201D

Lesen Sie Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann für online ebookChange Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann Kostenlose PDF d0wnl0ad, Hörbücher, Bücher zu lesen, gute Bücher zu lesen, billige Bücher, gute Bücher, Online-Bücher, Bücher online, Buchbesprechungen epub, Bücher lesen online, Bücher online zu lesen, Online-Bibliothek, greatbooks zu lesen, PDF Beste Bücher zu lesen, Top-Bücher zu lesen Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann Bücher online zu lesen. Online Change Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann ebook PDF herunterladenChange Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann DocChange Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann MobipocketChange Management - (Über-) Leben in Organisationen (Schriftenreihe ibo) von Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann EPub