

(Library ebook) TransformationsManagement: Theorie und Werkzeugset fr betriebliche Vernderungsprozesse

TransformationsManagement: Theorie und Werkzeugset fr betriebliche Vernderungsprozesse

Von Karl Prammer

ePub | *DOC | audiobook | ebooks | Download PDF



DOWNLOAD



+

READ ONLINE

Produktinformation -Verkaufsrang: #363388 in BcherVerffentlicht am: 2009-10-01Abmessungen: 8.70 x 1.38b x 5.67l, Einband: Gebundene Ausgabe360 Seiten | File size: 33.Mb

Von Karl Prammer : TransformationsManagement: Theorie und Werkzeugset fr betriebliche Vernderungsprozesse before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised TransformationsManagement: Theorie und Werkzeugset fr betriebliche Vernderungsprozesse:

Kundenrezensionen
Hilfreichste Kundenrezensionen
2 von 2 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich.

Verknüpfung von Eigenlogik und externer Logik
Von arria
Aus meiner Sicht ist das Buch sehr wertvoll, weil es handelnde Personen in Unternehmen zum Berdenken bestehender Denkmuster und Überprüfung aktueller Strategien anregt. Egal an welcher Stelle des Changeprozesses sich das Unternehmen gerade befindet: Aktiv muss es bei der Steuerung von Veränderungen selbst sein, Fragen stellen, Antworten finden, testen, prüfen, verbessern. Der Autor bietet dazu Werkzeuge und 'vorbereitendes Denken' an. Für mich - und damit darf ich meinen Vorrezensenten 'kritisieren' - sind Veränderungen/Changes/Organisationsentwicklung verknüpft mit systemischen Ansätzen nicht als 'Quadratur des Kreises' (also widersprüchlich) zu sehen, sondern, ganz im Gegenteil: es stellt die logische Konsequenz dar, Potenziale aus Strategiesitzungen (z. B. Tetralemma, system. Strukturaufstellungen) mit Organisationsentwicklung/Change zu verknüpfen, um Synergien beider Disziplinen für die nächsten Unternehmensschritte anwenden zu können. Das Buch weist sehr oft auf ganzheitliche Zusammenhänge, das Gesamtbild hin, das bei Detailbetrachtung nie vergessen werden sollte. M.E. der zentrale Aspekt bei Changes. In Unternehmen werden Organisationsentwicklung und/oder Change oft als 'isolierter Spezialprozess' gestartet, Fachpersonal minimal vom Tagesgeschäft für Inputs abgezogen, was naturgemäß zu "Sand im Getriebe" führt: MitarbeiterInnen, Führungskräfte, Stakeholder, interessierte Parteien bewegen sich in unterschiedliche Richtungen, verfolgen unterschiedliche Ziele, ziehen nicht mehr 'am gemeinsamen Strang' ('vergessen' ihr Wertstromdesign). Die Begriffe interne und externe Logik (Einflussfaktoren zum Erfolg) sind dabei zur Gegensteuerung auf diesem Weg sehr hilfreich und bringen das Dilemma von Veränderungen auf den Punkt. Sie sind bei Strategiesitzungen unbedingt einzubringen. Der besondere Nutzen von Transformationsmanagement nach Prammer für mich: Synergien aus Organisationsentwicklung und Change Management nutzen, in der Kommunikation klar bleiben und gemeinsam mit der obersten Leitung dahinter stehen, Miteinbeziehung der MitarbeiterInnen (ISO 9001) optimieren, Wirksamkeiten der getroffenen Maßnahmen offen und transparent prüfen und steuern. Erkenntnis: Abweichungen davon kosten das Unternehmen mehr wenn der Doppelschritt nicht vollzogen wird: Change kommunizieren (1), dahinter stehen (2). Fazit: viele Bücher zum Thema belassen es beim Kochrezept/Leitfadendasein und beschränken mit ihren Prozessdarstellungen (Pfeilen) das Sichtfeld. Für mich setzt dieses Buch den entscheidenden nächsten Schritt und gibt Anregungen, Konzeptionelles zur Umsetzung der Fragen: a) wie sehen uns unsere Kunden/interessierte Parteien während und nach dem Change/der Transformation, b) Wie sehen uns unsere Kunden in den nächsten Jahren, welchen Neuanfang nehmen sie wahr? c) Welche Chancen stehen hinter dem Risiko Change/Organisationsentwicklung/Transformation, was kann ich mir zur Steuerung überlegend? Wie soll sich eine lernende Organisation aufstellen, die Veränderungen besser als bisher meistern will? Wie erreiche ich Konsens zu Veränderungen bei/mit handelnden Personen. 100% Kaufempfehlung
2 von 2 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Direkt beteiligt zu sein, wäre wohl besser
Von Fuchs Werner Dr
Ein Buch über Veränderungsprozesse zu schreiben, das auf systemischen Ansätzen beruht, ist nahe an der Quadratur des Kreises. Dessen ist sich auch der Organisationsberater Karl Prammer bewusst und weist daher sowohl im Vorwort als auch im Resümee auf die Schwierigkeiten und Fallgruben hin. Die vermittelten Inhalte müssen bei jeder realen Anwendung hinterfragt werden, sollen keinen normativen Charakter haben, dürfen nicht trivialisiert weitergegeben werden und sind trotz allem als hilfreiche Leitplanken zu verstehen. Und auch wenn sich der Autor die größte Mühe gibt, seinen eigenen Anforderungen gerecht zu werden, bezweifle ich, dass die Lektüre seines Buches genügt, betriebliche Veränderungsprozesse nach dem beschriebenen Ansatz erfolgreich durchführen zu können. Meinem Anspruch, andere Modelle als klassische Organisationsentwicklung oder Changemanagement kennenzulernen, hat Prammers Arbeit jedoch meist genügt. Passagen, Grafiken, Checklisten und Beispiele, die für meine Arbeit nicht von Bedeutung sind, habe ich einfach übersprungen. Einiges allerdings auch deshalb, weil es mir zu kompliziert schien oder weil ich einfachere Darstellungen kenne. Dass es dem Autor nicht immer gelingt, Bedeutendes und eventuell nützliche Details klar voneinander zu trennen, ist denn auch der Grund für den Abzug eines Bewertungsterns. Im ersten Kapitel grenzt der Autor seinen Ansatz zu den klassischen Modellen für Organisationsentwicklung und Change-Management ab. Dass er diesen Teil mit Antworten zur Frage, welcher Ansatz welcher Berater braucht, beendet, finde ich sehr viel sinnvoller als die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen. Vor allem bei einem Buch, das ohnehin sehr anspruchsvolle Inhalte vermittelt, kann ich locker auf politische Korrektheiten verzichten. Im zweiten Kapitel stellt der Autor dann die spezifischen Eigenheiten des Transformationsmanagements vor. Besonders interessant finde ich, was Karl Prammer im Unterkapitel "Umsetzung auch gegen Betroffene" schreibt. Daher war ich dann eher enttäuscht, dass er diesem wichtigen Thema in einem so dicken Buch nicht mehr als fünf Seiten widmet und die Vorteile gegenüber anderen Ansätzen nicht stärker heraushebt. Das dritte Kapitel behandelt vier Fallbeispiele, Transformationsmanagement in einem global tätigen Pharmakonzern, in der Arbeitskammer eines österreichischen Bundeslandes, in einem Landeskrankenhaus und in einer Unternehmensgruppe im kommunalen Bereich. In jedem dieser Beispiele geht der Autor auf die Ausgangssituation ein, beschreibt dann den Prozess und zieht schließlich Fazit. Welche 13 Eckpfeiler solche Prozesse tragen, wird im Kapitel "Transformations-Projektmanagement" deutlicher. Und welche Phasen immer durchlaufen werden, erfährt der Leser im fünften Kapitel, dem noch die Ausführungen über Geschäftsprozessorientierung folgen. Mein Fazit: Da ich nicht zur primären Zielgruppe des Autors gehöre, habe ich mir erlaubt, seinen Ausführungen sehr selektiv zu folgen. Mich interessiert vor allem, mit welchen Instrumenten so komplexe Systeme wie soziale Gemeinschaften

gesteuert und verändert werden können. Dazu gibt der Autor zwar interessante Antworten, setzt aber die Schwerpunkte leider nicht so, dass ich nach der Lektüre wirklich begeistert war. Allzu viele Graphiken und Formulierungen erinnerten mich an Modelle, die dem Bewusstsein mehr Bedeutung zusprechen, als es in Wirklichkeit hat. Aber wahrscheinlich müsste man ohnehin direkt an einem Veränderungsprozess beteiligt sein, der nach dem beschriebenen Modell durchgeführt wird. 0 von 1 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Grundbausteine anschaulich erklärt Von Alexander Felix Das Buch liefert einen Werkzeugkasten mit anschaulichen Instrumenten und vielen Tabellen und Grafiken. Der kulturelle Aspekt des Transformationsmanagement kommt dabei etwas zu kurz.

Kurzbeschreibung In den letzten Jahren hat sich neben den Ansätzen der Organisationsentwicklung und des Changemanagements ein dritter Weg des Veränderungsmanagements entwickelt, das beide Ansätze miteinander verknüpft: das Transformationsmanagement. Die Berater werden hier gezielt und punktuell in den Veränderungsprozess eingebunden, der wiederum aus einer gesteuerten Abfolge kleiner Schritte und großer Veränderungen besteht. Die Ziele selbst sind nicht strikt festgelegt, sondern werden in den zirkulären Prozess des gesamten Veränderungsprozesses eingebunden. Der erfahrene Organisationsberater Karl Prammer stellt in diesem Buch den dritten Weg Transformationsmanagement ausführlich vor. Dabei werden die Unterschiede zum klassischen inhaltsorientierten Changemanagement von außen wie zur prozessorientierten Organisationsentwicklung deutlich herausgearbeitet. Der Autor klärt, welche konkreten Instrumente auf den unterschiedlichen Ebenen eingesetzt werden und wie Berater und Manager diese Instrumente gezielt einsetzen können, um die Kreativität und das Wissen der Beteiligten zu aktivieren. Fallbeispiele, die detaillierte Darstellung von Settings sowie Tools veranschaulichen den praktischen Einsatz der Methode. Nützliche Handlungsanweisungen und Abläufe zeigen, wie Veränderungsprozesse effektiv angelegt und erfolgreich und mit nachhaltiger Wirkung durchgeführt werden können. von dem Autor und weiteren Mitwirkenden Karl Prammer, Dr. phil., Dipl.-Ing.; Lehrfähigkeit an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, an der Universität für angewandte Kunst/Wien und an der Donau-Universität Krems; Senior Researcher an der IFF-Abteilung für Organisationsentwicklung und Gruppendynamik der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt sowie Leitungsteammitglied des Masterstudienlehrgangs Organizational Development; Geschäftsführender Gesellschafter, Berater, Trainer und Coach bei C/O/N/E/C/T/A Wiener Schule der Organisationsberatung.