

(Read download) Führung zwischen Hierarchie und Teamorientierung: Die Untersuchung eines Veränderungsprozesses

Führung zwischen Hierarchie und Teamorientierung: Die Untersuchung eines Veränderungsprozesses

Von *Andreas Grellmann*

**Download PDF | ePub | DOC | audiobook | ebooks*



 **Download**

 **Read Online**

Produktinformation -Verkaufsrank: #850676 in BcherVerffentlicht am: 2012-08-01Abmessungen: 8.35 x 5.11 x 5.94l, Einband: Taschenbuch201 Seiten | File size: 58.Mb

Von Andreas Grellmann : Führung zwischen Hierarchie und Teamorientierung: Die Untersuchung eines Veränderungsprozesses before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Führung zwischen Hierarchie und Teamorientierung: Die Untersuchung eines Veränderungsprozesses:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen2 von 3 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Kompetenzen zur GratwanderungVon M. Lehmann-PapeGrndlich und strukturiert wendet sich Andreas Grellmann einer durchaus bedeutsamen Schnittstelle der betrieblicher Führung zu. Die Formen strikt hierarchischer

Arbeitsstrukturen und Führungssysteme sind bereits seit längerem im kritischen Fokus und werden fundiert und angesichts der dynamischen und schnellen Entwicklung der Gesellschaft zu Recht grundlegend in Frage gestellt. Dabei weichen diese althergebrachten Strukturen zu Recht mehr und mehr team- und prozessorientierten Führungsstrukturen. Ein Wandel allerdings, der bei aller Einsicht in die Sinnhaftigkeit nicht immer einfach so vollzogen werden kann und für den es eine Gratwanderung auch braucht eben zwischen klarer Führung und der Struktur des Teams, zwischen klaren Zielvorgaben und einer offenen Prozessorientierung. Anhand eines konkreten Beispiels eines mittelständischen Produktionsunternehmens dekliniert Grellmann nun den aktuellen Forschungsstand anhand seines Praxisbeispiels durch und weist vielfältig auf jene Impulse und Entwicklungen hin, die zu einem Gelingen des Veränderungsprozesses entscheidend beitragen. Eine Untersuchung, die sich vor allem an jene Adressaten richtet, welche als Schlüsselakteure für den Prozess fungieren sollen (und müssen, so die Veränderung gelingen soll), die Führungskräfte des mittleren Managements. Wie kann ein Unternehmen sich praktisch der Erkenntnis öffnen, das beständig alles im Fluss ist und diese Erkenntnis in die Strukturen und die Kultur des Unternehmens hinein implementieren? So legt Grellmann nach einer ausführlichen, einflussreichen theoretischen Betrachtung der Organisationen aus der Perspektive der Systemtheorie den Schwerpunkt seiner Darstellung auf die einzelnen empirischen Schritte des Wandels von Struktur und Kultur zu einer teamorientierten und prozessoffenen Unternehmensstruktur. Eine Struktur, die flexibel genug ist, das für die Bewältigung ständig komplexer werdender Problemlagen erforderliche Know-How stetig zu mobilisieren (Wimmer 1999 im Buch). Fundiert gibt Grellmann in seiner Untersuchung Antworten und Impulse für die Bedingungen und Möglichkeiten der Veränderung von Organisationen an die Hand. Von der Entscheidungsannahme zur Implementierung notwendiger Kommunikationswege zwischen Bereichsleitern, Mitarbeitern und Bereichen hin zu kooperativen Arbeitsformen und möglichen Stolpersteinen, findet der interessierte Leser auf, sprachlich wie inhaltlich, hohem, wissenschaftlichem Niveau eine detaillierte Begleitung, eine Schilderung und Auswertung eines konkreten Veränderungsprozesses, von dem aus sich allgemeine Regeln und Impulse für eigene Prozesse leicht ableiten lassen. Das hierzu eine gründliche Visions- und Strategiearbeit gehört, eine arbeitsfähige Steuerungsgruppe und projektbezogene Teambildungen versteht sich fast von selbst, wird aber im Buch noch einmal in den notwendigen Bedingungen konzentriert dargestellt. Andreas Grellmann legt eine gründliche und hilfreiche Fallbeschreibung zu einem wichtigen Thema der Veränderung von Führungsstrukturen in Unternehmen vor, mittels derer er nicht nur den möglichen Weg einer solchen Veränderung beschreibt, sondern auch die zu Grunde liegenden Motive für eine solche Veränderung argumentativ überzeugend darlegt.

Kurzbeschreibung Diese Untersuchung stellt reichhaltige Forschungsergebnisse aus einem Veränderungsprozess in einem mittelständischen Unternehmen vor. Die Systemtheorie des Bielefelder Soziologen Niklas Luhmann bildet hierbei das Theoriefundament. Aus dieser leitet der Autor ein aus der qualitativen Sozialforschung entwickeltes Forschungsdesign mit dem Ziel einer Bedarfsanalyse ab. Die aus dem empirischen Material generierte Bedarfsanalyse mündet schließlich in eine Beratungsempfehlung in Form einer Beratungsarchitektur. Die Untersuchung zeichnet sich durch ihren transdisziplinären Interventionsforschungsansatz aus. Dem Autor gelingt es, die Systemtheorie als eine Theorie von und für die Praxis zu entfalten. Er leitet aus der systemtheoretischen Perspektive prozessorientiertes Vorgehen bei Organisationsberatungsprojekten ab. Damit fundiert er theoretisch diese spezielle Form der prozessorientierten Beratung. Die Arbeit sticht durch eine ungewöhnlich klare und konsistente Übertragung systemtheoretischer Gedankenfiguren in die konkrete Unternehmenspraxis aus der Masse der systemischen Arbeiten heraus. "Dr. Bernhard Kruscheber den Autor und weitere Mitwirkende Andreas Grellmann ist Diplompädagoge, Diplomsoziologe (Universität Frankfurt/Main) und Master Coaching, Supervision und Organisationsberatung (Universität Kassel). Er hat mehrjährige Erfahrung in der Kinder- und Familienhilfe und ist seit 2007 freiberuflich als Supervisor, Coach und Organisationsberater in Frankfurt/Main tätig. Er ist Gründer des Beratungsnetzwerks reflecteam.