

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 <i>zeitliche</i> Aspekt einer professionellen Handhabung von Widerständen gegen Wandel	200
5.2.	Der <i>inhaltliche</i> 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 Forschungsbemühungen.....	247
6.3. Der Wandel im Change Management: Gestern kurativ heilen – morgen präventiv Vorbeugen	248
7. Literaturverzeichnis	251