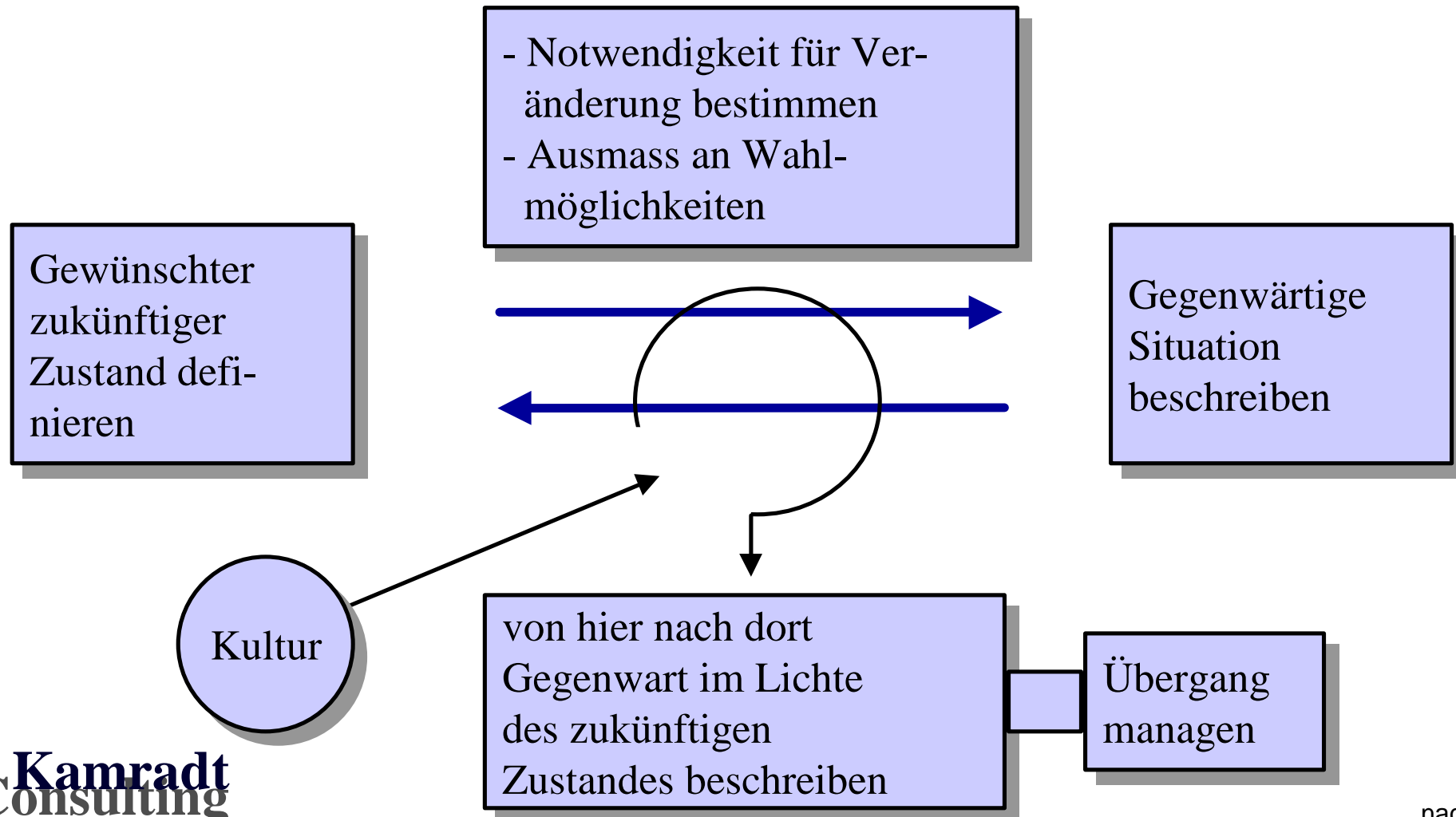
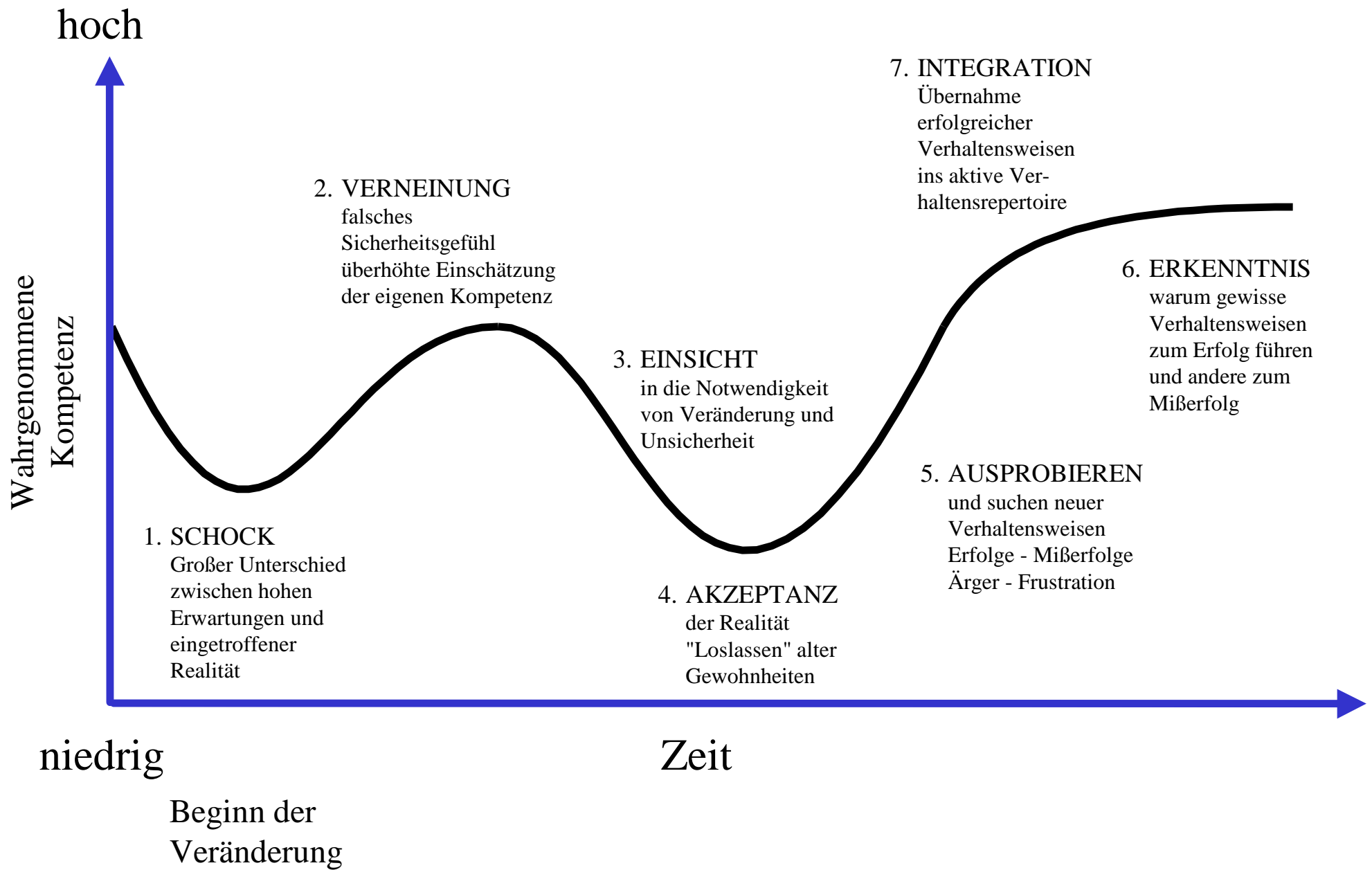


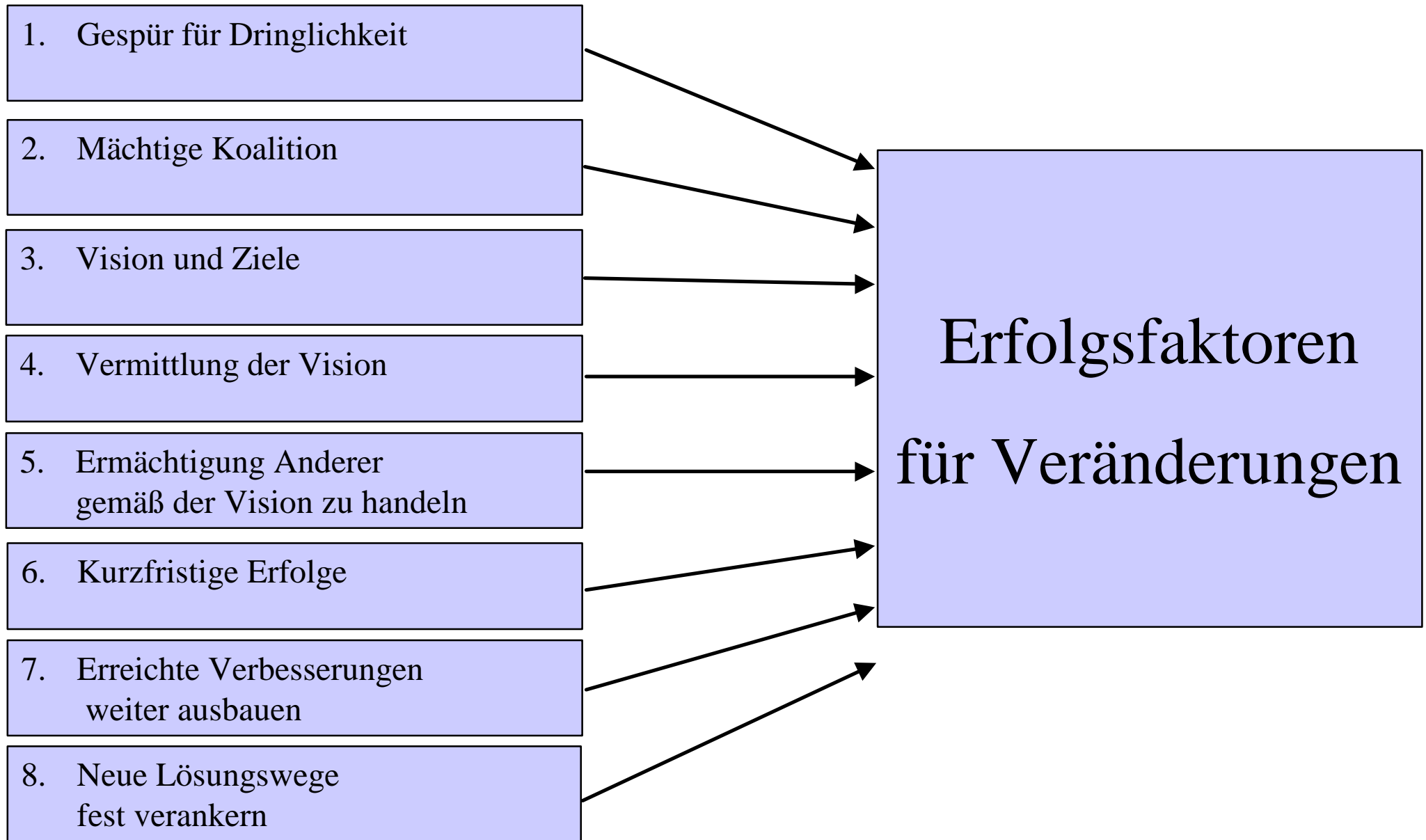
Veränderungsprozess in Organisationen

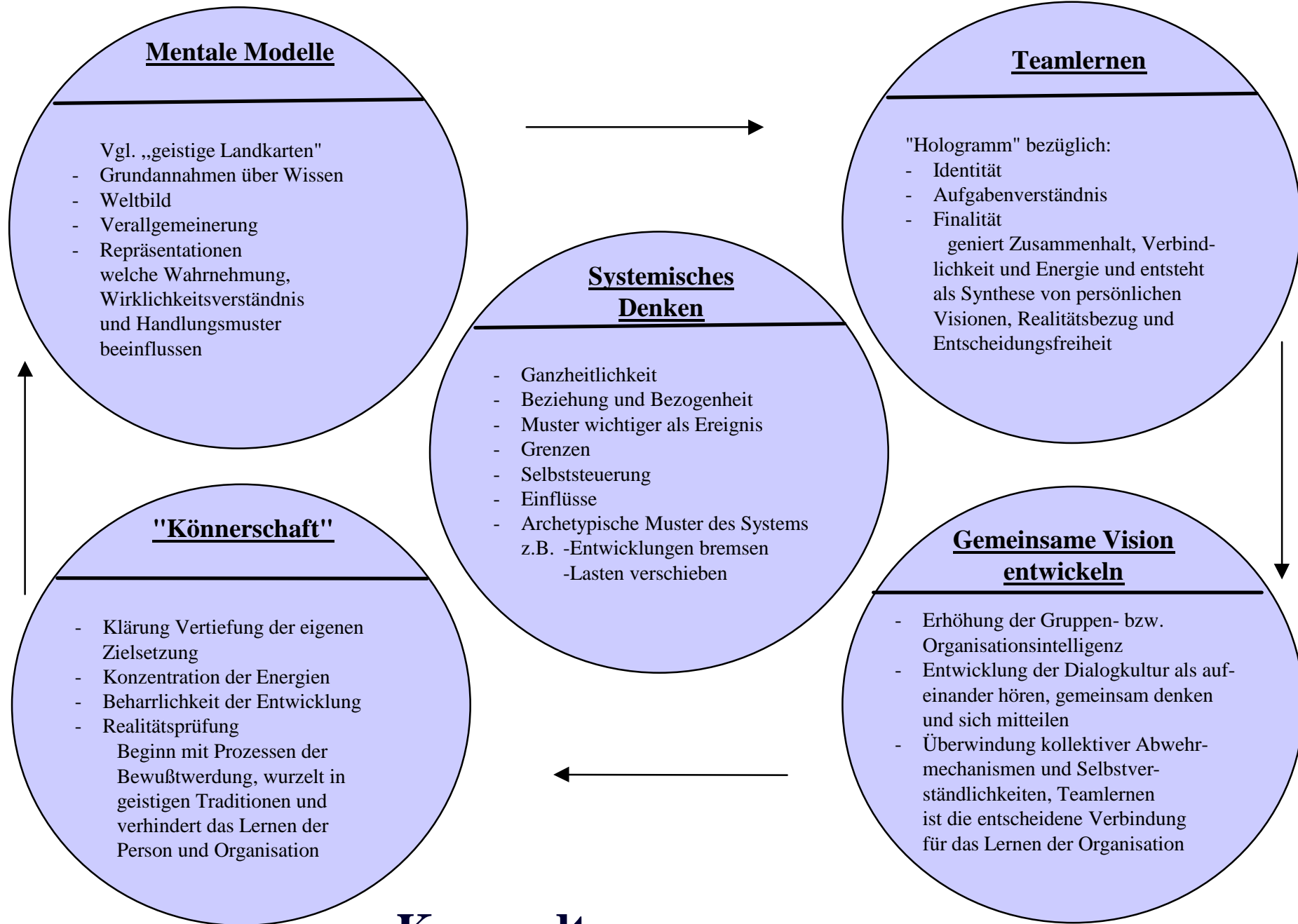
Landkarte des Veränderungsprozesses

WARUM VERÄNDERUNG ?









Personengruppen

Manager

- Problemorientierung
- geringe Leistung
- kontrollierbarkeit
- Prognostizierbarkeit
- Geschwindigkeit

Experten

- Überzeugung von technischen Verfahren
- Saubere Implementierung
- Anwenderreife Lösungen sind schon ausgereizt Technologie
- solange Spannend wie noch Rätsel
- "dumme Anwenderfragen"

Anwender

- Skepsis
- Unüberschaubarkeit
- Angst
- erheblicher Lernaufwand
- soziales Gefüge + Arbeitsablauf neu gestalten

Veränderungsdimensionen

Personenebene

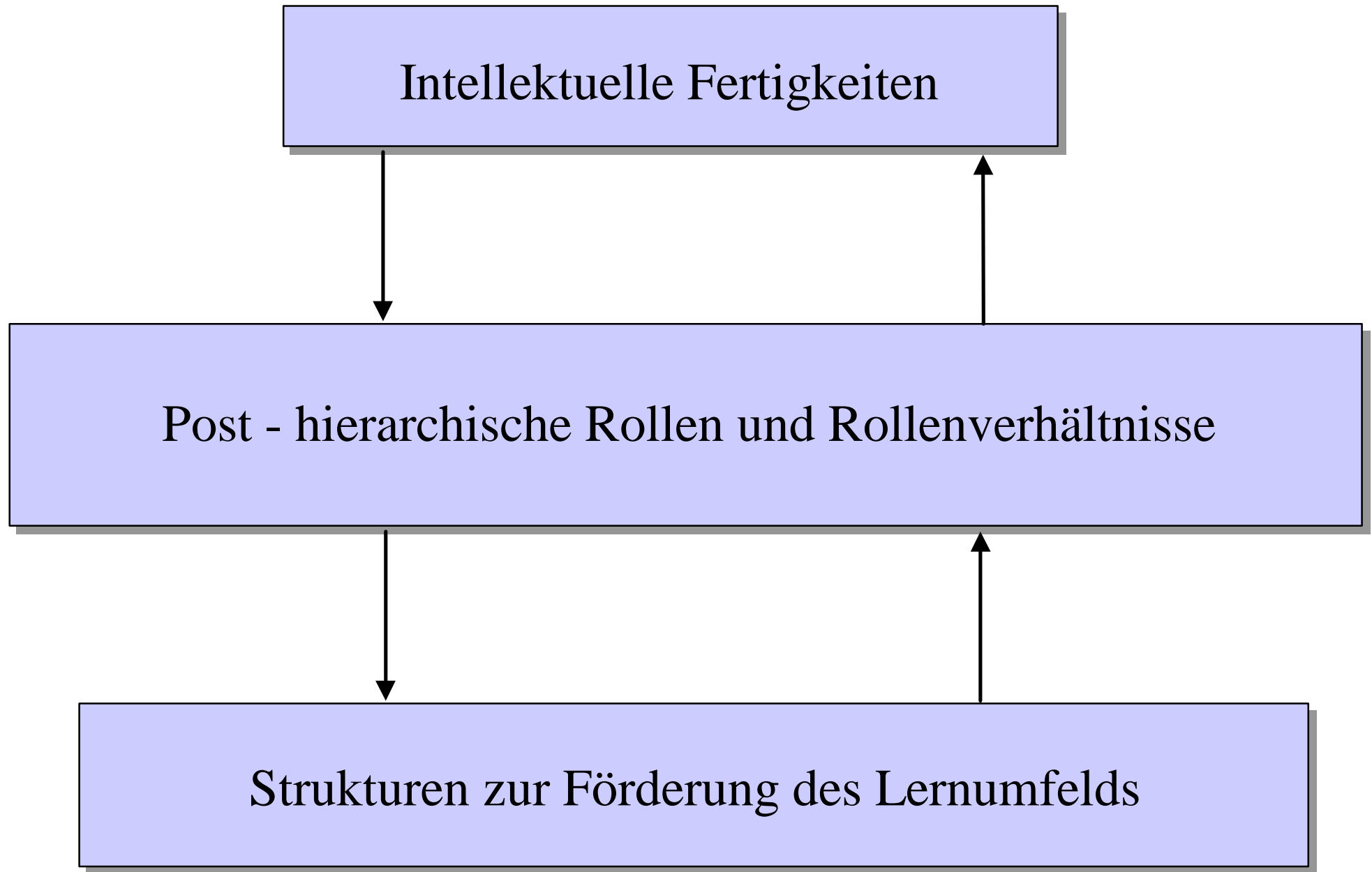
- neue Fertigkeiten
- unbekannte Komplexität "plötzlich" und als bleibende Anforderung
- Integration von Arbeitsabläufen
- Widerstand / Angst und Machtverlust

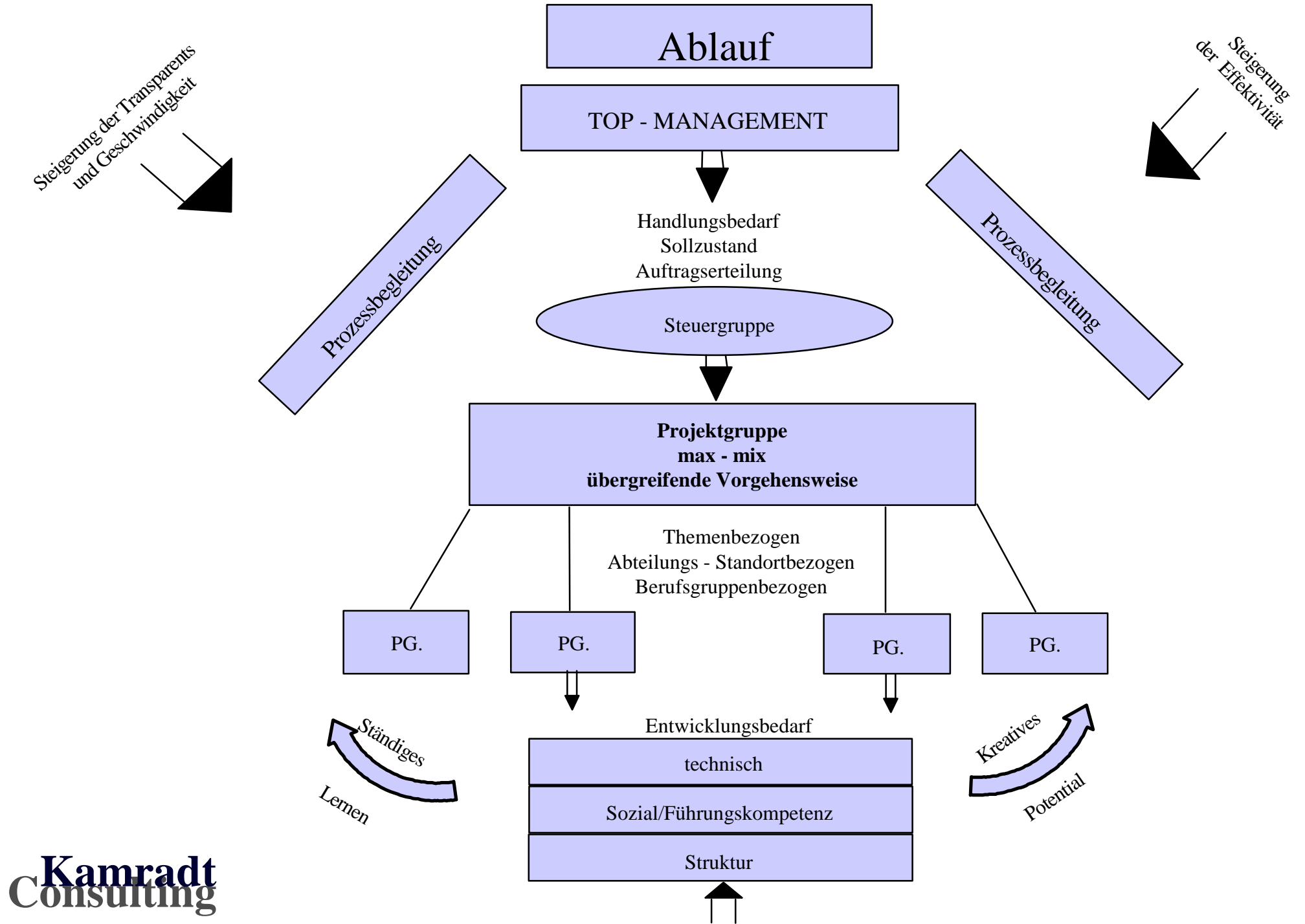
Interaktionsebene

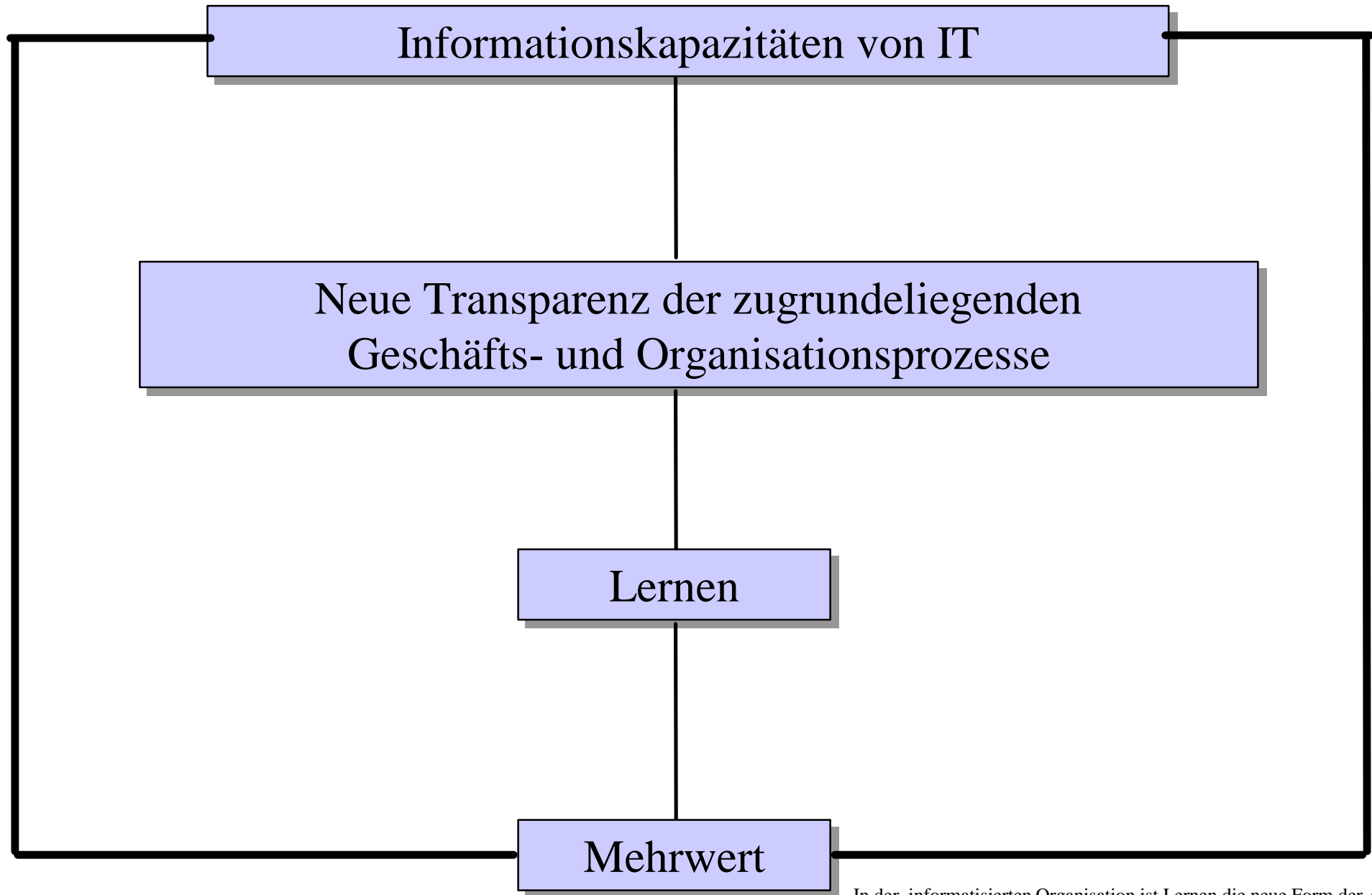
- Einzelne und soziale Umgebung
- neues Informationsgefälle
- neue Statusunterschiede
- "Wissende -> Nicht Wissende
nicht Wissende -> Wissende"
- problematische Kommunikation
- Experte - Anwender
- neue hohe Anforderungen an Gesprächen

Strukturebene

- Funktionen und Berufe obsolet
- neue Leistungsbewertung
- neue Machtstrukturen
- Rollenveränderungen
- neue Teamdefinitionen
- Abbau von Hierarchien







In der informatisierten Organisation ist Lernen die neue Form der Arbeit und die eigentliche Quelle des Mehrwerts
Fatzer, OE für die Zukunft (EHP 1993)