

Strategien des Change Management. Eine Systematisierung unter Rückgriff auf T. Parsons.

Es ist mittlerweile eine Binsenweisheit, dass auch in Organisationen – einst Symbol für Stabilität – nichts so beständig ist wie der Wandel. Diese Einsicht, die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten für Führungskräfte sowie die entsprechenden Geschäftspotentiale für die Beratungsbranche haben neben der empirischen Forschung vor allem die Konzeption normativer Strategien für „Change Management“ befördert. Diese Strategien fokussieren in der Regel entweder auf die Makroebene (Struktur, Kultur) oder auf die Mikroebene (Einstellungen, Verhalten) organisierten Handelns, wenngleich sich diese Aspekte in der Praxis kaum so sauber trennen lassen wie zum Beispiel in populären systemtheoretischen Analysen. Angesichts dieser Situation schlagen wir hier einen integrativen Systematisierungsversuch unter Rückgriff auf die Parsons'sche Grundlagentheorie, die (trotz Kritik) nachwievor nützlich ist, vor, wodurch sich letztlich für Theorie und Praxis des Change Management ein Orientierungsrahmen herauskristallisiert.

In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 45 (4), S. 465-480