

# Organisationslehre

## Wandel von Organisationen

- a) Nennen Sie vier Ursachen für den Widerstand der Mitarbeiter gegen diese geplante Veränderung:
- Mangelnde Veränderungsbereitschaft personenbezogen
    - Verlust von Besitzständen („schönes Büro mit einem tollen Ausblick“)
    - Fehlende Einsicht in Notwendigkeit & Dringlichkeit des Veränderungsbedarfs (keine Hintergrundinfos zu den Gründen der Entscheidungen erhalten)
    - Bequemlichkeit („Es ist doch nun alles gut so, wie es ist“)
    - Angst & Unsicherheit („Ich mache mir Sorgen um meinen Arbeitsplatz“)
- b) Um welche Art von Widerstand handelt es sich hier und woran ist das zu erkennen?  
Es handelt sich um eine mangelnde Veränderungsbereitschaft personenbezogen. Daran zu erkennen, dass die genannten Aussagen der Mitarbeiter sich vor allem um die eigene Komfortzone drehen, nicht um das Unternehmen an sich.
- c) Erläutern Sie vier Maßnahmen dieses Telekommunikationsunternehmens zum Umgang mit den Widerständen der Mitarbeiter. Gehen Sie dabei jeweils auch auf Schwierigkeiten der Maßnahmen ein
- Ausreichende und ehrliche Kommunikation der Vorstandsmitglieder mit den Mitarbeitenden um zu erklären warum der Telekommunikationsmarkt in der Mongolei erschlossen werden soll, z.B. über E-Mails oder Mitarbeiterversammlungen.  
Die Schwierigkeit hier besteht darin das Problem richtig zu erklären, die passenden Worte zu finden um Verständnis für die Maßnahmen zu erlangen und diese als Chance und nicht als zusätzliche Belastung darzustellen.
  - Die Mitarbeitenden mehr in die Entscheidungsfindung miteinbeziehen, z.B. beim Festlegen Derjenigen, die während der Eröffnungsphase des Projekts in die Mongolei ziehen.  
Das Problem hierbei ist die Möglichkeit, dass sich Niemand freiwillig dafür bereiterklärt und der Vorstand dann eine gemeinsame Basis an Zusatzleistungen finden muss die man den Mitarbeitenden anbieten kann um sich doch für die Projektumsetzung zu melden bzw. könnte das Problem auch einfach sein das die Mitarbeitenden ein anderes Problembewusstsein oder andere Interessen haben und die Führungsebene ihr Ziel dadurch nicht erreichen kann.
  - Unterstützung durch die Führungskräfte indem diese sich um die Sorgen & Ängste der Mitarbeitenden kümmern und gleichzeitig als Vorbilder herhalten die den Vorteil von Veränderungen erklären können.  
Das Problem hierbei ist ebenfalls die richtige Kommunikationsform und gleichzeitig die Zeit, die für solche Aufgaben genommen werden muss.
  - Mehr Anreize bieten. Diese können Monetär, in Form von Schulungen etc. sein. Das Problem ist, dass diese Möglichkeiten erstmal erschaffen und auch angemessen sein müssen.
- d) Beschreiben Sie zwei positive Auswirkungen, die sich durch diese Veränderung für die Organisationsentwicklung des Telekommunikationsunternehmens ergeben können.
- Stärkung der Mitarbeitermotivation: wenn die Mitarbeitenden z.B. mit in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden, es mehr Anreize gibt und die Mitarbeitenden die Gesamtheit der Organisationsentwicklung überblicken & auch durch richtige Kommunikation verstehen können.
  - In Zukunft mehr Bereitschaft der Mitarbeitenden bei Veränderungen, wenn diese weiterhin richtig kommuniziert werden.