

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Faktoren eines erfolgreichen Change-Managements

Eine empirische Untersuchung

Hanna Henn

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Band 75

Hanna Henn

Faktoren eines erfolgreichen Change-Managements

Eine empirische Untersuchung

Shaker Verlag
Düren 2021

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Herausgebende Institution ist die FOM Hochschule für Oekonomie &
Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Copyright Shaker Verlag 2021
Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen
oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungs-
anlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-7787-2
ISSN 2192-7855

Shaker Verlag GmbH • Am Langen Graben 15a • 52353 Düren
Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0 • Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9
Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Die private FOM Hochschule für Oekonomie & Management versteht sich mit ihrem ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienangebot im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich als eine Ergänzung der deutschen Hochschullandschaft. Durch die Schaffung zielgruppenadäquater, attraktiver Studienbedingungen ermöglicht sie gleichzeitig den Beschäftigten viele Chancen zur Weiterentwicklung und den Unternehmen die Anpassung an die Anforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung und den gestiegenen Qualifikationsbedarfen ergeben.

Die 1991 auf Initiative von Wirtschaftsverbänden gegründete FOM arbeitet seit ihrem Bestehen eng mit Unternehmen und Verbänden zusammen und unternimmt mit der vorliegenden Schriftenreihe einen weiteren Schritt zur Verzahnung von Theorie und Praxis. Studierenden mit herausragenden Studienleistungen wird hierin ein Forum gegeben, der interessierten Fachöffentlichkeit empirische Ergebnisse, innovative Konzepte und fundierte Analysen im Zuge einer breiten Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeiten mitzuteilen. Daneben finden exzellente Dissertationen von FOM Dozenten Eingang in die Schriftenreihe.

Unser herzlicher Dank gilt Herrn Prof. Dr. Markus Dirk Ebner und Herrn Dr. phil. Olaf Melzer, die die Abschlussarbeit von Frau Hanna Henn als Erst- bzw. Zweitgutachter betreut haben.

Die Arbeit thematisiert die Faktoren für ein erfolgreiches Veränderungsmanagement. Die Variablen werden auf Grundlage einer empirischen Untersuchung bewertet und Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet.

Wir hoffen, den vielfach regen und fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis mit dieser Reihe um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber freuen wir uns, herausragende Leistungen unserer Studierenden durch eine Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Essen, im Dezember 2020

Prof. Dr. Burghard Hermeier

Rektor

Prof. Dr. Thomas Heupel

Prorektor für Forschung

VORWORT DES GUTACHTERS

Der Klimawandel und insbesondere die Digitalisierung führen große Teile der deutschen Volkswirtschaft in ein Zeitalter der Diskontinuität. Vor allem bedingt durch den Prozess der Entstehung eines divergenten europäischen, amerikanischen und asiatischen Wettbewerbsmarkts und die in Deutschland damit verbundenen umfangreichen Umwälzungen, die eine drastische Änderung der Rahmenbedingungen für das Wirtschaften von Unternehmen und eine vormals nicht bekannte Intensität des Wirkens von Wettbewerbskräften nach sich ziehen wird, steht eine weitreichende Neuorientierung der deutschen Volkswirtschaft bevor.

Die Notwendigkeit einer nicht mehr nur primär umsatzorientierten, sondern einer im Kern nachhaltigen, erfolgsorientierten Unternehmenssteuerung wird allgemein anerkannt und in der vorliegenden Arbeit von Frau Henn thematisiert. Insbesondere ein flexibles und erfolgsorientiertes Change-Management ist somit notwendig und wird hier initial anhand der Literatur und der spezifischen Modelle erörtert, die zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Dies führt dazu, dass die Forschungslage der zugrunde liegenden Wirkungsmechanismen und Variablen für ein erfolgreiches Change-Management undurchsichtig ist.

Bedeutende Studien kommen zu dem Ergebnis, dass weiche Faktoren in Change-Management-Projekten wichtiger als harte Faktoren sind. Das Forschungsdesign der Thesis konkretisiert den allgemeinen Umstand, dass voraussichtlich 70 Prozent der geplanten Unternehmensveränderungen weltweit scheitern werden. Eine zentrale Erkenntnis ist, dass insbesondere der Umfang der Mitarbeiterbindung einen Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit von Change-Management-Projekten hat.

Auf wissenschaftlicher Basis kommt die Autorin zu validen und nachhaltigen Ergebnissen. Das begründet sich durch die sichere Übertragung der Problemstellung – anhand der Fragebogen-Rückläufer mit mehr als 600 Exemplaren – und der Auswertung der Empirie mittels multivariater statistischer Analysen.

Erstmals ist hier ein stringentes Methodenset angewendet worden, das in mannigfaltiger Weise dokumentiert ist. Die Arbeit ist im hohen Maße sowohl für Praxis- als auch Wissenschaftsakteure zum Lesen geeignet. Daher stellt diese Masterarbeit ein Fundament für eine replizierbare inhaltliche Weiterentwicklung eines hochaktuellen und bedeutenden Forschungsthemas mit sehr hohem Praxisbezug dar.

Mannheim, im Dezember 2020

Prof. Dr. Markus Dirk Ebner

VORWORT DER AUTORIN

Insbesondere in der heutigen, schnelllebigen Zeit sind Unternehmensveränderungen und ihr Management essenziell. Nur durch den unternehmerischen Wandel kann die Existenz langfristig gesichert werden. Allerdings scheitern die geplanten Unternehmensveränderungen in den meisten Fällen. Die Forschungsarbeit untersucht die zugrunde liegenden Wirkungsmechanismen und Variablen für ein erfolgreiches Veränderungsmanagement. Auf Grundlage einer empirischen Untersuchung werden die Faktoren bezugnehmend auf deren Beitrag zum Erfolg bewertet und Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet. Die Erkenntnisse aus der Forschungsarbeit können Unternehmen dabei behilflich sein, ihre Change-Projekte zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

Mein besonderer Dank gilt meinem Erstgutachter Herrn Prof. Dr. Markus Dirk Ebner für die kompetente Unterstützung sowie die konstruktiven Diskussionen, die zum Gelingen der Arbeit maßgeblich beigetragen haben. Für die weiteren Anregungen in diesem Themengebiet danke ich Herrn Dr. phil. Olaf Melzer.

Zudem bedanke ich mich bei den zahlreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Umfrage, ohne die eine solche empirische Untersuchung nicht möglich gewesen wäre. Des Weiteren bedanke ich mich bei der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Mannheim sowie den Dozenten, die zum Ausbau meines Fachwissens während des Masterstudiums beigetragen haben.

Insbesondere möchte ich mich bei meiner Familie und meinen Freunden bedanken, die mich stets bei all meinen Zielen und Entscheidungen unterstützen und beratend zur Seite stehen.

Schwetzingen, im Dezember 2020

Hanna Henn

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	X
Tabellenverzeichnis	XII
Formelverzeichnis	XII
1 Einführung	1
1.1 Relevanz der Themenstellung	1
1.2 Zielsetzung	2
1.3 Methodik	3
2 Forschungsstand zu Change-Management	5
2.1 Begriffsdefinition Change-Management	5
2.2 Veränderungsresistenz	7
2.3 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zu Veränderungen	14
2.3.1 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze im Überblick	14
2.3.2 Feldtheorie von Kurt Lewin	16
2.3.3 Drei-Phasen-Modell von Kurt Lewin	18
2.3.4 Phasenmodelle von Mintzberg und Westley	21
2.3.5 Stufenmodell von Kotter	25
2.3.6 ADKAR-Modell	29
3 Methodik der empirischen Untersuchung	31
3.1 Aufbau des Fragebogens	31
3.2 Demographische Daten der Stichprobe	36
3.3 Forschungsgegenstand	43
4 Ergebnisse der empirischen Untersuchung	45
4.1 Veränderungsbereitschaft	45
4.2 Gründe für Veränderungen	49
4.3 Erfolgsfaktoren des Change-Managements	51
4.3.1 Erfolgsfaktoren im Überblick	51
4.3.2 Explorative Faktorenanalyse	55
4.3.3 Erfolgsfaktoren Phase 1: Unfreezing	64

4.3.4 Erfolgsfaktoren Phase 2: Moving.....	80
4.3.5 Erfolgsfaktoren Phase 3: Refreezing.....	89
4.4 Erfolg in Change-Management Projekten.....	94
5 Handlungsempfehlungen.....	99
6 Fazit und Ausblick.....	104
Anhang.....	106
Literaturverzeichnis.....	161