



Wachstum, Reife, Verfall

Organisationskultur

Als junger Organisationspsychologe wurde Schein im Jahr 1966 von der damals sehr bedeutenden US-Computerfirma Digital Equipment Corporation (DEC) engagiert, Er sollte Vorschläge machen, wie die Kommunikation zwischen den Topmanagern zu verbessern sei. Schein blieb als Berater bis zum Jahr 1992. Im Jahr 1998 war DEC so gut wie bankrott und wurde in letzter Sekunde von einem Konkurrenten aufgekauft. Schein erarbeitete seine Erlebnisse bei DEC in Form einer brillanten Analyse. Hier kann jeder im Detail nachlesen, wie eine statische Unternehmenskultur, die sich jedem Change Prozess widersetzt, direkt in die Pleite führt. Kurz gesagt: Die einzelnen „Fürstentümer“ innerhalb der DEC-Organisation waren seit Jahrzehnten so autonom und letztlich selbstherrlich geworden, dass alle Veränderungen abgelehnt wurden, die für das wirtschaftliche Überleben des Ganzen nötig gewesen wären.

Schein hat als Schüler von zum Beispiel Douglas McGregor so grundlegende Konzepte wie Organisationskultur, Prozessberatung und Karriere-Anker „erfunden“. Er gilt zu Recht als Mitbegründer der Organisationsentwicklung. Seine Konzepte hat er in jahrzehntelanger Arbeit durch die Beobachtung namhafter Kundensysteme entwickelt - nicht nur mit Digital Equipment (das Konzept der Organisationskultur und Prozessberatung), sondern auch mit Ciba-Geigy (das Konzept des Karriereankers) und mit dem Stadtstaat Singapur (das Konzept des Unternehmertums in Organisationen). Alle drei Beispiele werden in seinem aktuellen Buch „Organisationskultur“ ausführlich beschrieben und dienen als Hintergrund für wichtige und vor allem für zeitlose theoretische Ableitungen.

Um das Thema „Unternehmenskultur“ gut nachvollziehbar zu machen, liefert Schein klare Definitionen und ausgesprochen nützliche Werkzeuge, um eine Kultur zu analysieren. Jeder Ansatz und jedes Tool wird bis in die Details ausgefaltet und gut begründet. Das gilt zum Beispiel auch für die „Kulturdynamiken“ von Wachstum, Reife und Verfall eines Unternehmens. Außerdem liefert Schein ein Modell, um nötige Kulturveränderungen voranzutreiben. Was nicht weiter verwundern dürfte: Er plädiert für einen „lernenden“ Change Leader. Und so landet das Buch zum Schluss bei der Kultur des „lernenden Unternehmens“ und der Rolle des Chefs als einen vorbildlich „Lernenden“.



Autoren:	Edgar H. Schein, Peter Schein
Einband:	gebundene Ausgabe
Seitenzahl:	303
Erscheinungsdatum:	28.02.2018
Sprache	Deutsch
ISBN	978-3-8006-5659-2
Verlag:	Franz Vahlen
Originaltitel:	Organizational Culture and Leadership
Auflage:	5. Auflage
Übersetzer:	Anna Jell