

Geleitwort

Ein „Nachdenken“ über die Wandlungskompetenz von Führungskräften unter einer Reflexion vorliegender Konzeptrudimente, und zwar im Duktus einer sichtenden und dabei immer detaillierter werdenden Analyse, einer zunächst globalen Phänomenschließung und Skizzierung von Anforderungen an das Führungskräftehandeln, einer literaturanalytischen Phänomeneingrenzung und Entwicklung eines Bezugsrahmens, einer minutiösen inhaltlichen Erschließung des Konstrukts Wandlungskompetenz von Führungskräften über eine qualitative Studie, einer entsprechenden Hypothesenentwicklung, eine quantitative Studie zur Hypothesen- und Gesamtmodellüberprüfung sowie die Entwicklung erster Praxishinweise ist vor dem Hintergrund der vielfältigen Anforderungen, die sich aus Änderung und Wandel als den zentralen Führungsaufgaben ergeben, dringend notwendig, aber auch höchst kompliziert.

Die Notwendigkeit resultiert daraus, dass sich Unternehmungen gegenwärtig einer ständig wachsenden Umweltdynamik und -komplexität ausgesetzt sehen. Dies fordert von Unternehmungen, sich in Hinblick auf die Marktleistungen, aber auch die Ressourcen und Kompetenzen immer wieder neu zu positionieren, um so die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten bzw. auszubauen. Dabei kommt dem Umgang mit Änderung und Wandel als Führungsaufgabe eine besondere Bedeutung zu und zwar gerade deshalb, weil organisationaler Wandel vom Ausnahmefall zu einem Alltagsphänomen für Führungskräfte geworden ist. In der Praktiker- sowie der Beraterliteratur dominieren phasenbezogene Rezeptologien, die bei einer entsprechenden Anwendung einen planerisch vorgezeichneten Verlauf von Wandlungsprozessen versprechen. Dabei bleibt aber durchweg offen, was denn eigentlich Führungskräfte in die Lage versetzt, Wandlungsprozesse erfolgreich in die gewünschte Richtung zu lenken, bzw. welche Kompetenzen hierfür erforderlich sind. Es entsteht der Eindruck – und dieser gilt auch für die wenigen wissenschaftlichen Konzeptrudimente –, dass entsprechende Wandlungskompetenzen schlicht vorausgesetzt werden.

Die Komplexität eines umfassenden und dabei auch an den Ursachen des Erfolgs entsprechender Wandlungskompetenz von Führungskräften ausgerichteten Vorgehens zeigt sich zunächst darin, dass es für die Beforschung dieser „neuen“ Kompetenz in den einzelnen Sozialwissenschaften zwar immer wieder – allerdings häufig sehr aspektorientierte und disziplinverhaftete – Hinweise, Umrisse und Andeutungen gibt, die den Bereich der Wand-

lungskompetenz als bedeutsam für den Wandlungserfolg akzentuieren, inhaltlich aber leider nur sehr oberflächlich anreißen. Einigermmaßen konkrete Hinweise zu den Inhalten einer führungskräftebezogenen Wandlungskompetenz lassen sich weder in der Betriebswirtschaftslehre noch in der (Sozial-)Psychologie oder der Politologie feststellen. Auch das zweite damit verbundene Fragenfeld, was denn die kritischen Faktoren sind, welche die Entstehung und Ausprägung der Wandlungskompetenz von Führungskräften beeinflussen wird zwar in seiner Bedeutung erkannt – allerdings liegen bis heute kaum Vorstellungen oder Antwortskizzen vor. Somit steht die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts noch aus, das auch gestaltungszentrierte Implikationen – über die Postulatsebene hinausgehend – liefern könnte.

Genau dieser Forschungslücke wendet sich Stefan Krummacker mit seiner umfangreichen Dissertation zu. Die grundlegende Idee, sich intensiv mit der Wandlungskompetenz von Führungskräften konzeptionell und empirisch-eruiierend sowie -prüfend auseinander zu setzen und hierbei eine umfassende Auffächerung und Konkretisierung vorzunehmen – letztlich ganzheitlich zu arbeiten – ist exzellent angegangen und informativ sehr gehaltvoll durchgeführt worden.

Mit dem differenziert ausformulierten und hinsichtlich seiner Herleitung bestens begründeten Rahmenkonzept und der bemerkenswerten qualitativen Eruiierung sowie der quantitativen Überprüfung wird insgesamt ein ausgezeichnetes Basiskonzept für die gegenwärtig noch bestehende Lücke im Argumentationsfeld „Wandlungskompetenz von Führungskräften“ erarbeitet, dem eine weite Verbreitung in Wissenschaft und Praxis zu wünschen ist.

Claus Steinle