

Abstract

Führung im Wandel – Die Rolle der Führungskraft in Change-Prozessen bei einem ausgewählten Unternehmen im öffentlichen Verkehr

Kurzzusammenfassung: (max. 100 Wörter)

Die Digitalisierung hat weltweiten und branchenübergreifenden Einfluss auf Unternehmen und zwingt diese sich laufend zu verändern. Diese Veränderungen haben nicht nur grossen Einfluss auf die Unternehmen, sondern auch, auf deren Mitarbeiter. Die Arbeit befasst sich deshalb mit dem Thema Change-Management und die Rolle der Führungskräfte. Der Schwerpunkt liegt auf der Frage, inwiefern Führungskräfte tatsächlich über die in der Literatur als relevant erkannten Fähigkeiten verfügen, um einen Change im Zeitalter der Digitalisierung adäquat zu gestalten. Die Untersuchung fokussiert sich auf ein Unternehmen im öffentlichen Verkehr und analysiert Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis und leitet Handlungsempfehlungen innerhalb von Veränderungsprozessen ab.

Verfasser/in: Jessica Schmidli
Herausgeber/in: Prof. Dr. rer. pol. Sibylle Olbert-Bock
Veröffentlichung (Jahr): 30.06.2017
Zitation: Jessica Schmidli, 2017, Führung im Wandel – Die Rolle der Führungskraft in Change-Prozessen bei einem ausgewählten Unternehmen im öffentlichen Verkehr.
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:
Masterarbeit MSc in Business Administration
Schlagworte: Change, Change-Management, Veränderungen, Führung, Wandel, Digitalisierung, Automatisierung, öffentlicher Verkehr

Das Thema Change-Management wird vor dem Hintergrund der voranschreitenden Digitalisierungswelle aktueller denn je. Unter anderem ist sie Auslöser verschiedenster digitaler wie auch klassischer Change-Projekte, bei welchen der Faktor Mensch im Mittelpunkt stehen sollte. So müssen im Rahmen von Change-Prozessen viele Personalfragen geklärt werden. Denn die Mitarbeitenden sind zwar wesentlich für das Gelingen der Veränderungen, aber gleichzeitig oftmals negativ von den Veränderungen, beispielsweise von Abbauängsten, betroffen. Das Begleiten von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen stellt deshalb eine neue Führungsaufgabe dar.

So fragt sich, welche Rolle und Aufgaben heutige Führungspersonen in der Praxis wahrnehmen. Ziel dieser Masterarbeit ist es, einen Überblick über das Thema Change-Management zu geben und dabei speziell die Rolle der Führungskräfte zu untersuchen.

Die Untersuchung fokussiert sich auf ein ausgewähltes Unternehmen im öffentlichen Verkehr. Zu Beginn erfolgte eine umfassende Literaturrecherche. Im empirischen Teil wurden Führungskräfte der Schweizerischen Südostbahn AG aus unterschiedlichen Managementebenen befragt. Die Ergebnisse aus Literaturrecherche, wie auch Interviews, erlaubten es, Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis festzustellen und Handlungsempfehlungen, hinsichtlich eines optimalen Führungsverhaltens innerhalb von Veränderungsprozessen, zu definieren.

Dabei kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich die Schweizerische Südostbahn AG in einem fortlaufenden «Change» befindet und auch in Zukunft weitere Change-Prozesse managen werden muss. Die Herausforderung liegt dabei darin, dass niemand sagen kann, wohin die Reise geht. Weiter stellt die Kommunikation das zentrale Instrument im Change-Management dar. Die Art und Weise, und vor allem die Qualität der Kommunikation, ist in Change-Prozessen zentral, stellt aber auch die grösste Herausforderung dar.

Führungskräfte der Zukunft müssen lernen ein Umfeld zu schaffen, welches Wandel begrüsst und nicht als Bedrohung erscheinen lässt, sondern als Chance. Denn Ziel sollte es sein, einen permanenten Wandel zu initiieren. Der digitale Wandel ist dabei nicht nur ein technischer Wandel, sondern auch ein Kulturwandel. Die Führungskräfte der SOB stehen am Anfang und müssen sich aktiv mit dem Thema Digitalisierung und deren Einflüsse auseinandersetzen und dabei ihre Berufsbilder sowie Arbeitsweisen analysieren und die entsprechenden Massnahmen ableiten.