

9. Typen der Schrumpfung

Im Rahmen eines Merkmalsraums zwischen „Veränderungsbereitschaft“ und „Veränderungsdruck“ können vier Typen organisationaler Schrumpfung beschrieben werden:

- **Die schleichende Schrumpfung**
Kombination aus geringer Veränderungsbereitschaft und geringem Veränderungsdruck; Schrumpfung in kleinen Umfängen über längere Zeit (Jahre); eher unauffällig; leicht zu übersehen, zu ignorieren oder zu verdecken

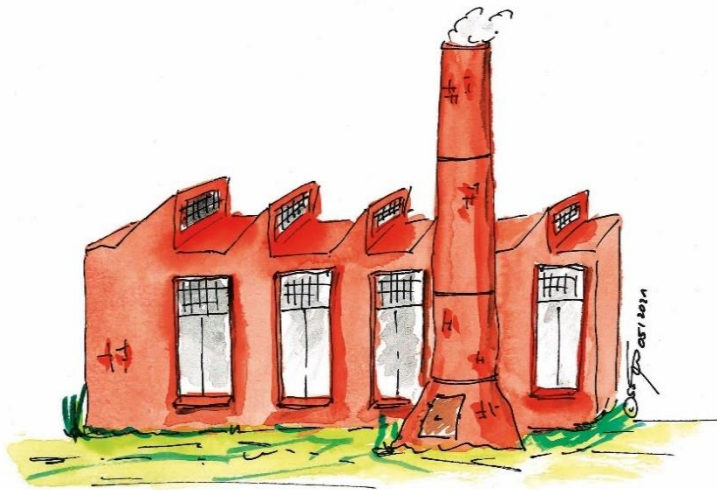
Perspektive:
Organisation will bleiben, wie sie bisher war > bleibt eher inaktiv
- **Die anpassende Schrumpfung**
Kombination aus einer gewissen Veränderungsbereitschaft und einem (noch) relativ geringem Veränderungsdruck; Systemerhalt wo möglich und Veränderung wo nötig; Haltung wird unterstützt durch: rechtzeitiges Einstellen auf die Situation, Druck ist noch nicht zu hoch, Reaktion kann geplant & gestaltet werden

Perspektive:
Organisation will sich nur dort anpassen, wo es unbedingt notwendig ist > handelt überwiegend reaktiv
- **Die neuausrichtende Schrumpfung**
Kombination aus relativ großer Veränderungsbereitschaft und relativ großem Veränderungsdruck; Anpassungen reichen nicht mehr aus; radikaler Veränderungsbedarf wird als Herausforderung angenommen; Mitarbeitende, die noch nicht so lang in der Organisation sind, stützen die Veränderungsbereitschaft

Perspektive:
Organisation will sich neu aufstellen > handelt proaktiv
- **Die erzwungene Schrumpfung**
Kombination von geringer Veränderungsbereitschaft und großem Veränderungsdruck; Veränderungsdruck überwiegend von außen; Durchsetzungsmacht liegt außen; betroffene Organisationen stehen in großer Abhängigkeit; Erleben von Ohnmacht

Perspektive:
Organisation geht in den Widerstand und/oder resigniert.

vorher



nachher



M 9.1 Reflexion der eigenen organisationalen Anteile an den Schrumpfungstypen

Wenn wir auf unseren Schrumpfungsprozess schauen – welche Anteile der unterschiedlichen Typen nehmen wir in unserer Organisation wahr? – Arbeit alternativ einzeln, in Kleingruppen und/oder im Plenum

M 9.2 Welcher Typ ist mein persönlicher Favorit?

Schritt 1: Einzelarbeit - Welcher Typ entspricht mir als Mitglied im KV am meisten (grüne Karte), welcher gar nicht (rote Karte)?

Schritt 2: Alle Teilnehmenden veröffentlichen ihr Ergebnis und hängen ihre grüne(n) und rote(n) Karte(n) mit einem Namenskürzel in die 4 Typen, die an der Pinwand visualisiert sind.

Schritt 3: Gemeinsame Reflexion

- Welches Typenbild ergibt sich daraus?
- Was können wir gemeinsam daraus ersehen, schlussfolgern, mutmaßen?
- Was kann das für den weiteren gemeinsamen Prozess in der Organisation bedeuten?