




Strukturwandel - wo bleibt der Kulturwandel? Betriebe im Spannungsfeld von Hierarchie und Mitbestimmung

Tagung 07.11.2023 9:00-12:00

WOLFGANG MAYER 23. OKTOBER 2023, 07:42 UHR UTC

Organisation

Programm

Online-Fachtagung: Strukturwandel – wo bleibt der Kulturwandel?
 Betriebe im Spannungsfeld von Hierarchie und Mitbestimmung


Wann?
07.11.2023
09:00–12:00

Wo?
online (Zoom/abif)


In der heutigen Geschäftswelt unterliegen Unternehmen einem stetigen Strukturwandel, der durch technologischen Fortschritt und gesellschaftliche Veränderungen vorangetrieben wird. Die Betriebskultur hinkt diesen geänderten Strukturen oftmals hinterher: Traditionelle Organisationsmodelle mit steilen Hierarchien und klaren Machtgefällen, die den kulturellen Wandel verzögern, können zu Kulturkonflikten zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften führen. In der Folge berichten Mitarbeiter:innen von anhaltendem Arbeitsdruck und Überarbeitung. Aktuelle Veränderungen und Konflikte zeigen sich auch in divergierenden Wertvorstellungen zwischen den Generationen und im Fachkräftemangel. Demgegenüber stehen neue Konzepte in der Diskussion um „New Work“. Die traditionelle Befehls- und

Tagung_GPA_AMSO_ABIF_7_11_23.pdf
 PDF-Dokument
 PADLET DRIVE

Haben Sie eine repräsentative Funktion gegenüber Kund*innen?



Wie charakterisiert sich ihre Erwerbstätigkeit?



Vorstellung der TeilnehmerInnen
 PDF-Dokument
 PADLET DRIVE

Kontakt zu Thomas Kreiml (Gewerkschaft GPA)

thomas.kreiml@gpa.at

+43 676 817111336

gpa.at/bildung

Menti-Umfragen

Vorstellung

Aha-Erlebnisse

Welche Aha-Erlebnisse hatte ich neulich?
30 responses

- miteinander funktioniert gut
- Konsensfindung ging überraschend schnell
- Einen Blick auf unsere Strukturen erhalten, der mir so nicht gänzlich bewusst war.
- Autorität fühlt sich überall gleich an
- Wandel im Führungsstil/-kultur wirkt sich stark auf Mangel/Zufriedenheit aus
- Gemeinsame Verantwortung
- es gab jedenfalls sehr viele sehr interessante Inputs die ich weiter vertiefen möchte
- Zahlen der hohen Belastung im Verlauf der letzten 3 Jahre
- „Schwere“ Aufgaben :-)
- Woher kommt die Überlastung?
- Unterschiedliche TeilnehmerInnen, Rollen

Welche Aha-Erlebnisse hatte ich heute?
30 responses

- Wunsch mit Blick auf die KV-Verhandlungen den Machwillen zur Mitbestimmung aller Betroffenen
- (notwendiger) Wandel in der Arbeitswelt hinsichtlich Führungsstil, Arbeitszeit, Sinn usw.
- statistische Daten/Fakten zu den gefühlten Trends! Das hilft bei der
- austausch und interaktion funktionieren immer und überall (auch virtuell) - die bedingung professionallität der moderation.
- Hierarchische Strukturen in statischen großen Einrichtung funktionieren nicht, schon gar nicht flott
- hierarchie ist struktur, kultur ist eine
- Am Thema weiterarbeiten wäre wichtig
- Die Macht der Worte: Untergebener statt Mitarbeiter
- Was für eine position positiv ist, kann für die andere position negativ sein

Aha-Erlebnisse
 PDF-Dokument
 PADLET DRIVE

Keynote Eva Zeglovits

Trends in der Arbeitswelt aus Sicht der empirischen Forschung

Großen Trends Arbeitswelt



IFES

2023
TTS

EMPIRISCHE
CMBH

Trends_in_der_Arbeitswelt.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Dipl.-Ing. Dr. Roland J. Schuster
roland.schuster@fh-vie.ac.at
im Rahmen der Online-Fachtagung:
Strukturwandel – wo bleibt der Kulturwandel?
Betriebe im Spannungsfeld von Hierarchie und Mitbestimmung

1

gpa

AMS

b.f

Macht (pragmatisch)

Voraussetzung

Der von Röttgers zitierte *Melierdialog* (Thukydides, ca. 404 v. Chr.) hat meines Erachtens Aktualität:
„Unter Menschen gilt Recht nur bei Gleichheit der Kräfte, die Macht jedoch versucht <<das Mögliche>> [...] durchzusetzen.“ (Quelle: Röttgers, K. (1980))

Folgerung

Ein Gleichgewicht der Kräfte ist die Bedingung für die Möglichkeit von Aushandeln von Interessensgegensätzen.

Schwierigkeit

Jedes Ungleichgewicht der Kräfte stört die Möglichkeit von Aushandeln von Interessensgegensätzen.

2023_GPA_Vortrag_FINAL.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Abstract

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

b.f
a.i.f

Abstract_Eva_Zeglovits.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Abstract

Online-Tagung „Strukturwandel – wo bleibt der Kulturwandel? Betriebe im Spannungsfeld von Hierarchie und Mitbestimmung“ am 07.11.2023

DI Dr. Roland J. Schuster – „Alle Räder stehen still ... Macht im Kontext von Arbeit und Hierarchie“
Keynote mit integriertem Mini-Workshop

Abstract

Beginnend mit einer pragmatischen Betrachtung von Macht im Kontext von Arbeit und Hierarchie wird in der Keynote über das gruppendynamische Konzept der überlappenden Gruppen auf den Unterschied von Gruppe und Hierarchie fokussiert. Dabei wird nachgespürt, wie der Übergang von steiler zu flacher Hierarchie durch die Kombination von *Top-Down*- mit *Bottom-Up*-Prozessen gelingen kann. Mit dem Hinweis auf die tiefe kulturelle Verankerung von Hierarchie wird ein nahtloser Übergang auf das Mini-Workshop vollzogen.

Bei dem Mini-Workshop werden alle Teilnehmer:innen eingebunden in einen *Micro-Bottom-Up*-Prozess. Dieser *Micro-Prozess* eröffnet den Teilnehmer:innen die Möglichkeit den theoretischen Input experimentell zu erleben. Abgerundet wird dieses gruppendynamische Erfahrungslernsetting mit einer kurzen Reflexion in Kleingruppen.

Abstract_Roland_Schuster.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Keynote + Workshop Roland Schuster

Alle Räder stehen still ...

Breakout Sessions

Reflexion 1 - Hierarchie

Entscheidungsprozesse werden nicht so gut getragen
Transparenz ist vielleicht nicht so gut gegeben
Gefahr, dass das "große Ganze" nicht gesehen wird => fehlende Identifikation mit dem Unternehmen

Offene, ehrliche, klare, transparente Kommunikation
Authentizität
Balance aus Führungskompetenz und Fachkompetenz

Loyalität
Lösungsorientierung
Motivation und vieles mehr

Reflexion_Hierarchie__Eigenschaften_von_Vorgesetzten_bzw__Untergebenen.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Reflexion 2 - Delegiertengespräch

- **Als Mitglieder von entscheidenden Gruppen:** Tauschen Sie sich innerhalb ihrer Gruppe über ihre individuellen Beweggründe aus, die zur Wahl des Delegierten geführt haben. **Als Delegierte:** legen Sie Ihre Motivation für die Übernahme der Delegiertenrolle dar.
- Wählen Sie innerhalb ihrer Diskussionsgruppe jene:n Delegierte:n, der die entscheidende Gruppe am besten repräsentiert hat. Begründen Sie Ihre Entscheidung in Stichworten.

gerade in ersten Fragen war die allgemeine Übereinstimmung groß

pragmatische Entscheidung, Wahl des vermutlich "Besten",

Reflexion_Delegiertengespr_ch.pdf

PDF-Dokument

PADLET DRIVE
