



Betriebssoziologie - Die Harmonisierung des Arbeitslebens



Betriebs-
soziologie und
Management

6

Führungskräfte-
ausbildung -
Theorie u. Praxis

9

Wie Coaching in
der Praxis
funktioniert

12

FORUM Techno-Ökonomie Forschung und Praxis

11. April 2013

TU Graz, Kopernikusgasse 24, 1. Stock, Hörsaal E, 15 bis ca. 19 Uhr

- Aktuelle Entwicklungen der Techno-Ökonomie
- An der Schnittstelle zwischen Technik und Wirtschaftswissenschaft
- Für eine zukunftsorientierte Entwicklung von Technologieunternehmen

PROGRAMM:

Neue Themen und Konzepte:

Erfahren Sie in vier Kurzvorträgen der Professoren des Fachbereichs für Wirtschafts- und Betriebswissenschaften, welche Themen in den jeweiligen Arbeitsbereichen in Zukunft von Bedeutung sind.

15 Forschungsprojekte in 45 Minuten:

Im Rahmen von Mini-Talks machen Sie eine Reise durch die Forschungslandschaft des Fachbereichs. Im Anschluss können Sie in Einzelgesprächen ausführliche Informationen und Antworten zu Ihren konkreten Fragen erhalten.

DIE PROFESSOREN DES FACHBEREICHS:



Univ.-Prof. Ulrich Bauer
(Institut für Betriebswirtschaftslehre und Betriebssoziologie)



Univ.-Prof. Christian Ramsauer
(Institut für Industriebetriebslehre und Innovationsforschung;
Institute of Production Science and Management)



Univ.-Prof. Stefan Vorbach
(Institut für Unternehmensführung und Organisation)



Univ.-Prof. Siegfried Vössner
(Institut für Maschinenbau- und Betriebsinformatik)

Beschränkte Teilnehmerzahl!

Für die Teilnahme bitte per E-Mail unter techno-oekonomie@tugraz.at anmelden.

techno-oekonomie.tugraz.at

Betriebssoziologie



**Univ.-Prof.
Dipl.-Ing. Dr.techn.
Siegfried Vössner**

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Wahl des richtigen Arbeitgebers oder besser gesagt Arbeitsumfeldes, ist eine wichtige Entscheidung. Besonders wenn es zu Beginn eines Arbeitslebens um die erste Anstellung geht. Was sind die Kriterien, die diese Entscheidungen beeinflussen? Welche Faktoren tragen dazu bei, dass sich Arbeitnehmer im Unternehmen wohlfühlen? Sind Harmonie und Wohlfühlen ein Garant für motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für das Unternehmen auch wirtschaftlich von Vorteil?

Die wissenschaftliche Literatur hat sich dazu ebenso geäußert, wie erfahrene Manager aus der Praxis.

Die Antworten sind, wie erwartet, nicht einfach und vor allem nicht widerspruchsfrei.

Neue Studien belegen beispielsweise, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit und dem sozialen Gefüge in einem Unternehmen deutlich komplexer ist, als es Frederick Herzberg in seiner Zwei-Faktorentheorie aus den 1960ern beschrieben hat.

Im Jahre 2006 erschien eine deutsche Studie (TNS Infratest-Trendletter), die knapp 1.000 Teilnehmer anhand ihrer Motivation und Leistungsbereitschaft/-fähigkeit in vier Mitarbeitertypen eingeteilt hat:

Die „Erfolgsgaranten“ (22 %) sind hochzufrieden, engagiert und motiviert, die „Distanzierten Leistungsträger“ (12 %) sind im Prinzip mit ihrem Arbeitgeber zufrieden, jedoch nicht mit ihrer persönlichen Situation am Arbeitsplatz. Dann gibt es noch die sogenannten „Unternehmensbewohner“ (38 %), die sich im Unternehmen sehr wohl fühlen, unter dem Schreibtisch in der Regel Pantoffel stehen haben und das ihnen Aufgetragene immer gewissenhaft erfüllen – mehr jedoch nicht. Das Schlusslicht bilden die „Nicht-Erreichten“ (immerhin 28 %), die sehr unzufrieden sind und sich insgesamt demotiviert und frustriert fühlen.

Welche Strategie ist nun in einem Unternehmen mit einem solchen Mitarbeiterportfolio zu wählen – und vor allem: Was bringt diese dem Unternehmen?

In meiner bisherigen Berufslaufbahn konnte ich unterschiedliche Zugangsweisen beobachten und teilweise auch hautnah miterleben. Zwei der bemerkenswertesten Strategien möchte ich Ihnen im Folgenden schildern.

Zum einen die des (erfolgreichen) Finanzchefs eines Großkonzerns auf die Frage, wie er gedenke, die Rentabilität sei-

ner europäischen Werke in einem Quartal zu erhöhen: „This is simple! We must put them under the pressure!“, sagte er mit starkem deutschen Akzent. Es hat funktioniert (zumindest in dem Quartal).

Das andere Beispiel ist ein dazu verhältnismäßig kleiner, aber umso erfolgreicherer Hochtechnologiebetrieb südlich der Alpen, der für sein gutes Betriebsklima, seine freiwilligen Sozialleistungen, Frauenfreundlichkeit, Familienfreundlichkeit und Umweltfreundlichkeit bekannt geworden ist. Auf die, zugegeben nicht ganz ernst gemeinte Frage, warum er seinen Betrieb zur Arbeitnehmer-Wohlfühl-Oase gemacht habe, antwortete der Seniorchef des Unternehmens: „...nicht nur aus sozialen Überlegungen, sondern auch aus Unternehmensinteressen. Wir haben dadurch einen besonders hohen Anteil an motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern!“ Auch diese Strategie hat funktioniert (zumindest die letzten 50 Jahre).

Damit sind wir auch mitten im aktuellen Thema „Betriebssoziologie - Die Harmonisierung des Arbeitslebens“, wozu wir Ihnen eine Reihe interessanter Beiträge anbieten können.

In unserem ersten Artikel von Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Ulrich Bauer, Vorstand des Instituts für Betriebswirtschaftslehre und Betriebssoziologie an der TU Graz, geht es um eine Standortbestimmung der Betriebssoziologie im Management. Danach stellt Dr. Enrique Grabl, Leiter des Instituts für Hochschuldidaktik und Human Resources an der FH Campus02, sein Konzept zur effizienteren Aus- und Weiterbildung von Führungspersonal vor.

Alfred Freudenthaler, MSc, schildert in seinem Beitrag wie Coaching in (seiner) Praxis funktioniert.

In einem Interview spricht Herr Dr. Hubert Knafl, Personalvorstand der Andritz Gruppe, über das Betriebsklima als Asset beim Mitarbeiter-Recruiting.

Im Anschluss daran schreibt Frau Mag. Sylvia Müller-Trenk, Geschäftsführende Gesellschafterin der CATRO Personalberatung über Teamfähigkeit als Schlüsselkompetenz. Herr Wolfgang Bacher, MSc, Personalleiter der Kelag, unterstreicht darauf in einem Interview nochmals die Bedeutung des Personalmanagements für den Unternehmenserfolg.

Frau Mag. Martina Weichsler, Personal-/Kompetenzentwicklung TU Graz, stellt in ihrem Beitrag das Projekt „Interne Kooperation an der TU Graz“ vor.

Dipl.-Ing. Dr. techn. Christof Wocheßländer, Finanzchef der AVL Skandinavien, erzählt in einem Interview über seine Motivationen für eine Auslandstätigkeit.

Den Abschluss bildet ein Beitrag von Dipl.-Ing. Dr. Karin Grasenick, Geschäftsführende Gesellschafterin der convelop cooperative knowledge design GmbH, und ihren Mitarbeitern Johannes Kohlmaier, Bakk. und Mag. Stephan Kupsa, in dem Möglichkeiten vorgestellt werden, Diversität in Unternehmen wirtschaftlich zu nutzen.

Ich hoffe, dass die Artikel, die wir in diesem Heft für Sie zusammengestellt haben, Ihr Interesse finden und verbleibe im Namen des Redaktionsteams mit freundlichen Grüßen.

Ihr Siegfried Vössner