

3. Konferenz Systemdesign

Technologische Transformation,
zukunftsfähige Organisationen und
Konfliktmanagement

18. April 2015 von 10:00 bis 17:00 Uhr
Gewerkschaftshaus Nürnberg



Organisatorisches

3. Konferenz Systemdesign Technologische Transformation, zukunftsfähige Organisationen und Konfliktmanagement

Datum und Ort

18. April 2015
10:00 – 17:00 Uhr

Gewerkschaftshaus Nürnberg
Kornmarkt 5-7
90402 Nürnberg

Übernachten und Parken

Nähere Informationen zu Park- und Übernachtungsmöglichkeiten erhalten Sie mit der Anmeldebestätigung.

Kosten

Teilnahmebeitrag EUR 195,00

Anmeldung

www.grundig-akademie.de



3. Konferenz der Gesellschaft für Systemdesign

Wir leben in einem Zeitalter der Transformation. Technologische Innovationen, ökonomische Unwägbarkeiten und soziale Verschiebungen prägen das Bild unserer Gesellschaft. In der 3. Konferenz der Gesellschaft für Systemdesign werden wesentliche Fragen im Kontext dieser gesellschaftlichen Transformation behandelt. Was macht Unternehmen und Organisationen in einem turbulenten Umfeld widerstands- und zukunftsfähig? Welche zusätzlichen und neuen Herausforderungen kommen auf das betriebliche und organisationale Konfliktmanagement zu? Welche Auswirkungen ergeben sich für das Verhältnis von Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung?

Key Notes

Auf dem Weg zur digitalen Fabrik – technologische, personale und organisationale Erkenntnisse

- Die Stufen der Prozessreife als Entwicklungspfad für Industrie 4.0
- Zwischenmenschliche Erlebnisse und Erfahrungen auf dem Weg zur digitalen Fabrik
- Intelligente Assistenzsysteme zur Beherrschung der Komplexität und der Mensch auf dem Weg zum Augmented Operator*)
*) Bezeichnung für den Beschäftigten in der Smart Factory, der die Produktionsprozesse dank einer virtuell erweiterten Sicht auf die reale Fabrik besser wahrnehmen und steuern kann.

Johann Hofmann

Dipl. Ing. (FH), Geschäftsbereichsleiter Value Facturing®; Maschinenfabrik Reinhausen

Key Notes

Auf dem Weg in die ‚nächste Gesellschaft‘. Change Management im Dienste der Zukunftsfähigkeit von Organisation

Wir werden gerade Zeugen eines tiefgehenden Wandels unserer gesellschaftlichen Verhältnisse. Unser Wirtschafts- und Finanzsystem ist ziemlich aus den Fugen. Die erhoffte Wachstumsdynamik bleibt wahrscheinlich auf längere Sicht aus. Damit sehen sich die Unternehmen gezwungen, die Bedeutung von Wachstum für ihre eigene Existenzsicherung ganz neu zu überdenken. Die ökologischen Risiken unserer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Reproduktionsweisen lassen sich inzwischen immer weniger verdrängen.

Letztlich hat der Prozess der Digitalisierung mit einer ungeheuren Dynamik Fahrt aufgenommen. Diese technologische Revolution wird unsere Arbeitswelt und – weit dramatischer noch – unsere Arbeitsmöglichkeiten total auf den Kopf stellen.

Diese Entwicklungen gehen an unseren Organisationen nicht spurlos vorbei. Sie selbst sind ja Treiber und Getriebene der aktuellen Transformation. Bei aller Ungewissheit, was da alles auf uns zukommt. Eines ist schon jetzt klar: Die künftige Überlebensfähigkeit von Organisationen fußt auf ihrem eigenen Selbstveränderungspotenzial. Im Zentrum dieses Potenzials steht ein neuer Umgang mit Komplexität, mit Unsicherheit und Instabilität, ein Umgang, der all unseren Organisationen eine wesentlich differenziertere Handhabung von Konflikten abverlangen wird. Führung, Management und Beratung gewinnen daraus ihre eigentliche Identität.

Prof. Dr. Rudolf Wimmer

Univ. Prof. Dr. Rudolf Wimmer, Gründer und Partner der osb international AG. Vizepräsident der Universität Witten/Herdecke und Professor für Führung & Organisation

Workshops Track 1 – Empirie

Der Kulturbegriff als Element der Organisationsdiagnose. Die Diagnose von Konfliktkulturen – Wunsch und Wirklichkeit

Der Kulturbegriff als Teil von Organisationsdiagnosen umreißt ganzheitliche, verfestigte und eingespielte Formen und Rituale des Umgangs, der Steuerung und Führung wie auch der Konfliktlösung. Jedes System von Konfliktinterventionen fußt auf der Beschreibung des Status Quo, der Gegebenheiten der Konfliktkultur. Leider finden sich in der Literatur kaum Beschreibungen einer spezifischen Konfliktkultur. Statistische Auswertungen und generalisierende Daten liegen vor. Einzelfallanalysen und Monographien fehlen.

Liegt dies nun an der Diskretion der Betroffenen oder auch daran, dass der Zugang und die Strategien der Ermittlung und Beschreibung noch nicht wirklich ausgelotet und durchdacht sind? Mit diesen Fragen werden uns produktiv im Workshop auseinandersetzen.

Gerhard Altmann

Dipl. Sozialwirt, Managementtrainer und Mediator. Mitarbeiter der GRUNDIG AKADEMIE

Workshops Track 1 – Empirie

Zum Umgang mit Ratlosigkeit und Führungsdilemmata im Zeitalter permanenten Wandels: Dilemma-Dialoge als Sinnzentrum von Systemdesign

In einer von Beschleunigung, Komplexität und Unsicherheit geprägten Umwelt erleben sich Unternehmen und ihre Führungen fast nur noch im Reaktionsmodus. Permanente Anpassungs- und Veränderungsmaßnahmen führen jedoch, ebenso wie das Leugnen ihrer Notwendigkeit, unweigerlich zu massiven Konflikten und „Systemabstürzen“ – im Kleinen wie im Großen, wirtschaftlich, strategisch, moralisch, sozial, gesundheitlich. Angesichts dessen versteht sich Systemdesign als Beitrag zur „Systemintelligenz“ und damit Überlebensfähigkeit von Organisationen. Ein zentrales Element sind Dilemma-Dialoge: Räume der Verständigung, die den Zwängen der Beschleunigung und schnellen Lösungsfindung enthoben sind. Auf unterschiedlichen Hierarchieebenen stellen sie eine institutionalisierte Form organisationalen Lernens aus Dilemmata und Konflikten dar. In diesem Workshop stellen wir Formate, Themen und Anlässe vor, wie Dilemma-Dialoge in unserer Beratungsarbeit zum Einsatz kommen – und welche Wirkung sie entfalten. Mit Impulsen zur Zeitdiagnose (Hartmut Rosa, Axel Honneth, Byung-Chul Han) und praktischen Übungen.

Bernd Fehler, Dr. Wilfried Kerntke

Inmedio Frankfurt, Bernd Fehler, Mediator BM, Systemischer Organisationsberater und Coach; Dr. Wilfried Kerntke, Berater für Organisations- und Unternehmensentwicklung, Mediator

Unternehmenskooperationen und Konfliktmanagement – Warum werden Unternehmen immer konfliktanfälliger?

- Märkte werden globaler
- Anbieter internationaler
- Technik komplexer
- Rechtliche Anforderungen nicht einheitlicher

Der Workshop behandelt die steigende Komplexität und die konkreten Auswirkungen auf die Konfliktanfälligkeit der Unternehmen. Er geht zudem der Frage nach, was das für die Konfliktprävention und Konfliktbeilegung der Unternehmen bedeutet.

Dr. Ulrich Hagel

Rechtsanwalt und Mediator mit Tätigkeitsschwerpunkt Wirtschaftsmediation, Syndikusanwalt und Senior Expert Dispute Resolution bei Bombardier Transportation

Workshops Track 1 – Empirie

Wie flexibel? Wie rigid? Das Viadrina-Komponentenmodell eines Konfliktmanagement-Systems in Design und Anwendung

Seit der Gründung des Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft ist das Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina mit dessen wissenschaftlicher Begleitforschung betraut. Vor allem auf der Basis dieser Forschungstätigkeit wurde das „Viadrina-Komponentenmodell eines KMS“ entwickelt, das mehreren Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen als Grundlage dient(e). Bei Design und Anwendung des Viadrina-Komponentenmodells – wie auch bei anderen Modellierungen im Kontext von Organisationsentwicklung – öffnet sich dabei das für Forschung und Praxis relevante Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Rigidität. Der Workshop widmet sich diesem Spannungsfeld und übergeordnet den Grundpfeilern des Viadrina-Komponentenmodells.

Dr. Christian Hochmuth

Institut für Konfliktmanagement, Europa-Universität Viadrina
Frankfurt (Oder)

Workshops Track 2 – Nutzen und Anwendungsfelder

Achtsames Management

Führen in Zeiten hoher Unsicherheit und hoher Komplexität

Unter den Bedingungen der technologischen Transformation verändert sich die Rolle der Führungskräfte im Unternehmen. Sie müssen Orientierung geben und Sicherheit vermitteln in einer sich ständig verändernden Welt.

Achtsames Management und Mediation sind Schlüsselkompetenzen für eine werteorientierte Personalführung.

In dem Workshop geht es um die neuen Rahmenbedingungen für Führung in der technologischen Transformation, um das Konzept des Achtsamen Managements und um Ansätze einer transformativen Führungskräfteentwicklung.

Kurt Faller

MEDIUS GmbH; Organisationsberater, Mediator, Coach und Autor

Workshops Track 2 – Nutzen und Anwendungsfelder

Organisationale Resilienz und Konfliktkultur

Organisationale Resilienz gilt als wesentliche Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiter/innen und Führungskräfte ihre persönlichen Potenziale konstruktiv ins Unternehmen einbringen können. Es ist deshalb oft davon die Rede, es sei eine wichtige Kernaufgabe von Führungskräften, die persönliche und organisationale Resilienz innerhalb des Unternehmens zu fördern und gezielt zu entwickeln.

Im Workshop tragen wir diesbezügliche Ansichten und Erfahrungen der Teilnehmenden zusammen und fragen, ob und gegebenenfalls welchen Nutzen das Konzept der organisationalen Resilienz in der Arbeitswelt der Zukunft haben wird.

Heinrich Fiebiger

Dipl.-Psychologe, Managementtrainer, Mediator, Lehrtrainer BMWA®, Mitarbeiter der GRUNDIG AKADEMIE

Die Zukunft von Beratung in einer veränderten Organisationslandschaft

Die Beratungsbranche differenziert sich in ihren organisationsbezogenen Leistungsangeboten immer weiter aus. Der alte Unterschied zwischen Fach- und Prozessberatung verliert seine bestimmende Kraft. „Beratung im Dritten Modus“ wählt einen Zugang, der auf eine neue Weise eine Integration der sachlich-inhaltlichen Dimension und der gleichzeitig immer mitlaufenden zwischenmenschlichen Dynamik zu leisten verspricht. Auf diesen Ansatz konzentriert sich der Workshop.

Prof. Dr. Rudolf Wimmer

Gründer und Partner der osb international AG. Vizepräsident der Universität Witten/Herdecke und Professor für Führung & Organisation am Institut für Familienunternehmen dieser Universität

Workshops Track 2 – Nutzen und Anwendungsfelder

Kollektive Kompetenz und organisationaler Wandel

Organisationen fördern die individuellen Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter. Ziel ist es, dass Aufgaben und Verantwortungen im Sinne der Organisation gut oder besser wahrgenommen werden können. Doch nicht immer stellt sich die gewünschte Wirkung ein.

Die Kompetenz eines Kollektivs ist offenbar nicht gleichzusetzen ist mit der Summe der Einzelkompetenzen seiner Individuen. Deshalb reicht die Kompetenzentwicklung von Individuen nicht aus, um Aufgaben und Verantwortungen in einer Organisation optimal wahrzunehmen.

Im Workshop wollen wir den Fragen nachgehen:

- Was ist Kollektive Kompetenz?
- Welche Faktoren beeinflussen kollektive Kompetenz?
- Welchen Beitrag leistet Systemdesign zur Förderung kollektiver Kompetenz?

Thomas Robrecht

Gesellschafter von SOKRATeam
Mediator BM, Ausbilder BM®, KODE®-Berater für wertorientierte Management-Ausbildung

Ablauf

09:30 – 10:00	Begrüßungskaffee
10:00 – 10:15	Begrüßung
10:15 – 11:30	Keynote 1 Johann Hofmann Auf dem Weg zur digitalen Fabrik – technologische, personale und organisationale Erkenntnisse
11:30 – 11:45	Pause
11:45 – 13:00	Keynote 2 Prof. Dr. Rudolf Wimmer Auf dem Weg in die ‚nächste Gesellschaft‘. Change Management im Dienste der Zukunftsfähigkeit von Organisationen
13:00 – 14:15	Mittagspause
14:15 – 15:30	Workshops Track 1 – Empirie
15:30 – 16:00	Kaffeepause
16:00 – 17:15	Workshops Track 2 – Nutzen und Anwendungsfelder
17:15 – 17:45	Abschluss im Plenum
17:45	Ende der Konferenz

Gesellschaft für Systemdesign

Die jährlichen Konferenzen der Gesellschaft für Systemdesign bieten ein Forum, um das Zusammenspiel von Mediation und Organisationsentwicklung bei der Entwicklung einer konstruktiven und gesundheitsfördernden Konfliktkultur in Unternehmen und Organisationen in Theorie und Praxis zu reflektieren.

Kooperationspartner der Gesellschaft für Systemdesign



Kontakt
GRUNDIG AKADEMIE
Beuthener Straße 45
90471 Nürnberg

Martina Faust
0911 95117-542
faust@grundig-akademie.de

Anmeldung
www.grundig-akademie.de